

SOUTENONS LES CHÔMEURS



Ce gouvernement a décidé de forcer les chômeurs et les prépensionnés à accepter n'importe quel emploi à n'importe quelles conditions : des horaires inconfortables, des salaires misérables, des temps de déplacement interminables... Dégressivité accélérée des allocations, contrôle tatillon de la situation familiale, disponibilité adaptée des prépensionnés pour le marché de l'emploi... les dispositions sont multiples. Ce train de mesures est aussi dangereux pour les travailleurs. D'abord parce que chaque salarié peut malheureusement être licencié un jour, ensuite parce que c'est l'ensemble des conditions de travail de la population active qui va être tiré vers le bas. Voilà pourquoi il est de notre intérêt à tous de faire cesser les attaques contre les chômeurs.

5 PENSIONS

La commission d'experts chargée de se pencher sur la réforme de nos pensions a rédigé un nouveau rapport qui examine de plus près les métiers lourds et la pension à temps partiel.

6 ACTE ÉQUIPOLLENT

Quand l'une des parties au contrat de travail modifie unilatéralement une des conditions essentielles, nous sommes face à ce qu'on appelle juridiquement un acte équipollent à rupture.

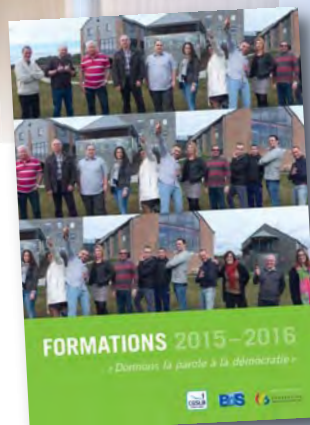
10 TRAITÉ TRANSATLANTIQUE

la CGSLB s'est jointe à plusieurs organisations de la société civile belge pour exprimer son opposition aux traités transatlantiques sous leur forme actuelle.

14 CHÔMEURS SOIGNANT UN PROCHE

Le gouvernement a instauré une possibilité d'exemption pour les chômeurs soignant un proche. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2015.

INSCRIVEZ-VOUS AUX FORMATIONS Bds



En même temps que ce Librement, nous vous avons envoyé la brochure des formations 2015/2016. Utilisez le bulletin qu'elle contient pour vous inscrire ou adressez-vous au Responsable formation de votre secrétariat local.



DURBUY ADVENTURE

40 x 2 descentes en kayak à gagner pour les détenteurs d'une Wincard

Dans le plus grand parc d'aventures de Belgique, niché au cœur de l'Ardenne, Durbuy Adventure regroupe 60 activités outdoor, 30 logements, la restauration et le transport. Vous bénéficiez de 20 ans d'expérience et d'un encadrement professionnel (moniteurs brevetés), un matériel haut de gamme (1 000 kayaks, 30 raftings, 300 mountain-bikes, 50 quads...).

Nouveauté cette année : une toute nouvelle plaine de jeux extérieure et un lasergame indoor sur le thème de Star Wars.

Durbuy Adventure

Rue de Rome 1
6940 Rome (Durbuy)
Tél : 086 21 28 15
Site web : www.durbuyadventure.be
Contact : info@durbuyadventure.be

Ouvert tous les jours d'avril à fin octobre de 9h à 18h
Ouvert le samedi en hiver et sur réservation en semaine.



NIEUWPOORT, TERRE, EAU ET CIEL

20 x 2 tours du port à gagner pour les détenteurs d'une Wincard

Venez découvrir Nieuwpoort. Nous vous invitons au bord d'un de nos bateaux pour une visite de port à 11h (jusqu'à midi). Après le pique-nique ou le lunch, vous visitez le Westfront (environ 1h30).

Ainsi il vous reste le temps pour une promenade à la plage et un petit verre à une terrasse ensoleillée.

Tarifs :

Westfront : € 7,00 (adulte)
et € 5,00 (jeune de 7-25 ans)

Tarifs spéciaux pour les détenteurs d'une Wincard :

Visite du port : € 7,50 par pers. au lieu de € 9,50
Visite du port + Westfront : € 12,50 par pers. au lieu de € 16,50

Saison d'été : tous les jours à 11h et à 15h (excepté le dimanche)



3D WORLD, MAGIC & FUN 2015

COXYDE
11|7 - 26|08|2015
C.C. CASINO - 14-18H



11 juillet – 26 août - Casino de Coxyde

20 x 2 entrées à gagner pour les détenteurs d'une Wincard

3D World, Magic & Fun est un événement composé de quelque 50 grands décors peints où le visiteur est invité à se mettre en scène tandis que les amis et/ou la famille immortalisent en photo la composition amusante ainsi créée.

3D World fait la part belle aux animaux à travers de nombreux décors, mais en 2015 vous pouvez aussi y rencontrer Marilyn Monroe, jouer au ping-pong avec

Jean-Michel Saive, subir les frasques de Miss Peggy (Muppet Show); vous avez également l'occasion de vous impliquer dans une peinture de Van Gogh, faire rougir Michel-Ange ou encore affronter Dark Vader au sabre laser.

Ouvert du 11 juillet au 26 août 2015 de 14h à 18h nocturne tous les mercredis jusque 22h

Infos : 058/51.29.104
patrick@3DWorldKoksijde.be
www.3DWorldKoksijde.be
www.facebook.com/3DWorldkoksijde

Ne pas oublier son appareil photo !

Contre remise de ce coupon ou sur présentation de votre Wincard, vous bénéficiez d'une réduction de €3 par ticket individuel à partir de 12 ans (€7 au lieu de €10) (max. 4 personnes/bon).

Cette action est valable aux caisses de 3D World, Magic & Fun Coxyde, du 11/07 au 26/08/2015.

Non valable sur les tickets achetés en prévente.

Non cumulable avec d'autres promotions et/ou réductions. Non échangeable en espèces. Ne peut être vendu.

WINCARD COUPON-REPONSE

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

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE :

CP : LOCALITÉ :

N° d'affiliation CGSLB :

MON CHOIX :

- DURBUY ADVENTURE
- NIEUWPOORT, TERRE, EAU ET CIEL
- 3D WORLD, MAGIC & FUN 2015

Si vous réagissez par e-mail, indiquez votre choix dans le sujet.
Pour plus d'avantages enregistrez-vous via
www.countdown.be

PAR E-MAIL AUSSI



Métiers lourds et pensions à temps partiel :

LA CGSLB VEUT UNE VRAIE CONCERTATION

La commission d'experts chargée de se pencher sur l'avenir et la réforme de nos pensions a rédigé un nouveau rapport qui examine de plus près les métiers lourds et la pension à temps partiel. La CGSLB veut partir de cette base pour nourrir une vraie concertation sociale au sein du Comité national des pensions.

Le Syndicat libéral a formulé quelques réflexions et questions concernant ce rapport. Le rôle prépondérant que la commission alloue aux partenaires sociaux est absolument nécessaire pour établir un lien entre les décisions techniques et leur mise en pratique.

La politique du gouvernement n'est pas en adéquation avec les propositions de la commission d'experts. Pour ce qui est du volet métiers lourds et travailleurs âgés, la commission demande une politique d'emploi cohérente. Mais pour l'instant, le gouvernement ne fait que renforcer les conditions d'accès à la pension. Par contre, cette politique n'aborde pas du tout le fait que les emplois doivent rester « praticables ». Peu de salariés se voient effectivement continuer à travailler au rythme actuel.

Une concertation étroite sur tous les aspects du dossier pension est essentielle pour garantir la réussite d'une réforme de cette ampleur.

Le Syndicat libéral plaide en faveur du lancement rapide du Comité national des pensions pour élaborer des réformes qui seront applicables et acceptables par la population.



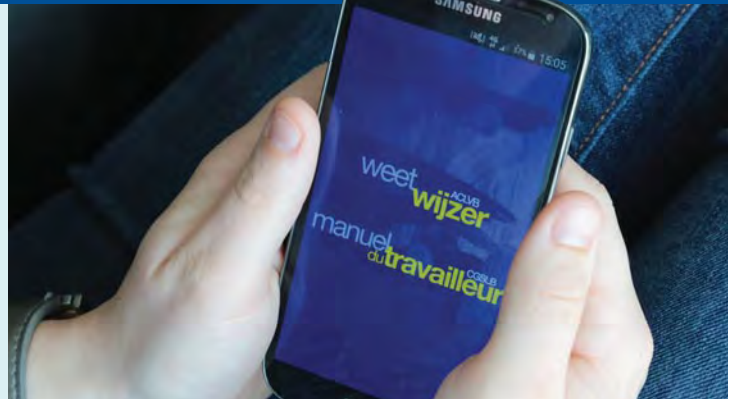
Le rapport de la commission se trouve à l'adresse suivante : <http://pension2040.belgique.be/fr/>

Evelien BLOEM

LE MANUEL DU TRAVAILLEUR A AUSSI SON APPLICATION

Le Manuel du Travailleur est un ouvrage de référence pratique sur le droit social sous forme de livre publié par le Syndicat libéral. Il s'agit d'un guide pratique et compréhensible offrant une solution aux problèmes auxquels les travailleurs et les assurés sociaux sont fréquemment confrontés. La version en ligne du Manuel du Travailleur est continuellement mise à jour et en tant qu'affilié CGSLB, vous pouvez la consulter gratuitement à l'adresse suivante : www.lemanuel.be.

Il existe dorénavant aussi une application pour consulter le Manuel du Travailleur depuis votre smartphone ou tablette. Elle est disponible dans les différents App-stores et vous permet de trouver rapidement une réponse à vos questions.



FROZEN SUMMER FUN

LE TOUQUET-PARIS-PLAGE | 27/06 - 31/08 | 10 - 19U

OOSTENDE BEACH | 13/06 - 06/09 | 10 - 19U

WWW.SCULPTUREDESABLE.COM

REDUCTION DE 10 €

Contre remise de ce bon à la caisse du festival à Ostende ou au Touquet-Paris-Plage, toute la famille (maximum 5 personnes) bénéficie d'une réduction de 2 € par personne. Offre non cumulable avec le tarif de groupe ou toute autre action promotionnelle. Entrée gratuite pour les enfants jusqu'à 3 ans. Les copies ne sont pas acceptées.

Maladie professionnelles

RECU DE L'EUROPE FACE AUX AGENTS CANCÉRIGÈNES



L'Europe suspend ses travaux sur la législation qui visait à protéger les travailleurs contre les agents cancérigènes alors que 100 000 travailleurs meurent d'un cancer d'origine professionnelle chaque année.

Chaque année, le 28 avril, les syndicats commémorent les victimes de maladies d'origine professionnelle et d'accidents du travail à travers le monde. Le nombre de maladies professionnelles surpasse amplement le nombre d'accidents du travail.

En Europe, 100 000 travailleurs meurent ainsi chaque année d'un cancer d'origine professionnelle. Dans notre pays, le Fonds des maladies professionnelles ne reconnaît qu'une centaine de cancers professionnels par an, mais la Fondation contre le cancer estime qu'il en existe environ 2 000 cas. Actuellement, 7 % des cancers chez les hommes sont causés par le travail.

REFIT

Malgré l'intérêt d'une bonne réglementation en matière de santé et de sécurité des travailleurs, la Commission européenne a décidé, en octobre 2013, de mettre fin à toutes les initiatives législatives relatives à la santé et la sécurité au travail dans le cadre du programme REFIT. Elle a aussi mis fin à la révision de la directive européenne datant d'il y a 25 ans qui doit protéger les travailleurs contre l'exposition à des agents cancérigènes. Cette directive européenne date de 1990 et doit être révisée de toute urgence.

Les valeurs limites constituent un grand problème. Il s'agit des concentrations maximales d'une substance dans l'air ambiant auxquelles les travailleurs peuvent être exposés. L'Europe utilise un système

de valeurs limites indicatives, non obligatoires pour des substances dangereuses ordinaires et des valeurs limites obligatoires pour les agents cancérigènes. Il n'existe que 118 valeurs limites indicatives et il n'existe une valeur limite obligatoire que pour trois agents cancérigènes. C'est une honte, car presque 145 000 substances dangereuses différentes sont présentes sur le marché européen.

Concurrence déloyale

De plus, des études ont démontré que, dans de nombreux États membres, les valeurs limites d'exposition professionnelle sont plus strictes (inférieures) que les valeurs européennes. Les différences entre les pays européens engendrent une concurrence déloyale au détriment de la santé des travailleurs. Une harmonisation européenne des valeurs limites d'exposition professionnelle les plus strictes des différents États membres constitue une solution.

La Confédération européenne des Syndicats a remis à Marianne Thyssen, Commissaire européenne à l'Emploi, une liste de 50 agents cancérigènes pour lesquels une valeur limite contraignante doit être fixée prioritairement.

Reprotoxiques

Le champ d'application de la réglementation relative aux agents cancérigènes doit être élargi aux substances nuisant à la reproduction. Ce sont des

substances pouvant nuire à la fertilité des hommes et des femmes et pouvant causer des interruptions prématurées de grossesse et des malformations congénitales. Certaines substances reprotoxiques constituent un risque pour la santé de l'enfant allaité. L'application de la législation relative aux agents cancérigènes aux substances reprotoxiques mènera à des règles plus strictes pour la protection des travailleurs. Six pays européens n'ont pas attendu que la situation change au niveau européen pour incorporer les substances reprotoxiques dans leur réglementation sur les agents cancérigènes (l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande, la France, les Pays-Bas, la République tchèque). La Belgique et l'Europe ne l'ont pas encore fait.

En Belgique aussi

Les syndicats demandent que le ministre de l'Emploi, Kris Peeters, plaide pour une réglementation au niveau européen qui offre une réelle protection contre les risques au travail, mais le ministre peut aussi prendre des initiatives en Belgique pour mieux protéger les travailleurs.

Nous demandons entre autres que le champ d'application de l'AR du 2 décembre 1993 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes et mutagènes au travail soit élargi à des substances reprotoxiques. Lors de son entrevue avec les syndicats, le ministre Peeters a réagi de manière positive aux demandes formulées. « Refit ne peut déboucher sur la mise en danger de la santé et de la sécurité des travailleurs. Nous examinerons aussi vite que possible la manière d'intégrer les substances reprotoxiques dans la législation » a répété le ministre.

En front commun

La FGTB, la CSC, la CGSLB et la CES demandent :

- ▶ des valeurs limites d'exposition professionnelle des travailleurs européens à des agents cancérigènes;
- ▶ la mise en œuvre d'une valeur limite contraignante pour une liste prioritaire de cinquante agents cancérigènes;
- ▶ une harmonisation au niveau européen des valeurs limites d'exposition professionnelle pour toutes les substances dangereuses ;
- ▶ une amélioration rapide de la directive européenne relative aux agents cancérigènes;
- ▶ l'ajout des substances reprotoxiques à la législation relative aux agents cancérigènes (en Europe, mais cela peut déjà être fait en Belgique).

PÉCULE DE VACANCES DES PENSIONNÉS

Les pensionnés touchent leur pécule de vacances chaque année en mai, en même temps que leur pension. Il augmente de 6,4 % en 2015 à la suite de l'accord sur l'adaptation au bien-être des allocations sociales. Depuis 2012, le pécule de vacances a augmenté de 15 %. Le montant maximal pour un ménage s'élève dorénavant à € 885,07 bruts, et € 708,04 bruts pour un isolé.

Normalement, le pécule de vacances ne peut jamais être supérieur au montant mensuel de la pension. Il existe une exception pour les personnes dont le pécule de vacances est limité au montant mensuel de la pension ; ce pécule est augmenté de 15 %. Nous attirons votre attention sur le fait que le montant attribué ne peut jamais être supérieur au maximum du pécule de vacances.

Exemple :

- vous percevez une pension de retraite au taux isolé de € 730, vous avez droit au montant prévu pour un isolé : € 708,04.
- vous percevez une pension de retraite au taux ménage d'un montant de € 780 : le pécule de vacances est limité à € 780 brut. Vous avez droit à un supplément de 15 %, à savoir € 117. Votre pécule de vacances s'élève alors à € 897 (€ 780 + € 117), ce qui est supérieur au montant maximum. Votre pécule de vacances sera alors limité au montant maximum, à savoir € 885,07.

Le pécule de vacances n'est pas alloué la première année où la pension prend cours. L'année suivante, le pensionné touchera un pécule de vacances proportionnel au nombre de mois pour lesquels il a eu droit à sa pension l'année où elle a pris cours. Concrètement, cela signifie que la personne qui a pris sa pension en 2015 ne touchera pas de pécule de vacances. En 2016, la personne qui a pris sa pension en 2015 touchera un pécule de vacances correspondant au nombre

de mois où elle a bénéficié d'une pension en 2015. Il existe toutefois une exception à la règle. Le pécule de vacances est entièrement alloué l'année de départ à la pension lorsque l'intéressé était en prépension toute l'année civile précédente ou qu'il a bénéficié d'allocations de maladie, d'invalidité ou de chômage involontaire.

Exemples

- Vous êtes parti à la pension en avril 2015. En mai 2015 vous ne toucherez pas de pécule de vacances, sauf si vous avez eu droit à des allocations sociales pendant toute l'année 2014. En 2015 vous toucherez votre pension 9 mois sur 12, d'avril à décembre. En mai 2016, vous toucherez 9/12 de votre pécule de vacances. En mai 2017, vous aurez droit à un pécule complet.
- Vous êtes parti à la pension en novembre 2014. En mai 2015, vous aurez droit à 2/12 de votre pécule de vacances (ou au montant intégral si vous avez touché des allocations sociales toute l'année 2013). En mai 2016 vous aurez droit au montant complet.

Les pensionnés séparés ou séparés de fait, se voient appliquer une autre règle. Le conjoint séparé reçoit la moitié de la pension de ménage de l'autre conjoint et reçoit aussi la moitié du pécule de vacances.

Le pécule de vacances ne donne pas lieu au paiement de cotisations sociales, mais il est soumis au précompte professionnel. Le pécule de vacances n'a aucune influence sur le montant du revenu garanti aux personnes âgées.

TYPE DE PENSION	MONTANT MAXIMAL (BRUT)
Ménage	€ 885,07
Isolé	€ 708,04

Remarque : le pécule de vacances ne peut jamais excéder le montant de la pension pour le mois de mai.

Evelien BLOEM

PRIME DE RATTRAPAGE POUR TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Une prime de rattrapage est allouée aux travailleurs et aux chômeurs reconnus en incapacité de travail. Cette prime est versée en mai, en même temps que les allocations.

Pour avoir droit à cette prime, il faut être en incapacité de travail depuis au moins 1 an au 31 décembre 2014. Si vous étiez en incapacité depuis 2 ans ou plus au 31 décembre 2014, le montant de la prime sera plus élevé.

DURÉE DE L'INCAPACITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2014	MONTANT (BRUT)
1 an d'incapacité	€ 308,09
2 ans d'incapacité ou plus	€ 468,09

ÇA MANQUE DE CANDIDATES !

« Le combat contre toutes les discriminations, y compris celles dont les femmes sont victimes est inscrit dans l'ADN de la CGSLB » affirme Sabine Slegers, Secrétaire nationale. « C'est pourquoi nous avons établi un plan d'action pour que les travailleuses se lancent plus nombreuses dans l'action syndicale. »

'Count us in'

L'un des engagements auxquels nous avons souscrit dans le cadre de la campagne 'Count us in' de la Confédération syndicale internationale consistait à augmenter de 5 % le nombre de déléguées féminines d'ici 2018. À la CGSLB, un groupe de travail Femme & Syndicat s'est réuni fin avril pour examiner comment inciter plus de travailleuses à se porter candidates sur nos listes aux élections sociales de 2016, dans l'objectif qu'elles obtiennent plus de mandats.

Parmi les membres de la CGSLB, le rapport était de 57,32 % d'hommes pour 42,68 % de femmes en 2010 et de 56,39 % d'hommes pour 43,61 % de femmes en 2014.



Mesdames, si vous voulez poser votre candidature, adressez-vous à votre secrétaire permanent. Plus vous serez nombreuses, mieux vous pourrez lutter contre les injustices (salaires, promotions) faites aux femmes sur les lieux de travail.

L'ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE

Que faire lorsque votre employeur ne paye plus votre rémunération ? Votre employeur vous impose d'aller travailler dans une autre société qu'il détient, êtes-vous obligé d'accepter ? Comment les travailleurs confrontés à une modification des conditions de leur contrat par leur employeur peuvent-ils réagir ? C'est à ces questions que nous allons répondre dans le présent article.

Le contrat de travail prévoit de multiples conditions de travail. Certaines sont considérées comme « essentielles », ce qui implique qu'elles font l'objet d'une réglementation particulière. En effet, aucune des parties au contrat de travail, l'employeur et le travailleur, ne peut modifier une telle condition sans l'accord de l'autre.

Les conditions qui sont considérées comme essentielles sont : la fonction, la rémunération, l'horaire et le temps de travail et le lieu de travail.

Il n'est pas nécessaire que le contrat de travail précise que ces conditions sont considérées comme essentielles. En effet, elles le sont de plein droit. Une clause contractuelle qui prévoirait le contraire serait considérée comme nulle, c'est-à-dire non écrite. Il en est de même de la clause qui prévoirait que l'employeur peut modifier une de ces conditions essentielles de par sa seule volonté. Par contre il est toujours possible que les parties conviennent que d'autres conditions que celles précitées soient essentielles. Par exemple : le degré de responsabilité du travailleur, la zone géographique attribuée à un représentant de commerce, etc.

À partir du moment où une des parties au contrat modifie, de façon importante, effective, définitive (selon la jurisprudence majoritaire), et unilatérale, une de ces conditions, nous sommes face à ce qu'on appelle juridiquement « un acte équipollent à rupture », soit un acte qui implique une volonté de rompre le contrat dans le chef de celui qui l'a commis.

Ce qu'il est très important de savoir, c'est qu'un tel acte s'apprécie au cas par cas pour établir s'il suffit à invoquer une rupture de contrat. En effet, un employeur reste en droit d'organiser son entreprise avec une certaine indépendance. L'acte équipollent à rupture est un mécanisme qui permet de limiter ce droit. Il y a donc énormément de discussions pour établir à partir de quels critères le juge va considérer qu'on est face à un acte équipollent à rupture. Ainsi, concernant le lieu de travail, le juge va apprécier l'importance de la modification pour le travailleur, le préjudice qu'il pourrait subir, les alternatives proposées, etc. Dès lors qu'il s'agit d'une appréciation au cas par cas, il est très difficile d'établir des limites claires entre ce qui constituera une modification importante et ce qui n'en sera pas une. Il faut donc toujours être très prudent avant d'agir.

Exemple concernant la fonction :

La Cour de cassation, dans un arrêt du 16 septembre 2013, mentionne que « *La partie qui modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail met immédiatement fin à celui-ci de manière illicite. La nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée.* »

L'arrêt concerne un travailleur engagé en 1974 pour une certaine fonction qui avait évolué au cours de sa carrière. En 2005 l'employeur décide de réorganiser son entreprise et la fonction de ce travailleur disparaît et est remplacée par une nouvelle, qui impliquait beaucoup moins de responsabilités au sein de la société. Le travailleur s'y oppose, et invoque un acte équipollent à rupture.

En première instance et en appel, les juges vont considérer que le travailleur a eu tort de considérer la situation comme étant un acte équipollent à rupture.

Mais la Cour de cassation va toutefois casser cet arrêt et considérer que :

« *L'obligation dans laquelle se trouve le travailleur, en vertu de l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978, « d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat » n'implique pas l'obligation d'exercer une nouvelle fonction ou de renoncer à exercer la fonction dans laquelle le travailleur est occupé. Ni la considération que la fonction du travailleur au sein de l'entreprise n'a pas été précisée lors de la conclusion du contrat ni la considération que la fonction initialement occupée par le travailleur a fait l'objet de modifications par le passé ne suffisent à justifier légalement que l'employeur puisse imposer au travailleur une modification unilatérale de sa fonction, fût-ce en raison d'un manque de compétence.* »

Exemple concernant le lieu de travail :

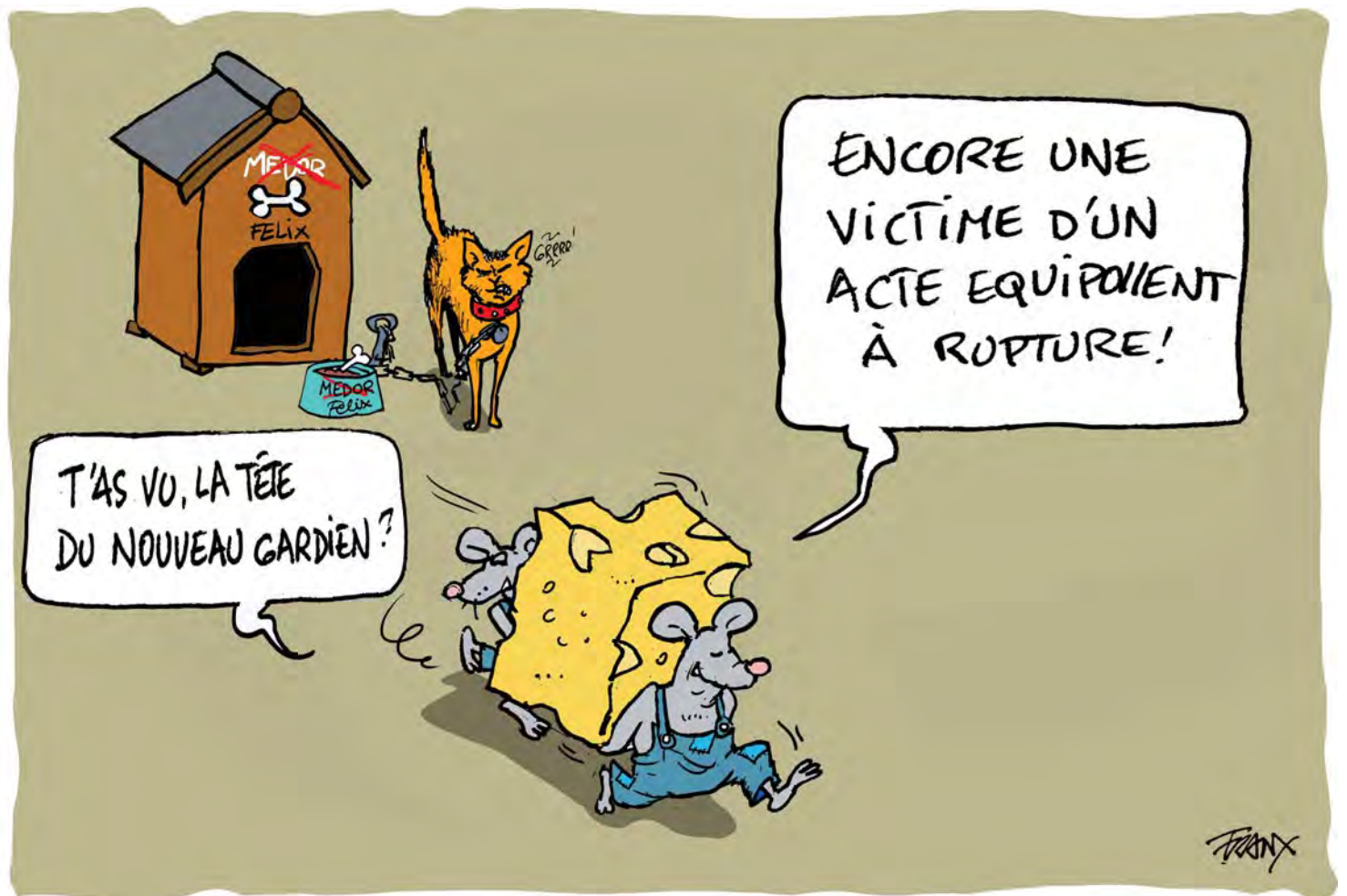
Les modifications suivantes n'ont PAS été considérées comme étant des actes équipollents à rupture :

- * Le déplacement du lieu du travail de 15 kilomètres (Cour de cassation, 4/02/2002)
- * Une modification du lieu de travail de Bruxelles à Gand, mais compensée par le fait que l'employeur a considéré le temps de trajet comme du temps de travail, et qu'il a pris les frais de trajets à sa charge.

S'il est établi que l'employeur, ou le travailleur a commis un acte équipollent à rupture, il n'est plus nécessaire de prouver sa volonté de rompre le contrat, elle est implicite.

Ce n'est pas le cas de la non-exécution d'une obligation par une des parties, où la volonté de rompre le contrat ne se présume pas, il faut la prouver.

Il est donc essentiel de faire la différence entre la modification d'une condition essentielle au contrat (acte équipollent à rupture) et sa non-exécution, pour savoir comment réagir au mieux.



Voici quelques exemples :

Sont considérés comme des modifications : le changement de lieu de travail, la modification d'un horaire fixe, l'attribution de nouvelles tâches sans rapport avec ce qui était précédemment effectué, etc.

Sont considérés comme des non-exécutions d'obligations : ne pas rémunérer un travailleur, ne pas lui fournir de quoi travailler, ne pas prester (dans le chef du travailleur), etc.

Toute cette matière n'est valable que dans le cadre de contrats de travail qui précisent clairement les conditions, considérées comme essentielles. Nous sommes fréquemment confrontés aux contrats « fourre-tout », où l'horaire est indiqué comme étant « variable », le lieu de travail comme « dépend des chantiers », etc. La fonction également peut ne pas être précisée (par exemple : employé administratif), de sorte que l'employeur peut modifier les tâches qui sont confiées à ce travailleur pour autant que celui-ci continue à être occupé suivant ses qualifications, ses compétences et avec maintien de responsabilités équivalentes.

Comment réagir à ces situations ?

→ Ne rien faire

Si le travailleur ne réagit pas suite à la modification ou à l'inexécution d'une condition essentielle par l'employeur, le juge considérera qu'il a accepté la situation tacitement ! Ce sera le cas si un travailleur ne conteste une modification d'horaire de travail que 6 mois après son instauration.

Ce délai de réaction n'est pas fixe, et doit s'apprécier, encore une fois, au cas par cas. Juridiquement il doit être « raisonnable ».

Par ailleurs, si le travailleur est d'accord avec les modifications apportées, son silence, à défaut d'approbation explicite, vaudra également acceptation tacite, sans qu'aucun autre formalisme ne soit exigé.

→ Invoquer un motif grave

Cette solution n'est certainement pas à conseiller. En effet, quand bien même le travailleur pourrait établir une faute grave dans le chef de l'employeur du non-respect d'une condition essentielle de son contrat ou de sa modification, d'une part, le formalisme très strict de cette matière doit être scrupuleusement respecté, d'autre part la rupture du contrat se ferait SANS indemnité de rupture, ce qui n'est pas dans l'intérêt du travailleur.

→ Constater et contester

Le plus important, dès lors que le travailleur par exemple, n'est pas d'accord, c'est de mettre par écrit le constat de la modification ou de l'inexécution, et de la contester.

Pour rappel, en matière de modification d'une condition essentielle, si elle est établie, la volonté de rompre le contrat est implicite. Une mise en demeure est tout de même conseillée. En effet, si l'acte ne devait pas être considéré comme étant équipollent à rupture, la partie qui l'a invoqué sera désignée comme étant l'auteur de la rupture du contrat et sera donc redevable d'une indemnité de rupture.

En matière de non-exécution d'une obligation, la partie qui s'estime préjudiciée a l'obligation d'établir la volonté de l'auteur de l'inexécution, de rompre le contrat. La mise en demeure avec interpellation des intentions de l'employeur est alors obligatoire, à moins que le travailleur ne dispose de preuves irréfutables de cette volonté.

Par ailleurs, le travailleur ne peut pas commettre lui-même de faute 'en compensation'. Par exemple, même si le travailleur n'est plus payé, le temps de pouvoir constater la rupture dans le chef de l'employeur, après mise en demeure, le travailleur doit continuer à prester, sans quoi il se met lui-même en tort.

Beaulieu Technical Textiles

DOMINIQUE NOPPE : UN DÉLÉGUÉ FIDÈLE À SES IDÉAUX DE LIBERTÉ

Après avoir été majoritaire chez Ideal Fibres & Fabrics, la CGSLB avait presque disparu de l'entreprise qui a été rebaptisée Beaulieu Technical Textiles (BTT). Dominique Noppe a entretenu la flamme avec son mandat en Délégation syndicale « par honnêteté avec mes idées ».

Suite au départ d'un délégué particulièrement charismatique, la CGSLB avait perdu tous ses mandats. Tous ? Non, la convention collective sur le statut de la délégation syndicale dans le secteur textile a permis à la CGSLB de conserver un siège en DS. Dominique Noppe a exercé ce mandat en toute discrétion et efficacité. Notre homme n'avait pas voulu suivre les autres délégués et nombre d'affiliés à la concurrence. « Je suis resté fidèle à mes idées. Je ne crois pas aux solutions extrêmes, je ne pense pas qu'un délégué obtient plus parce qu'il crie pour tout et n'importe quoi. »

Dominique Noppe a tenu la boutique tout seul. Il a encaissé sans broncher toutes les critiques, avec le soutien des affiliés qui sont restés à la CGSLB et qui croyaient aussi fort que lui à une action syndicale plus axée sur les préoccupations des ouvriers de l'entreprise.



Dominique Noppe a entretenu la flamme de la CGSLB chez BTT, fidèle à son engagement syndical basé sur la négociation. « Si j'ai tenu le coup pour exercer mon mandat DS, c'est grâce à l'aide de ma secrétaire permanente Anne-Claire Deldicque qui a toujours répondu présente. »

« Pour ne prendre qu'un exemple : nous négocions depuis six mois pour obtenir une augmentation de 25 centimes. À la sortie de la salle de réunion, mes collègues syndicaux doivent en référer à leur permanent et pour le moment nous n'avons toujours rien en vue. Le risque est grand que nous n'ayons jamais rien s'ils continuent à tergiverser. Moi, je pense à l'ouvrier. S'il obtient 25 centimes en plus,

il les reçoit tout de suite et c'est toujours ça de pris. Un tient vaut mieux que deux tu l'auras. »

Nouveau dialogue social

Après quasiment une année sans réunion officielle, la Délégation syndicale a pu renouer le dialogue avec la nouvelle direction. L'usine sort d'une passe difficile qui a entraîné une vague de licenciements sous forme de prépension. « Le directeur actuel veut aller de l'avant » reconnaît Dominique Noppe. « Il a des ambitions pour faire repartir l'entreprise à la hausse ». Au moment de notre visite, il avait fort à faire parce que le fournisseur de granulat était à l'arrêt en raison d'un problème technique. « BTT se démène pour trouver une matière première de cette qualité et continuer à produire afin d'éviter le chômage temporaire ».

Notre délégué nourrit de fortes ambitions pour la CGSLB.

Il est revenu dans l'équipe de week-end, ce qui lui donne des possibilités de venir la journée rencontrer les ouvriers. Il entend bien constituer une liste complète pour les élections sociales de 2016, avec des candidats dans chaque équipe, de sorte à obtenir des mandats en CPPT et au CE.

Kingspan Door components

COMPRESSION DU PERSONNEL



Ergonomie des postes de travail, allègement des tâches, encadrement psychologique, CCT 104 pour les travailleurs de plus de 45 ans... Patrick Willeaume, Achraf El Moustaqim et Michaël Deprez proposent plusieurs remèdes pour diminuer l'absentéisme, moins radicaux que les licenciements.

Une nouvelle compression du personnel est en cours chez Kingspan à Leuze-en-Hainaut. Cinq ou six emplois devraient être supprimés. Le principal critère de licenciement sera l'absentéisme calculé selon la formule Bradford.

La direction invoque la concurrence exacerbée entre les fabricants de portes sectionnelles pour

garages et la mise en redressement judiciaire d'un gros client pour expliquer la nécessité de procéder à plusieurs licenciements. Cinq ou six emplois sont sur la sellette. L'absentéisme, qu'il soit justifié par la maladie ou un accident du travail, sera le principal critère pris en considération pour désigner les victimes de cette restructuration.

« Les entreprises recourent maintenant au facteur Bradford pour mesurer le taux d'absentéisme nuisible » explique Roland Foucart, Secrétaire permanent. « La formule consiste à multiplier le nombre total de jours de maladie par leur fréquence, partant du principe que ce sont les absences répétées qui perturbent le plus le bon fonctionnement de l'entreprise ».

Les causes du mal

« La direction ferait mieux de se demander pourquoi les travailleurs sont malades et comment y remédier » rétorquent les délégués CGSLB, « car le phénomène risque de prendre plus d'ampleur. Après le passage de 6 à 4 équipes, les licenciements au compte-goutte, le départ des intéri-

maires, l'effectif est réduit au minimum possible. Dès qu'il y a des absents, le reste de l'équipe a du mal à suivre la cadence. »

Le travail est effectivement dur dans les ateliers. Les fours qui chauffent la mousse isolante injectée entre les tôles des portes de garage rendent l'atmosphère irrespirable. « Fin avril, il faisait 31° à l'intérieur alors que la température extérieure était de 18° » se plaignent les délégués CGSLB. « Et puis il y a les charges à soulever qui engendrent des maux de dos. » Patrick Willeaume, Achraf El Moustaqim et Michaël Deprez plaident pour une approche psychologique et ergonomique afin de lutter contre l'absentéisme. « La direction a laissé le problème s'envenimer. Elle ne dialogue pas avec les travailleurs absents, et maintenant elle veut prendre des mesures trop radicales en licenciant quelques uns. »

La procédure de compression du personnel est toujours en cours étant donné que des délégués sont concernés par les licenciements, la Commission paritaire devra se prononcer sur une éventuelle levée des protections.

Instabilité au Burundi

LES SYNDICATS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE FONT FACE



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

Au Burundi, l'instabilité politique se fait sentir dans les rues. Les travailleurs en général et ceux de l'informel en particulier sont constamment victimes des effets des taxes excessives introduites ou rehaussées à tort par les autorités publiques.

Le cas le plus frappant de ce premier semestre est la hausse effrénée du coût des biens et services comme le carburant et la taxe de 42 FBU par minute de communication consommée sur téléphone mobile.

Le Burundi n'a toujours pas de politique claire en matière de salaire. Il n'a pas de politique sociale, ni de politique économique durable non plus. Alors, quand les échéances électorales arrivent, syndicats et citoyens se mobilisent.

D'abord, les travailleurs de l'informel ont participé très activement à la grève générale du 5 mars 2015 organisée par les organisations de la société civile engagées dans la campagne contre la vie chère en coalition avec les syndicats. L'activité économique a été paralysée pendant toute une journée dans le transport, les marchés, les petits commerces, etc. et dans le secteur public (santé, éducation). Cette mobilisation a été massive malgré les communiqués de contre mobilisation lancés par les autorités et les organisations fantoches. L'action a mieux réussi qu'en mars 2012 par une présence accrue de travailleurs de l'informel venant des syndicats désormais enregistrés officiellement.

Le gouvernement et les autorités locales n'ont vraisemblablement pas apprécié la situation. Des menaces ont été proférées contre des travailleurs comme les transporteurs des bus, vélos et les petits commerçants. Une infirmière d'un hôpital public du sud du pays a reçu une convocation d'un procureur pour devoir s'expliquer ! Elle a été menacée de sanctions sévères, alors même que la grève était permise. C'est le droit de grève qui est menacé au Burundi. C'est le droit d'association qui est menacé au Burundi. Ce sont les droits fondamentaux qui sont menacés au Burundi. Une plainte a été envoyée auprès du comité de la liberté syndicale de l'OIT.

Ensuite, ailleurs, ce sont les travailleurs du secteur du transport et les vendeurs des cartes de recharge (téléphonie mobile) qui ont été frappés durement par une politique aveugle. Ces deux secteurs sont convoités : les politiques jouent les acteurs et les régulateurs, les juges et les parties. Ceci complique fortement les négociations. Les résultats sont trop souvent infructueux et poussent les représentants syndicaux de l'informel à se retrancher dans des simulacres de négociations concoctés par le ministère du Commerce pour tromper l'opinion.

Les syndicats font face

Une assemblée générale des syndicats de l'informel a été organisée par nos partenaires, la FNNT-SI et la COSYBU, pour analyser et interpellier sur ces effets pervers. Les revendications ont été portées par les responsables de la campagne contre la vie chère rassemblant associations de la société civile et syndicats.

Enfin, aujourd'hui, c'est la campagne préélectorale qui interpelle. Ce sont là encore les syndicats qui font face. Les cas de violation de libertés publiques en matière d'information et de presse, les menaces et les intimidations sont très nombreux suite à la campagne contre le



© BELGA

troisième mandat du Président de la République ignorant la Constitution et les Accords d'Arusha qui régissent pourtant la vie politique au Burundi. Par exemple, ce sont des travailleurs de la Radio privée RPA et de la Maison de la presse qui ont été mis dehors ou arrêtés arbitrairement. À cette heure, les lignes d'émission à l'intérieur du pays des radios privées comme Bonesha FM et Isanganiro sont coupées. La population n'écoute que la radio nationale et les radios privées proches du pouvoir.

Boycott

Face à cela, la COSYBU a boycotté les festivités organisées par l'État pour commémorer le 1er mai. Les responsables de l'informel ont sorti un communiqué pour inviter les travailleurs à ne pas participer pour des raisons de sécurité et de réactions à ces cas de violations des libertés publiques et des droits sociaux.

Mais bien au-delà, les activités syndicales continuent. Il en va de la survie du travailleur burundais de l'informel comme du formel. Au Burundi, le syndicalisme reste un rempart de démocratie quand les effets de la pauvreté entretiennent l'inégalité des travailleurs sur fond de malversations économiques diverses, de corruption et de clientélisme.

Département international

Un syndicaliste en prison

Suite aux dernières évolutions des manifestations contre le 3e mandat du Président du Burundi, la CGSLB reste préoccupée par la situation sociale et l'insécurité dans le pays. Nous sommes également inquiets de la récente arrestation de notre collègue syndicaliste David DUSABE. Nous avons d'ailleurs entrepris différentes actions de solidarité vis-à-vis de cette violation des droits humains et syndicaux (plus d'informations sur notre site web). Partenaires d'un développement syndical libre, nous sommes aujourd'hui et demain solidaires de tous les travailleurs du Burundi.

Traités transatlantiques

L'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ CIVILE
CONTRE LE TTIP ET LE CETA

Le 4 mai dernier, la CGSLB s'est jointe à une alliance inédite d'organisations de la société civile belge pour exprimer son opposition aux traités transatlantiques (TTIP avec les États-Unis et CETA avec le Canada) sous leur forme actuelle. Elles ont appelé à la suspension des négociations du TTIP sur la base du mandat actuel ainsi qu'au rejet du CETA. Pour sauver nos emplois, nos revenus, notre santé...

Syndicats, mutualités, organisations de défense des consommateurs, ONG de défense de l'environnement et de solidarité internationale, tant francophones que flamandes : ce n'est pas fréquent qu'autant d'organisations de natures différentes parviennent à accorder leurs violons sur un enjeu politique. C'est dire l'étendue des aspects de notre quotidien qui seraient impactés par ces traités. Trop de risques donc, surtout au vu des gains économiques annoncés qui, en plus d'être incertains, sont trop maigres voire carrément négatifs. Ce qu'a confirmé Olivier Valentin : « Plusieurs études viennent contredire les bénéfices sur l'emploi et la croissance promis par la Commission européenne. La Belgique figurerait parmi les grands perdants. Certains évoquent pour notre pays une perte nette de dizaines de milliers d'emplois et de 4 800 euros de revenus par travailleur d'ici 2025. ».

Et Christian Lochet d'enfoncer le clou « Un traité de libre-échange mettra encore plus en concurrence les travailleurs européens et américains. Or, on observe très clairement en Europe que quand les droits des travailleurs ne sont pas les mêmes, cela engendre le dum-

ping social. Il faudrait donc d'abord achever le grand chantier de l'Europe sociale avant de penser à approfondir la zone de libre-échange Europe-USA. »

Santé et environnement

En plus de l'impact sur les travailleurs, plusieurs autres dangers viennent justifier cette large coalition. En tentant de rapprocher les normes et réglementations européennes et américaines, on fait peser d'énormes risques notamment en matière de santé et d'environnement. Petit exemple : la législation européenne sur les cosmétiques interdit plus de 1300 produits chimiques dangereux, contre seulement 11 aux USA. Une libéralisation plus poussée des services pourrait aussi mettre en danger l'accès à tous aux soins de santé et aux médicaments, et privatiser encore plus nos services publics.

Face à ces zones d'ombres, la coalition a appelé à la suspension des négociations du TTIP dans sa forme actuelle. Les négociations ne pourraient reprendre que moyennant des balises claires, notamment l'exclusion de la clause d'arbitrage privé (ISDS).

Rejet du CETA

Enfin, la coalition a réclamé un premier geste politique fort : le rejet du CETA qui pourrait être présenté aux gouvernements et parlements dès la fin de l'année. Il s'agit là d'un véritable cheval de Troie : étant donné que 80 % des entreprises américaines sont aussi basées au Canada, elles pourraient utiliser ce traité et sa clause d'arbitrage privé ISDS sans même avoir besoin du TTIP.

D'un point de vue pratique, le Parlement européen votera une résolution sur le TTIP le 9 juin. Sachant qu'il devra ratifier l'accord à la fin des négociations, cette résolution est une manière pour le Parlement de poser ses exigences à la Commission qui mène les négociations. La bataille s'annonce déjà serrée : le Parlement trouvera-t-il une majorité pour exiger le rejet de l'arbitrage privé ISDS dans sa résolution ? Réponse le 9 juin.



La Régionale wallonne prolongera la réflexion sur le traité transatlantique en organisant une conférence débat sur le thème.

VERS UN TRAITÉ DE LIBRE ÉCHANGE



Inscrivez-vous auprès du RSS de votre zone

Le TTIP – Nous aurions bien tort de ne pas nous y intéresser !

Le jeudi 18 juin à Namur-Expo dès 9h > Avenue Sergent Vrithoff 2, 5000 Namur

<p>9h – 9h30 Accueil café</p> <p>9h30-9h45 Accueil officiel et introduction (Christian LOCHET Secrétaire régional wallon CGSLB)</p> <p>9h45 - 10h45 Présentation TTIP (Jean-François Wansart du service international de la CGSLB et Charline Wandji, responsable de la cellule environnement CGSLB RW)</p> <p>10h45 - 11h Pause</p>	<p>11h - 12h15 Débat entre : → Jean-Jacques FLAHAUX - MR Député Fédéral et Bourgmestre de Braine-le-Comte → Philippe LAMBERTS - ECOLO – Député européen → Olivier VALENTIN - CGSLB – Secrétaire national</p> <p>12h15 - 12h30 Conclusion et clôture</p> <p>12h30 Walking dinner</p> <p>14h Fin</p>
---	--

FIN DE L'ANNÉE SCOLAIRE. ET APRÈS ? TRAVAIL D'ÉTUDIANT ? COMMENT SOLLICITER ? PAS TOUJOURS FACILE DE S'Y RETROUVER !



Le mois de juin est une période particulière pour les jeunes. Les dépliants d'informations de nos Cellules jeunes vous aident à mieux vous y retrouver! Ils sont disponibles gratuitement sur simple demande.



Fin des études, et après ?

Lorsque vous quittez définitivement les bancs de l'école, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi. Quelle est la procédure concernant le stage d'insertion professionnelle ? Comment demander vos allocations d'insertion ? Plus d'informations à ce sujet dans notre dépliant FreeZbe : 'Adieu l'école. Et maintenant ?'

Travail d'étudiant

À partir de quel âge pouvez-vous travailler comme étudiant ? Que doit contenir votre contrat de travail ? Quel est votre salaire minimum ? Quel est l'impact du travail d'étudiant sur les allocations familiales et les impôts ? Vous trouverez toutes les réponses à ces questions dans le dépliant FreeZbe 'Travailler comme étudiant'.



Comment solliciter ?

Tout ce que vous devez savoir pour affronter le monde de la recherche d'emploi et du travail se trouve dans le dépliant 'Comment solliciter'.



Vous avez trouvé du travail ?

Avant d'apposer sa signature au bas d'un contrat de travail, mieux vaut vérifier quelques détails. Un contrat n'est pas l'autre et il ne faut pas confondre contrat et règlement de travail. Tous les détails sur le contrat de travail se trouvent dans notre dépliant 'Au travail, mais attention !'.

Vacances annuelles

Chaque année, les travailleurs ont droit à des vacances. Mais combien de jours ? Connaissiez-vous l'allocation vacances-jeunes ? Saviez-vous que les chômeurs ont également droit à des vacances ? Les réponses à ces questions figurent dans le dépliant 'Vacances annuelles'.



Pour obtenir ces dépliants gratuitement, rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB, ou contactez nos Cellules jeunes :

Pour la Wallonie: jeunes@cgslb.be

Pour Bruxelles: jeunes-bruxelles@cgslb.be



EXEMPTION DE RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES CHÔMEURS SOIGNANT UN PROCHE



Depuis le 1er janvier 2015, le gouvernement a supprimé l'exemption de recherche d'emploi pour raisons sociales et familiales. Néanmoins, une nouvelle possibilité d'exemption a été instaurée pour les chômeurs soignant un proche. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2015.



PAR "CHÔMEUR SOIGNANT UN PROCHE", ON DÉSIGNE 3 SITUATIONS OÙ DES SOINS SONT PRODIGUÉS.

1. Les soins palliatifs

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de prolonger les soins et l'assistance à une personne atteinte d'une maladie incurable en phase terminale.

Comment introduire la demande d'exemption ?

À l'aide du formulaire C90.

La demande d'exemption de recherche d'emploi doit être accompagnée d'une attestation médicale signée par le médecin qui suit le malade.

Combien de temps peut durer l'exemption ?

Minimum : 1 mois
Maximum : 2 mois

Si vous introduisez une demande d'exemption d'un mois, vous pouvez demander une prolongation d'un mois.

Vous pouvez également demander pour interrompre l'exemption, si, par exemple, la personne malade décède.

Quel est le montant des indemnités perçues lors de l'exemption ?

10,23 euros par jour (environ 266 euros par mois)

2. Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, jusqu'au 2e degré

De quoi s'agit-il ?

Si le médecin juge qu'une assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire au rétablissement du patient, on considère alors qu'il s'agit d'une maladie grave.

Par membre de la famille, on entend : tout membre de la famille avec lequel vous vivez et qui fait partie de votre ménage.

Par membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2e degré, on entend :

- votre conjoint(e) ou le partenaire avec lequel vous cohabitez légalement ;
- votre enfant ;
- votre petit-enfant ;
- votre père ou mère ;
- votre grand-père ou votre grand-mère ;
- votre frère ou sœur ;
- ...

Les conjoint(e)s de ces personnes répondent également aux critères de parenté.

Comment introduire la demande ?

À l'aide du formulaire C90.

La demande d'exemption de recherche d'emploi doit être accompagnée d'une attestation médicale.

Combien de temps peut durer l'exemption ?

Minimum : 3 mois
Maximum : 12 mois

Vous pouvez demander une prolongation de l'exemption si nécessaire.

La durée totale maximale de l'exemption est de 48 mois.

Si, auparavant, vous aviez introduit une demande d'exemption pour soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans, alors cette période est incluse dans le calcul de la durée maximale.

Les périodes pour lesquelles, dans le passé, vous avez demandé une exemption pour raisons sociales ou familiales ne sont pas incluses dans le calcul de la durée maximale.

Vous pouvez demander pour interrompre l'exemption plus tôt, si, par exemple, les soins ne sont plus nécessaires.

Quel est le montant des indemnités perçues lors de l'exemption ?

- 10,23 euros par jour pendant les 24 premiers mois de l'exemption (environ 266 euros par mois).
- 8,30 euros par jour à partir du 25e mois (environ 215 euros par mois).

3. Soins à un enfant de handicapé de moins de 21 ans

L'enfant ne peut pas être âgé de 21 ans au moment où l'exemption (ou sa prolongation) prend cours.

Comment introduire la demande d'exemption ?

À l'aide du formulaire C90.

La demande d'exemption doit être accompagnée d'une attestation du SPF Sécurité sociale, service Personnes avec un handicap.

Combien de temps peut durer l'exemption ?

Minimum : 3 mois
Maximum : 12 mois

Vous pouvez demander une prolongation si nécessaire. La durée totale maximale de l'exemption est de 48 mois.

Si, auparavant, vous aviez demandé une exemption pour soin à un membre du ménage ou de la

Allocations de chômage

LA CGSLB PAIE RAPIDEMENT ET DÉFEND SES AFFILIÉS

famille gravement malade, alors cette période est incluse dans le calcul de la durée maximale.

Les périodes pour lesquelles, dans le passé, vous aviez demandé une exemption pour raisons sociales ou familiales ne sont pas incluses dans le calcul de la durée maximale.

Vous pouvez demander pour interrompre l'exemption plus tôt, par exemple, si les soins ne sont plus nécessaires.

QUEL EST LE MONTANT DES INDEMNITÉS PERÇUES LORS DE L'EXEMPTION ?

- 10,23 euros par jour pendant les 24 premiers mois de l'exemption (environ 266 euros par mois).
- 8,30 euros par jour à partir du 25e mois (environ 215 euros par mois).

DE QUELLES OBLIGATIONS ÊTES-VOUS LIBÉRÉ PENDANT L'EXEMPTION ?

- Vous ne devez plus être disponible sur le marché de l'emploi ;
- Vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Si le FOREM ou ACTIRIS vous propose un emploi, vous pouvez le refuser.

QUELLES OBLIGATIONS DEVEZ-VOUS ENCORE ASSUMER PENDANT L'EXEMPTION ?

- Vous ne pouvez recevoir aucun salaire (entre autres l'indemnité de rupture, le pécule de vacances) et vous ne pouvez recevoir aucune indemnité pour les jours où vous travaillez.
- Vous devez être en possession d'une carte de contrôle ou utiliser une carte de contrôle électronique que vous remplissez selon les instructions communiquées.
- Vous devez être capable de travailler. Si vous êtes malade, vous devez demander vos allocations auprès de la mutualité.
- Vous devez séjourner en Belgique.

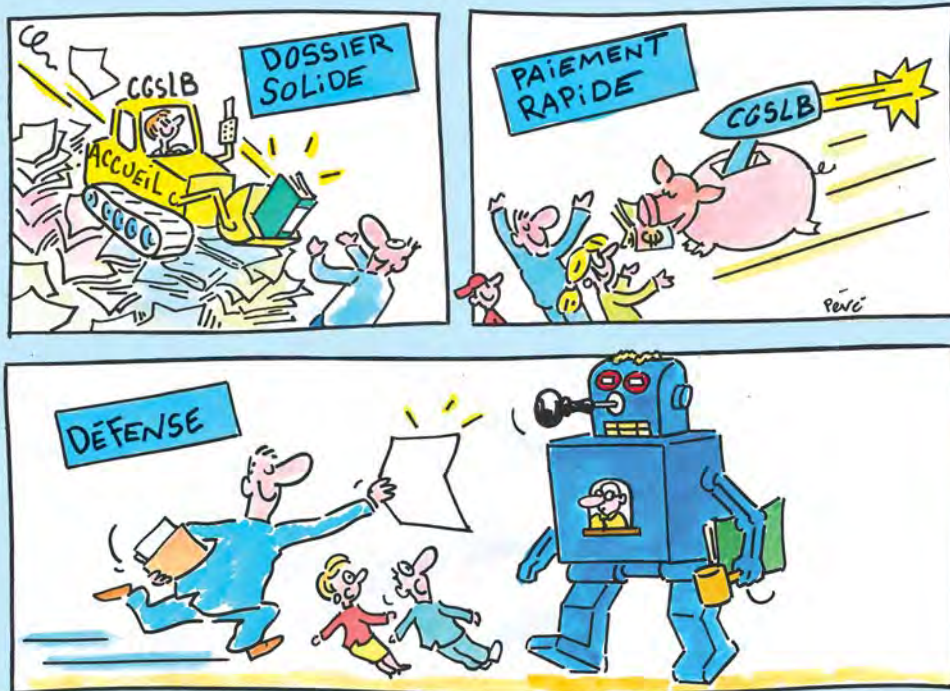
QUE DEVEZ-VOUS FAIRE À LA FIN DE L'EXEMPTION ?

À la fin de l'exemption, vous devez vous rendre dès que possible dans votre secrétariat CGSLB. Pour pouvoir percevoir à nouveau vos allocations de chômage, vous devez introduire un dossier qui doit être envoyé à l'ONEM.

N'oubliez surtout pas de vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès du FOREM ou d'ACTIRIS.

Des remarques, des questions ? N'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

Kim DE SCHAMPHELEIRE



Des voix s'élevaient du monde politique et du côté des employeurs pour dénier aux syndicats le droit de payer les allocations de chômage. Le but recherché est double : affaiblir les syndicats et décourager encore un peu plus les chômeurs en leur rendant un plus mauvais service.

La CGSLB possède un organisme de paiement des allocations de chômage qui est reconnu pour payer rapidement leur dû à ses affiliés, et pour leur verser le montant exact auquel ils ont droit. C'est le résultat d'un travail de fond de toute la chaîne des militants, délégués et collaborateurs de la CGSLB qui sont tenus au courant des évolutions d'une réglementation qui ne cesse de se compliquer et de plus en plus rapidement.

Les syndicats paient n'importe comment ? Faux !

Le personnel de notre organisme de paiement assume une lourde responsabilité lors de la constitution d'un dossier chômage.

Composition du ménage, carrière professionnelle, motif du licenciement... sont autant d'éléments déterminants pour définir à quelles allocations le chômeur a droit.

Dès que le dossier est complet, nous le communiquons à l'ONEM pour contrôle. Ce n'est qu'après avoir obtenu l'autorisation expresse de l'ONEM que nous procédons au paiement des allocations.

Les syndicats ont intérêt à ce que le taux de chômage reste élevé pour s'assurer des rentrées financières ? Faux !

La CGSLB assure le traitement administratif du dossier afin que le chômeur se consacre entièrement à la recherche d'un emploi.

Les syndicats gagnent de l'argent avec les chômeurs ? Faux !

Le coût du service, qui doit être impeccable en situation de concurrence entre les trois syndicats, n'est pas entièrement couvert par les frais de traitement de dossier qui nous sont alloués par l'État. Les organismes de paiement des syndicats, sont des institutions privées qui rendent un service pour le compte de l'État et le dispensent donc d'engager des fonctionnaires.

Le système encourage la fraude ? Faux

Les syndicats sont contrôlés par des auditeurs de l'ONEM qui scrutent en permanence l'usage que nous faisons de l'argent public et ensuite, dans un deuxième temps, par la Cour des Comptes. Le croisement des données permet à l'ONEM de réduire, année après année, le nombre de fraudes.

Défense

Le paiement n'est que l'aspect le plus visible de notre action en faveur des demandeurs d'emploi et des chômeurs. Nous défendons la cause de nos affiliés devant les instances de l'ONEM et des organismes de placement régionaux en cas de litige. Tout cela n'est possible que grâce au professionnalisme de nos collaborateurs que nous mettons un point d'honneur à former pour qu'ils suivent les évolutions de la réglementation chômage et au dévouement de nos militants et délégués dans les entreprises.

Les avantages de passer par la CGSLB

- Nous vous conseillons pendant la constitution de votre dossier
- Nous payons les allocations plus rapidement
- Nous vous défendons en cas de litige avec l'ONEM
- Vous bénéficiez de tous les avantages réservés aux affiliés : WINCard, maisons de vacances...

SAUVONS LA CONCERTATION

Le gouvernement avait inscrit 117 fois le mot « concertation » dans sa déclaration. Or, comme nous le craignons, ce mot n'est resté qu'une intention sans se traduire en actes. Même quand il y a effectivement concertation, les ministres ne tiennent pas compte des remarques des organisations syndicales et même des accords conclus entre partenaires sociaux.

L'idéologie sert de ligne de conduite, sans tenir compte des réalités économiques et sociales. Le saut d'index devait donner un coup de fouet pour faire redémarrer l'économie en début de législature ? Il sortira ses effets dans plusieurs mois, peut-être une année. Les employeurs n'étaient pas demandeurs, ils préféraient des aides plus rapides et plus concrètes pour réduire le coût du travail. Le gouvernement ne les a pas écoutés, comme il n'a pas tenu compte de l'opposition nette des syndicats à cette mesure injuste qui ne touche que les salariés, les fonctionnaires et les allocataires sociaux.

Aucun parti n'avait inscrit l'allongement de la carrière professionnelle jusqu'à 67 ans dans son programme ? Et pour cause : les électeurs auraient réfléchi à deux fois avant de déposer leur bulletin dans l'urne. Le gouvernement a décidé d'imposer la mesure encore une fois sans tenir compte de l'opposition des syndicats. Les conditions de travail devront absolument changer s'il persiste dans son idée. Personne n'a envie de se tuer à la tâche.

Toujours en matière de pension, nous sommes inquiets de la tournure que prendront les discussions au sein du Comité national des pensions dans l'optique de réformer les différents régimes. Parallèlement, dans les entreprises nous voulons que le débat sur les fins de carrières dépasse le cadre purement formel des CCT 104 (plan pour l'emploi des travailleurs à partir de 45 ans) et se traduise en dispositions concrètes qui rendent le travail plus supportable.

Le projet d'accord social conclu au sein du groupe des 10 prévoyait de ne pas obliger les prépensionnés à chercher activement un emploi. Le gouvernement n'a pas voulu l'entériner. Il a inventé, sans la définir précisément, la notion de disponibilité « adaptée », sachant fort bien qu'aucun employeur n'a envie d'engager des travailleurs expérimentés, ou alors à des conditions indignes.

Pour toutes ces raisons, la CGSLB, la CSC et la FGTB vont consulter leurs instances pour établir un plan d'action afin de rendre sa place à la concertation sociale.

Le rôle des citoyens dans une démocratie parlementaire ne peut se limiter à voter tous les cinq ans et à laisser les dirigeants décider n'importe quoi en leur nom. Notamment à travers les organisations syndicales, les citoyens doivent exercer une vigilance de tous les instants. L'affaire des traités transatlantiques (TTIP et CETA, voir page 10) en témoigne, les intérêts économiques de quelques entreprises l'emportent largement sur les préoccupations sociales des populations, ce que nous n'admettrons jamais à la CGSLB.

*Jan Vercamst,
Président national*



LE NOUVEAU SIÈGE SOCIAL DE LA CGSLB

Le siège social de la CGSLB est revenu au boulevard Baudouin dans le tout nouvel édifice du n° 8 à 1000 Bruxelles

Tél. : 02/509.16.00

E-mail : siegesocial@cgsלב.be

Vous y trouverez le service juridique, le service d'études, le service international, le service communication, la régionale bruxelloise et la régionale flamande.

Les permanents de Bruxelles ont effectué le chemin inverse pour rejoindre la régionale wallonne et les responsables sectoriels nationaux au boulevard Poincaré 72-74 en attendant la rénovation de notre ancien bâtiment du 11 boulevard Baudouin.

Le mensuel du Syndicat libéral

Librement

CGSLB

Boulevard Poincaré, 72/74
1070 BRUXELLES
Tél. : 02/558.51.50
E-mail : cgsלב@cgsלב.be
http://www.cgsלב.be

Editeur responsable

Jan VERCAMST
Boulevard Baudouin, 8
1000 Bruxelles

Rédaction

Annick COLPAERT
Didier SEGHNIN

E-mail :
communication@cgsלב.be

Pré-press

et impression
Creative Plus Production
& Corelio Printing

Ne paraît pas en août.