



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Inscrivez-vous aux formations

Dans ce numéro :

La discussion sur les métiers lourds est mal embarquée | Certains ont intérêt à se dépêcher de prendre leur pension anticipée en 2018 | Derniers conseils pour vous aider à remplir votre déclaration fiscale | Accord sur la revalorisation des salaires dans le Non-Marchand Wallonie-Bruxelles

SOMMAIRE

Pénibilité des métiers 4

Les partenaires sociaux ont remis un avis divisé sur le projet de loi de base établissant un cadre pour la reconnaissance de la pénibilité dans le calcul de la pension.

Licenciement manifestement déraisonnable 6

La CCT 109 prévoit une répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur qui estime être victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Vie privée 9

La CGSLB a adapté sa déclaration de protection de la vie privée selon les prescriptions de la nouvelle législation (GDPR) pour protéger les données que vous nous confiez.

Accord Non-Marchand 11

Les partenaires sociaux ont signé un nouvel accord de revalorisation des salaires dans les secteurs qui ressortissent à la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Lutte contre le dumping social 13

La Commission européenne veut mieux encadrer les fusions, les transferts et les scissions d'entreprises. Les employeurs utilisent souvent ces mécanismes pour obtenir un meilleur régime social ou fiscal.

Vacances chômage 14

Le chômeur est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger pendant les quatre semaines de vacances auxquelles il a droit.



Marie Mouton, Responsable du soutien syndical à Namur, détaille la législation sur le crédit-temps

Se former pour mieux se défendre

Ce numéro de Librement est accompagné de notre programme de formations 2018/2019. Le syndicalisme, tel nous le concevons, inclut la mission de fournir à nos militants et délégués les outils indispensables pour leur permettre de mieux affronter le monde dans lequel nous vivons. Nous ne voulons pas d'une société d'assistés. Nous voulons que nos militants et nos délégués prennent leur sort et celui de leurs collègues en main en connaissance de cause, avec le soutien de tous les spécialistes de notre organisation en droit social, en chômage, en communication, en environnement, en mobilité, en gestion du stress...

La formation représente de plus une occasion de se constituer un réseau de connaissances auxquelles chacun peut faire appel pour trouver des réponses à ses questions. La date-butoir d'inscription est le 13 juillet. N'oubliez pas de vous inscrire avant de partir en vacances.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Ce gouvernement nous trompe énormément

Après la chasse aux chômeurs entamée par le gouvernement précédent, les partis au pouvoir fédéral ont décidé de traquer les malades de longue durée tout en menant une offensive contre les futurs pensionnés.

Ce gouvernement nous trompe en surfant sur les vagues des légendes de l'ultra libéralisme. Les chômeurs sont tous des fainéants qui trouveraient du travail s'ils en cherchaient vraiment. Les malades de longue durée sont des profiteurs qui prétextent n'importe quel bobo pour ne pas revenir dans leur entreprise. Il faut travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps. Il n'y a pas d'argent pour payer les pensions.

Tout cela est faux. L'ONEM est d'une sévérité rare avec les demandeurs d'emploi qui ne font pas d'efforts pour trouver du travail, une sévérité d'autant plus contestable que le nombre de postes vacants convenables est insuffisant pour occuper tous les demandeurs d'emploi. Les employeurs dépêchent les médecins contrôle pour remettre au travail les faux malades tout en ne consentant que peu d'efforts pour reclasser les travailleurs qui ne sont objectivement plus capables d'effectuer leur ancien travail pour des raisons médicales.

Les fraudes sociale et fiscale des entreprises que le gouvernement chasse avec beaucoup moins de vigueur sont plus dommageables à la société que les petits abus des allocataires sociaux qui arrivent à déjouer les procédures de contrôle.

Les fausses croyances qui empoisonnent le débat sur les pensions sont tout aussi irritantes. Nous les avons dénoncées dans le Journal des Pensions distribué à plus d'1 million d'exemplaires par les militants des trois syndicats. Nous demandons le retour de la pension à 65 ans, car dans les conditions de travail actuelles, peu de travailleurs imaginent aller jusqu'à 67 ans. Le débat sur la prise en compte réelle et effective de la pénibilité du travail afin de permettre aux travailleurs de partir à la retraite en bonne forme prend une tournure inquiétante. Non seulement le gouvernement prétend ne prendre en compte que très faiblement la pénibilité, les travailleurs ne gagneraient que quelques mois sur l'âge prévu, mais en plus il en profite pour réduire le montant de la pension de ceux qui utilisent leur droit de partir plus tôt. Nous réclamons bien évidemment des pensions plus élevées pour tout le monde afin d'éviter aux retraités de plonger dans la pauvreté. Amener les pensions à 75 % du salaire moyen (au lieu de 60 % actuellement) coûterait 4,9 milliards. Fixer le montant de la pension minimum à un niveau décent permettant de vivre dignement reviendrait à 1,6 milliard.



© SMITS

Il faut mettre ces montants en perspective avec d'autres, notamment les cadeaux que le gouvernement octroie aux entreprises sous forme de réductions de cotisations sociales. Celles-ci coûtent aux citoyens près de 6 milliards d'euros chaque année. Ajoutons tous les avantages extra-légaux qui font perdre à l'État des recettes de l'ordre de 4 à 6 milliards d'euros par an.

Alors ? Pas payables les pensions ?

S'attaquer aux travailleurs, aux allocataires sociaux et aux pensionnés, c'est un choix politique contre lequel nous continuerons à nous battre. ■

Mario Coppens
Président national

Les syndicats fort réticents sur le projet de loi métiers lourds

Les partenaires sociaux ont remis un avis divisé sur le projet de loi pour la reconnaissance de la pénibilité dans le calcul de la pension, à l'issue de la réunion du Comité de gestion du Service fédéral des Pensions du 5 juin 2018.

Le texte manque totalement de vision sur les carrières.



Les âges de la pension légale, de la pension anticipée et de la pension de survie ont été relevés. Les conditions du RCC et du crédit-temps de fin de carrière ont été durcies. La flexibilité du temps de travail a été taillée sur mesure pour les employeurs. Les travailleurs n'ont quasiment rien reçu en échange pour leur permettre d'adapter leur durée de travail et leur carrière en fonction de leurs besoins personnels et familiaux. Le gouvernement ne dit pas comment les travailleurs vont pouvoir tenir le coup jusqu'à la fin de leur carrière, il n'apporte aucune solution pour rendre le travail plus supportable. Or, c'est précisément le vif du sujet. Dans leur avis, les syndicats ont également souligné les grosses lacunes de ce projet de loi.

TROP RESTRICTIF

En soi, les syndicats sont d'accord avec les catégories générales de critères proposées. Nous avons déjà soumis une proposition à ce sujet dont nous ne trouvons aucune trace dans le projet de loi. Au contraire, la modeste concrétisation des critères qui nous est présentée soulève de gros problèmes. Par exemple « l'organisation du travail contrai-

nante » est décrite de manière très restrictive, de sorte qu'elle ne s'applique pas à des horaires de travail très contraignants dans des secteurs tels que le Non-Marchand ou la maintenance des bagages dans les aéroports.

CRITÈRES GÉNÉRIQUES

La « charge de nature mentale ou émotionnelle » n'est pas un critère autonome. Pourtant, aujourd'hui déjà, un stress excessif au travail épuise beaucoup de travailleurs et de travailleuses.

Dans le régime des travailleurs salariés, au lieu de constituer une liste de métiers lourds, les syndicats veulent aboutir à une liste de critères génériques. En effet, une liste de métiers lourds ne couvre pas suffisamment la complexité du monde du travail.

Le gouvernement prétend que les métiers lourds seront mieux valorisés, alors que dans le même temps il s'enferme dans un carcan budgétaire strict et prédéterminé. C'est contraire à des règles objectives. Il n'est absolument pas acceptable pour nous que les travailleurs subissent une perte de pension lors d'un départ anticipé pour pénibilité. De la sorte, ce seraient les travailleurs eux-mêmes

qui prendraient en charge la prétendue compensation de la pénibilité.

MAIGRE COMPENSATION

Toute exposition de longue durée à l'un des critères doit faire l'objet d'une compensation. Il n'est absolument pas acceptable de prévoir une période minimale d'exposition aux métiers lourds supérieure à 60 mois.

La réglementation transitoire qui spécifie que seul l'exercice d'une fonction lourde pendant les 5 ou 10 dernières années avant 2020 sera pris en compte - et pas le travail pénible exercé auparavant - est scandaleuse. Toutes les périodes de travail lourd doivent compter.

La compensation que le gouvernement propose est nettement insuffisante pour les personnes qui ne satisfont qu'à un seul des 4 critères.

Un travailleur qui a commencé à travailler très jeune ne bénéficiera d'aucune compensation pour travail pénible dans la proposition du gouvernement.

Pour toutes ces raisons, nous rejetons le projet de loi et vous demandons de rester mobilisés.

Déclaration à l'impôt des personnes physiques

Dernières informations

La date butoir pour rentrer votre déclaration d'impôts approche. Pour rappel, il s'agit du 29 juin pour la déclaration papier et du 12 juillet 2018 si vous utilisez Tax-on-web. Voici quelques dernières informations.

Vous aviez déjà besoin de votre carte d'identité électronique ou d'un token pour vous connecter à Tax-on-web. Depuis cet exercice d'imposition, vous avez la possibilité d'utiliser Itsme, la nouvelle application d'identification, disponible dans l'Apple Store et le Play Store. Il suffit ensuite d'activer votre compte avec votre carte de banque ou carte d'identité électronique. À l'aide d'un code à 5 chiffres ou une empreinte digitale, vous vous connectez à Tax-on-web.

BRUXELLES SUPPRIME LE BONUS-LOGEMENT

Pour les emprunts contractés en 2016 (et avant), vous pouvez éventuellement encore bénéficier du bonus-logement classique. Si vous avez conclu un prêt hypothécaire en 2017 et après, vous bénéficiez uniquement d'une réduction sur les droits d'enregistrement (abattement). Autrement dit, vous ne payez plus de droits d'enregistrement sur la première tranche de 175 000 € lors de l'achat de votre habitation 'propre/unique' située en Région de Bruxelles-Capitale. Le prix d'achat de ce bien ne peut pas dépasser 500 000 €.

TOUS LES CYCLISTES SONT ÉGAUX...

Le fisc est votre ami... du moins celui des nageurs. Les déplacements domicile – lieu



de travail engendrent des coûts, cependant le fisc intervient. Pour chaque moyen de transport, il existe des règles fiscales (déplacements avec véhicule privé, véhicule de société, covoiturage...). Et pour la première fois, tous les cyclistes sont logés à la même enseigne. Vélo classique, électrique, biporteur, 'speed pedelec'... le même traitement fiscal est désormais appliqué pour tous ces moyens de transport. L'indemnité vélo s'élève à 0,23 €/km.

DÉCLAREZ VOTRE SECONDE RÉSIDENCE !

Le fait qu'une seconde résidence à l'étranger soit plus lourdement imposée qu'une se-

conde résidence en Belgique a déjà fait couler beaucoup d'encre. Vous devez toutefois absolument déclarer cette habitation, même si elle est située au fin fond de l'Italie ou de l'Espagne.

Avec les échanges de données, l'administration fiscale est de toute façon au courant de vos biens à l'étranger. Vous pouvez par contre déclarer une valeur locative théorique qui correspond au revenu cadastral (pas les revenus locatifs bruts). Si le fisc n'est pas d'accord, il n'a qu'à vous faire une proposition. ■

Martien Van Oyen



EN SAVOIR PLUS ?

Pour des informations détaillées, consultez notre guide du contribuable 2018. Vous pouvez le télécharger sur notre site web www.cgsלב.be, rubrique 'Publications'.

Vous désirez la version papier ? Rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB pour en obtenir un exemplaire. Nos collaborateurs vous aideront avec plaisir. ■

Licenciement manifestement déraisonnable

Charge de la preuve et sanction

Après avoir abordé le champ d'application de la CCT, la motivation du licenciement et la notion de licenciement manifestement déraisonnable, nous consacrons cet article à la charge de la preuve et à la sanction.

La CCT 109 prévoit une répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur. Trois situations sont possibles.

CHARGE DE LA PREUVE

L'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions de la convention collective de travail 109, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

La jurisprudence et la doctrine ne sont pas unanimes en ce qui concerne l'interprétation de la notion "la partie qui allègue des faits". Une large majorité défend d'une part le fait que l'employeur est tenu de prouver les motifs invoqués, tout comme le fait que ceux-ci ont conduit au licenciement. De son côté, le travailleur doit prouver que ce licenciement n'a aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou qu'il n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Certains d'autre part, bien que la CCT 109 ne mentionne pas explicitement une présomption d'exactitude pour les raisons avancées par l'employeur, sont d'avis que l'employeur ne doit pas prouver les motifs qu'il invoque. Le Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles a ainsi rendu le jugement suivant le 21 mars 2016 : « Les termes 'la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve' ne signifient pas que l'employeur doit prouver les motifs de licenciement invoqués. Ces termes doivent être lus et interprétés de telle manière que la communication correcte des motifs de licenciement par l'employeur suppose que ceux-ci sont réels et corrects et pas manifestement déraisonnables. Un raisonnement a contrario de l'article 10, 2e et 3e tirets,

renvoie à cette interprétation, vu qu'il y est indiqué de manière explicite que la charge de la preuve repose tantôt sur l'employeur, tantôt sur le travailleur. Il revient au travailleur de prouver que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il n'a aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou qu'il n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. La charge de la preuve repose en effet sur le plaignant, ou pour utiliser les termes de l'article 10, la charge de la preuve repose sur la partie qui allègue les faits. Dans tous les cas, le travailleur doit assumer la preuve en tant que partie requérante. »

Une question se pose : ce raisonnement vaut-il également lorsque l'employeur a communiqué spontanément les raisons concrètes au travailleur ? Le libellé de la CCT nous permet en effet d'argumenter que lorsqu'un employeur a communiqué spontanément les raisons au travailleur et que ce dernier n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, la charge de la preuve est bien plus lourde pour le travailleur.

“Conseil : introduisez toujours une demande formelle auprès de votre employeur en vue de connaître les motifs de licenciement”

L'employeur peut, lors de la procédure devant les tribunaux, invoquer d'autres motifs de licenciement que ceux qu'il avait communiqués spontanément au travailleur (Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers 05/11/2015 ; Tribunal du travail de Bruxelles 30/06/2016). Il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués.

Le travailleur a introduit correctement sa demande de communication des motifs de licenciement, l'employeur ne les a toutefois pas communiqués correctement

Lorsque l'employeur n'a pas communiqué correctement les motifs concrets du licenciement alors que le travailleur les a demandés, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable (article 10, 2e tiret de la CCT 109).

L'employeur apporte donc la preuve des motifs de licenciement invoqués et de leur lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qu'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et qu'ils auraient aussi permis à un employeur normal et raisonnable d'en venir à cette décision.

Cette règle est d'application lorsque :

- l'employeur n'a pas répondu à une demande formelle et correcte du travailleur ;
- l'employeur n'a pas respecté les conditions de forme ;
- les motifs communiqués ne sont pas suffisamment concrets (Tribunal du travail d'Anvers, division Malines, 05/01/2016).

Le travailleur n'a pas introduit de demande pour connaître les motifs de son licenciement

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement (article 10, 3e tiret de la CCT 109).

Dans ce cas, le travailleur doit prouver que ce licenciement n'a aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou qu'il n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Cette troisième hypothèse s'applique lorsque :

- le travailleur introduit sa demande en retard ou n'en introduit pas (Tribunal du travail de Liège, division Arlon 12/01/2016)

- le travailleur n'a pas respecté les conditions de forme.

Ainsi, une demande introduite par simple courrier ou par mail au lieu d'un recommandé ne répond pas aux dispositions de la CCT 109 (*Tribunal du travail de Bruxelles, 13/06/2016* et *Tribunal du travail d'Anvers, division Tongres, 01/06/2016*).

Cette situation est également d'application lorsque l'employeur a invoqué à tort une rupture de contrat et que le travailleur n'a pas introduit de demande formelle de motivation du licenciement (*Tribunal du travail de Bruxelles, 05/12/2016*).

Lorsqu'un employeur a communiqué spontanément les raisons au travailleur et que ce dernier n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, cette troisième hypothèse s'applique également, à savoir la charge de la preuve est bien plus lourde pour le travailleur.

SANCTION

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnisation dont le montant correspond à minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de rémunération (article 9, § 2 de la CCT 109).

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le texte de la CCT n° 109 ne donne pas d'éléments précis permettant au juge d'apprécier le montant adéquat de l'indemnité dans la fourchette entre 3 et 17 semaines de rémunération (*Tribunal du travail de Liège, 08/02/2017*).

En lieu et place de la sanction précitée, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

Le travailleur devra non seulement démontrer une faute dans l'exercice du droit de licencier, mais il devra également prouver l'existence et l'ampleur du dommage subi, ainsi que le lien de causalité.

Le droit à un dédommagement pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être influencé par les événements qui se sont produits après le licenciement (*Tribunal du travail*



de Gand, division Roulers, 06/06/2016).

La faible ancienneté du travailleur est un argument parfois admis pour limiter l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable au montant minimum de 3 semaines de salaire. Le Tribunal du travail de Liège a ainsi accordé à un travailleur comptant 5,5 mois d'ancienneté l'indemnité minimale de 3 mois de rémunération. Le Tribunal d'Anvers a lui aussi accordé l'indemnité minimale lorsque les travailleurs avaient respectivement 6 mois et 8 mois d'ancienneté. Le travailleur avec plus d'ancienneté se verra octroyer une indemnité plus élevée.

L'absence totale de preuve des motifs de licenciement invoqués a été considérée comme critère justifiant une indemnité de 9 semaines (*Tribunal du travail de Bruxelles, 20/01/2017*).

Dans son jugement du 11 janvier 2017, le Tribunal du travail d'Anvers a accordé l'indemnité maximale de 17 semaines de rémunération. Dans ce cas, le licenciement était manifestement déraisonnable, il s'agissait d'un acte de représailles d'une créance salariale d'un travailleur à la suite d'une période au cours de laquelle ce dernier avait accepté des tâches supplémentaires sans qu'un accord sur la rémunération n'ait été convenu entre les parties.

Le Tribunal du travail de Liège a lui aussi condamné un employeur au paiement de l'indemnité maximale de 17 semaines de rémunération pour avoir licencié un travailleur pour motif grave (*Tribunal du travail de Liège, division*

Namur 28/06/2016).

L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception :

- d'une indemnité de préavis ;
- d'une indemnité de non-concurrence ;
- d'une indemnité d'éviction ;
- d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

L'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable n'est donc pas cumulable avec une indemnité de protection (*Tribunal du travail de Bruxelles, 20/04/2017*).

Le dédommagement pour licenciement manifestement déraisonnable peut être cumulé avec l'indemnité égale à 2 semaines pour ne pas avoir communiqué le motif du licenciement (article 7 § 3, CCT 109).

La jurisprudence est partagée sur la question de savoir si l'indemnité pour abus de droit en raison des circonstances inacceptables dans lesquelles le licenciement a eu lieu, peut être cumulée avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (*pro Cour du travail de Liège, 08/02/2017 ; Tribunal du travail de Bruxelles, 24/02/2017, Tribunal du travail de Liège, 19/02/2016 contra Cour du travail de Liège, division Namur, 08/03/2018*). ■

AG Insurance

La direction court-circuite la concertation sociale

AG Insurance a conclu de nouvelles CCT et modifié des CCT existantes avec la complicité d'un seul syndicat. Les délégués SETCa, CNE et CGSLB ont mené des actions pour demander à la direction de faire marche arrière. Suite à ces actions, la direction a rencontré les trois syndicats et d'autres réunions sont prévues les 21 et 29 juin.



Le 20 avril dernier, la direction d'AG Insurance a conclu un protocole d'accord avec la seule LBC afin de conclure des conventions collectives de travail dans le but de modifier les systèmes d'avantages extra-légaux (assurances groupes, assurance hospitalisation...). Elle souhaitait également introduire un nouveau système d'horaires flottants. Au moment de cette annonce, la direction a laissé aux autres organisations syndicales un ultimatum de 24 h pour signer un protocole d'accord à ce sujet.

D'ACCORD POUR NÉGOCIER

Le front commun syndical SETCa-BBTK, CNE et CGLSB-ACLVB n'était pas opposé au fait de (re)négocier les conditions de travail et avantages en nature au sein de l'entreprise. En revanche, il s'est directement insurgé contre les méthodes utilisées par la direction et a refusé de céder à ce qui ressemblait fort à un passage en force. Malgré une pétition ayant récolté la signature de plus de 2 000 travailleurs (qui étaient contre), la direction et un seul syndicat, ont décidé de signer ce fameux protocole d'accord et les CCT sans même

prendre la peine de respecter les procédures légales de la concertation sociale.

CONCERTATION BAFOUÉE

Face à cette situation et ces pratiques scandaleuses, les organisations syndicales non-signataires avaient interpellé la commission paritaire.

Comme le prévoit la législation en la matière, la mise en place de tels changements et mesures doit normalement se faire moyennant le respect d'une procédure stricte. La modification de CCT concernant des avantages en nature nécessite par exemple chez AG Insurance une majorité de 51 % des votes des organisations syndicales. Les nouvelles CCT concernant les horaires de travail doivent être avalisées par une majorité voire une unanimité au conseil d'entreprise. Rien de tout cela n'a été respecté !

CONTRE ULTIMATUM

Il semblerait que le plus grand assureur de Belgique (dont le CEO Hans De Cuyper est également président d'Assuralia) prend la concertation sociale pour un paillasson.

Pire, une organisation syndicale, la LBC, est complice de ces pratiques qui vont à l'encontre même de nos valeurs.

Le front commun syndical SETCa-BBTK, CNE et CGLSB-ACLVB a lancé lui aussi un ultimatum en laissant 24 heures à l'entreprise pour effectuer le retrait et l'annulation des CCT signées avec la LBC. Des actions ont été menées le lundi 11 juin devant les sièges de Charleroi et Anvers pour conscientiser l'ensemble du personnel. « *Nous n'avons empêché personne de rentrer* » fait remarquer Alain Ballau, délégué à CGSLB. « *Tous ceux qui ont refusé de pénétrer dans l'entreprise ont montré qu'ils ont bien compris l'enjeu de ce bras de fer* ».

Suite à ces actions, une réunion a eu lieu le 12 juin entre la Direction et les syndicats. « *Il est évident que notre souhait est de retrouver notre place à la table des négociations afin de défendre les intérêts du personnel* » dit Alain Ballau. « *De nouvelles réunions sont prévues les 21 et 29 juin et nous espérons une issue positive au conflit.* »

Restructuration Mestdagh

Le flou en attendant la négociation

La phase 1 de la procédure Renault entamée le 7 mai ne permet toujours pas de voir clair dans les intentions de la direction. Celle-ci envisage maintenant de supprimer 340 emplois dans les magasins et on ne sait pas combien au siège central (au lieu des 450 annoncés initialement) et de créer des équipes polyvalentes. Qui va rester et comment le travail sera-t-il réorganisé pour faire tourner l'entreprise y compris le dimanche ? Mystère.

Alesia Piro est devenue Secrétaire permanente à Charleroi à un moment critique puisqu'elle a immédiatement dû intervenir dans la restructuration Mestdagh. Les connaissances juridiques acquises dans sa fonction d'ACA (Accueil- Conseil- Assistance juridique) se révèlent bien utiles. « Je dois maintenant les élargir au droit social collectif et aider les travailleurs à traverser cette mauvaise passe sur le plan émotionnel aussi. » Ce nouveau métier, Alesia l'a abordé avec crainte et excitation. « J'attends avec impatience d'avoir voix au chapitre lorsque nous entrerons dans la phase de négociation ».



Personne ne nous fera croire que la direction a annoncé cette restructuration sans avoir au préalable un plan de relance commerciale précis. En tardant à l'annoncer, elle ne fait qu'augmenter le désarroi du personnel. ■

La CGSLB protège votre vie privée

Chacun d'entre nous fournit quotidiennement des informations sur sa vie à des entreprises sans imaginer les usages qu'elles peuvent en faire. Achat de vêtements en ligne, consultations sur Google, enregistrement sur le site de votre télévision préférée, opérations financières auprès de votre banque... tout ce que vous faites est enregistré et répertorié. Peu nombreux sont ceux qui s'en soucient.

L'Union européenne et la Belgique ont toutefois adopté des législations pour fixer quelques limites au traitement de toutes ces données sensibles par les entreprises et les organisations. Le Règlement Général sur la Protection des Données, mieux connu sous l'acronyme anglais de GDPR (General Data Protection Regulation), est d'application depuis le 25 mai 2018. Cette disposition européenne accorde des droits aux citoyens et impose des obligations aux entreprises et organisations pour qu'elles traitent avec prudence les informations qui vous concernent. La CGSLB est pleinement consciente de disposer de nombreuses informations sur chacun de ses affiliés. Elles nous sont indispensables pour vous aider. Nous avons le devoir de les protéger. Nous avons donc adapté notre déclaration de protection de la vie privée selon les prescriptions de la nouvelle législation. Vous la trouverez tout en bas de la page d'accueil de notre site www.cgsלב.be en cliquant sur le lien **Déclaration de protection de la vie privée**, vous pourrez consulter notre charte. Nous vous invitons à consacrer le temps nécessaire à lire cette déclaration et à comprendre ce que nous faisons de vos données personnelles. ■

Sylvia Logist

Precimetal



Luciano Cristofani, Chantal Malego et Gino d'Angelo.

Luciano Cristofani aura assumé sa fonction jusqu'au bout chez Precimetal à Senefte. Reconnu pour son professionnalisme et sa compétence, il vient à 65 ans de faire valoir ses droits à une retraite bien méritée après 46 années de service. Une vie de labeur et d'engagement en faveur de ses collègues. Luciano ne se reconnaissant pas dans l'approche syndicale des autres organisations, c'est vers la CGSLB qu'il s'est tourné pour la faire progresser et transmettre sa vision positive aux plus jeunes qui assumeront maintenant la relève. Gino d'Angelo lui succède comme délégué CPPT et exercera un mandat en Délégation syndicale, Chantal Malego poursuit sa mission en CPPT. ■

Roland Foucart

Pénibles les métiers de l'enseignement ?



La presse qui aime les gros titres a fait un peu rapidement état d'un "accord" sur le dossier « pénibilité » des enseignants. Il convient de tempérer l'optimisme... Les négociations ont certes bien progressé et une vraie concertation sociale s'est ouverte. Une liste de métiers pénibles existe, mais elle doit faire l'objet d'une discussion au conseil des ministres restreint.

Nous savons déjà que la N-VA et le VLD n'y sont pas favorables et que les patrons - FEB - la critiquent également (ils craignent de devoir appliquer les mêmes critères au privé sous peine de discrimination).

De quoi s'agit-il ? Plus le coefficient de pénibilité est élevé, plus grandes sont les possibilités de départ anticipé à la pension. La liste des 43 métiers pénibles comprend l'ensemble des enseignants, sauf ceux du supérieur, avec une pénibilité plus grande pour les enseignants de maternelle, du professionnel et du spécialisé.

À cette heure, on ignore si les propositions respectent le cadre budgétaire et, de cette estimation (établie par le bureau du Plan), dépendra la position du gouvernement et par conséquent, la possibilité de concrétiser le « pré-accord »... Bref, il semble qu'une étape difficile ait été franchie, mais l'arrivée

est encore loin et le parcours encore semé d'embûches. La proximité des élections plaide en dé/faveur (suivant le parti) d'une solution rapide...

À l'APPEL, nous suivons tout particulièrement ce dossier. Notre position est de défendre la pension de **tous nos affiliés**, quels qu'ils soient ! Nous privilégions les actions en front commun syndical fédéral et ce, autant que possible...

Il s'agit d'un combat de longue haleine, gardons le souffle !

Marc Mansis

L'APPEL SE DOTE D'UN COMITÉ COMMUNAUTAIRE



Le congrès de l'Association professionnelle du Personnel de l'Enseignement libre du 4 mai était appelé à se prononcer sur le changement des statuts de l'Association et le renouvellement des membres du comité exécutif.

Dorénavant, tous les membres du comité exécutif devront se faire élire par le congrès y

compris les présidents régionaux. Cette proposition a été retenue par une large majorité de l'assemblée. L'autre changement concernant les statuts de l'association consistait à remplacer le comité exécutif par le vocable Comité communautaire, modification adoptée à l'unanimité.

Ensuite, le Président Jacques Morisot et le Secrétaire général Marc Mansis, qui remettaient

aussi leur mandat en jeu, ont présenté les candidats au poste de membre du tout nouveau Comité communautaire. Ont été élu et par ordre alphabétique : François Castel, Patricia Dandois, Jean-François Ghys, Naëma Guer-mache, René Hollestelle, Isabelle Malengrez, Marc Mansis, Jacques Morisot, Paul Tysebaert, Fabrice Van Hastel, Antonia Varisano et Thomas Zouridakis.

Accord sur la revalorisation des salaires dans le Non-Marchand de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Les partenaires sociaux ont signé un nouvel accord de revalorisation des salaires qui concerne 25 000 travailleurs des secteurs qui ressortissent à la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Le 30 mai, après plusieurs mois de négociation et de mobilisation, un accord social a enfin pu être signé pour les secteurs socio-culturel, petite enfance, aide à la jeunesse et SASPE, promotion santé à l'école, équipes SOS Enfants et aide aux justiciables. Ce texte d'application pour les années 2018 – 2019 consacre 25 000 000 € (hors indexation) pour se rapprocher fortement de l'objectif cible (les barèmes à 101 % de la CP 330) en tenant compte des spécificités des différents secteurs.

Rappelons qu'une première augmentation avait déjà été octroyée en 2017 sous forme d'une prime unique. Depuis 2000, la Fédération Wallonie-Bruxelles conclut, avec les partenaires sociaux, des accords du Non-Marchand destinés à améliorer l'attractivité dans ces secteurs.

SOCIO-CULTUREL – SCP 329.02

Le secteur socioculturel accuse, depuis longtemps, un fort retard barémique. L'accord 2017-2019 va permettre une avancée importante, à savoir le passage des barèmes de 94,14 % à 97,14 %, mais aussi permettre l'intégration du secteur des Centres d'expression et de créativité ainsi que des Coordinations d'écoles de devoirs dans le périmètre de l'accord.

PETITE ENFANCE - CP 332

Les fonctions d'infirmières, d'assistants sociaux et de puéricultrices

vont connaître une augmentation barémique qui leur permettra de se rapprocher fortement des barèmes cibles.

Cet accord permet de valoriser également le personnel ouvrier et administratif, mais aussi les accueillantes conventionnées relevant du passage au statut salarié.

À titre d'exemple : puéricultrice, TMS, responsable d'équipe passeront à 98,40 % des barèmes de la CP 330.

AIDE À LA JEUNESSE ET SASPE - SCP 319.02

Toutes les fonctions et en particulier les éducateurs connaîtront une progression barémique substantielle.

Un éducateur Classe 1 passera par exemple de +/- 96 % à +/- 98 % de la CP 330.

Les barèmes éducateurs classe 2A initialement les plus éloignés de l'objectif cible bénéficieront d'un rattrapage plus important passant de +/- 95 % à +/- 98 %.

PSE (PROMOTION SANTÉ À L'ÉCOLE) - CP 332

Toutes les fonctions de ce secteur bénéficieront d'une revalorisation et les barèmes seront portés uniformément à 99,40 % des barèmes cibles.

ÉQUIPES SOS ENFANTS – CP 332

Tout le personnel de ce secteur connaîtra une revalorisation barémique à hauteur de 99,50 % de la cible et les moyens accordés devront permettre d'augmenter les subventions à l'emploi des équipes.

PARTENAIRES APPORTANT DE L'AIDE AUX JUSTICIAIBLES – CP 332

Dans la foulée du transfert de compétences, le présent accord est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique entre les travailleurs de la Communauté Française (le texte conserve l'ancienne appellation) et des Régions (Bruxelles-Capitale et Wallonie).

Reste maintenant à concrétiser cet accord dans chaque commission paritaire concernée par la conclusion de CCT sectorielles, lesquelles prendront effet au 1er juillet 2018.

Bruxelles a son programme régional d'économie circulaire

Les nouvelles économies sont-elles réellement plus solidaires, plus respectueuses des personnes et de l'environnement ? C'était le sujet de réflexion du 11e forum annuel du Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement (BRISE).

Philippe Roman, docteur en économie, a développé des arguments percutants en faveur d'une société en post-croissance plus souhaitable tant au niveau environnemental que sociétal. Pour lui, il n'y a pas qu'une seule piste de transition, mais bien plusieurs voies qui doivent converger et se renforcer mutuellement tout en se critiquant réciproquement.

Il ne faut pas oublier qu'une économie soutenable environnementalement et socialement est une économie créatrice d'emplois de qualité et pauvre en impacts sociétaux, mais il faut accepter que la productivité ne soit plus l'objectif principal.

ALLIANCE EMPLOI-ENVIRONNEMENT

Parmi ces nouveaux modèles économiques, on trouve l'économie circulaire. La Région bruxelloise avait lancé entre 2011 et 2015 l'alliance emploi-environnement, l'objectif principal étant de dynamiser l'économie régionale durable (respectueuse de l'environnement, sobre en carbone...).

L'alliance emploi-environnement s'est concentrée sur quatre secteurs : la construction, l'eau, l'alimentation durable, ainsi que les ressources et déchets. En 2016 la Région s'est lancée dans le grand chantier qu'est le PREC (Programme régional d'économie circulaire).

Le PREC poursuit 3 objectifs principaux :

- la création d'emploi
- l'ancrage de l'activité économique à Bruxelles
- la transformation des objectifs environnementaux en opportunités économiques

Certains secteurs ont été définis en fonction de leur importance dans l'économie bruxelloise, de leur potentiel de création d'emploi et de leur impact environnemental (en matière d'émission de gaz à effet de serre). Ce sont les secteurs de la construction durable, ressource et déchets, la logistique, les commerces et l'alimentation.



© Bernard Pireyn

Réconfort+ effectue des travaux de rénovation d'habitations qui intègrent l'utilisation de matériaux naturels grâce à des techniques innovantes et écologiques.

ACTIONS SUR LE TERRAIN

Lors du panel de l'après-midi, différentes organisations / entreprises sont venues nous présenter ce qui peut se faire en économie alternative dans nos entreprises.

Pour pouvoir financer leur cœur d'activité, les « Petits Riens » sont actifs dans le recyclage des vêtements et des meubles.

Des entreprises telles que Desso (production de dalles de tapis) et Réconfort plus (coopérative sociale spécialisée en éco-rénovation) ont démontré que le mode de production peut faire partie intégrante de l'économie circulaire.

D'autres formes ont également été développées, que ce soit l'économie positive par Poseco, et l'économie participative instaurée au sein du groupe Poult qui a mis en place une culture managériale favorisant l'autonomie et la collaboration de l'ensemble des travailleurs.

ET LES SYNDICATS ?

Ces changements impacteront différemment les secteurs d'activités. Il y aura de la création d'emploi dans certains et une perte dans d'autres. En tant qu'organisation syndicale, il est important de veiller à ce que la transition vers les nouvelles formes d'économies se fasse avec le moins de dégâts sociaux possible, et de permettre la reconversion des emplois et des travailleurs via des formations de qualité. ■

Yael Huysse

La Commission veut mieux encadrer fusions, transferts et scissions

Fin avril dernier, la Commission européenne a présenté plusieurs mesures destinées à mieux encadrer les fusions, les transferts et les scissions d'entreprises au sein de l'Union européenne.

Les entreprises utilisent souvent ces mécanismes pour obtenir un meilleur régime social ou fiscal. Avec la révision de la directive détachement, la proposition d'autorité européenne du travail, le rejet de la carte électronique pour la prestation de service dans l'Union, il s'agit d'un nouveau petit pas important sur le front de la lutte contre le dumping social. Le nouveau paquet a pour but d'harmoniser des règles nationales fragmentées en matière de transfert, de scission et de fusions transfrontalières d'entreprises et faciliter l'immatriculation des entreprises en ligne.

En contrepartie de la simplification des procédures, il compte mettre en place des garde-fous pour les transferts et scissions d'entreprises afin entre autres d'éviter l'évasion et l'optimisation fiscale, protéger les droits des travailleurs, des créanciers et actionnaires minoritaires. Concrètement, il comporte deux éléments majeurs intéressants.

Il s'agit d'abord d'un certificat pré-conversion pour éviter les abus. Lorsqu'une moyenne ou grande entreprise voudra effectuer un trans-

fert ou une scission transfrontalière, un expert indépendant devra donner un certain nombre d'informations à l'État membre de départ, parmi lesquelles le nombre de salariés, la résidence fiscale, le lieu habituel de travail des salariés, la juridiction à laquelle sont dues les cotisations sociales... de l'entreprise dans l'État membre de destination. Cela permettra ainsi aux États membres de bloquer les mouvements d'entreprises s'ils pensent qu'elles obéissent à des motifs frauduleux. Ensuite, tant pour les fusions que pour les divisions et transferts, avant chaque opération transfrontalière, l'entreprise doit donner aux travailleurs un aperçu des implications sur leurs situations. Ceux-ci ont alors le droit d'exprimer leur avis et à ce qu'il soit pris en compte.

Pour les divisions et les transferts, les travailleurs pourront aussi nourrir le travail de l'expert indépendant chargé de donner les informations pour établir le certificat de pré-conversion. ■

Jean-François Wansart

LE RETOUR DU CETA : LA RATIFICATION EST PROCHE ?

La mobilisation massive pendant la négociation du CETA (Comprehensive Economic and Trade Agreement) a montré que les citoyens veulent rendre le commerce équitable et social. Certes, des garanties supplémentaires sur les services publics ont été obtenues et le chapitre sur les investisseurs renvoie à la Cour de justice européenne, à la demande de la Belgique. Pourtant, les actions n'ont pas pu empêcher la conclusion du CETA le 30 octobre 2016, y compris le point inacceptable sur les tribunaux d'arbitrage qui peuvent trancher les différends entre les investisseurs et les États. La partie commerciale du CETA est en grande partie entrée en vigueur le 21 septembre 2017, alors que le chapitre sur les investissements ne pourra s'appliquer que lorsque tous les parlements nationaux et régionaux des États de l'UE l'auront ratifié. En Belgique, les parlements fédéraux et flamand semblent bien décidés à le signer alors que la Cour de justice de l'Union européenne ne s'est toujours pas exprimée sur la légalité du chapitre sur les investissements. Le dossier a été officiellement déposé à la Chambre fin mai et la Commission des Affaires étrangères du parlement flamand a voté le décret sur le CETA le 29 mai. Nous nous rapprochons donc dangereusement de la ratification aux niveaux flamand et fédéral.

La CGSLB continue à demander aux responsables politiques de ne pas approuver ce texte qui place les intérêts des investisseurs au-dessus de ceux des travailleurs. Rien que le fait de ne pas attendre la décision de la Cour de justice témoigne du manque total de considération des majorités fédérale et flamande pour les citoyens qui se sont engagés dans ce combat depuis des mois. ■

Département international



Le CETA est le cheval de Troie du TTIP. La CGSLB demande aux responsables politiques de ne pas approuver ce texte qui place les intérêts des investisseurs au-dessus de ceux des travailleurs.

Chômage et vacances

Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Durant cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2018 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2017), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2017, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Exemple

Sarah a été licenciée fin septembre 2017. Sur la base de son occupation, elle a droit à 18 jours (trois semaines, en régime de 6 jours par semaine) de congés payés en 2018. En juillet 2018, Sarah, toujours au chômage, souhaite prendre quatre semaines de vacances. Pas de problème, sauf qu'elle ne percevra des allocations de chômage que pour une semaine, puisque les trois autres sont couvertes par le pécule qu'elle avait reçu à la fin de son contrat de travail en 2017.

Attention

Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps et les répartir éventuellement sur plusieurs mois. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre !

La CGSLB vous a envoyé récemment un courrier, dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser est mentionné.

Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être opérée.

ALLOCATIONS VACANCES JEUNES ET SENIORS

Pour connaître le nombre de jours de congé auxquels vous avez droit, il faut considérer les prestations fournies l'année précédente (exercice de vacances). Si vous avez travaillé une année entière, vous avez droit, l'année suivante (année de vacances) à 4 semaines de congé. Quelqu'un qui n'a pas travaillé tout l'exercice de vacances n'a pas un droit complet aux congés payés.

C'est notamment le cas des jeunes qui quittent l'école et commencent à travailler en octobre, ils n'auront droit qu'à une semaine de congés payés l'année suivante. Les travailleurs âgés (50 +) qui retrouvent un travail après une période de chômage ou d'invalidité ne se sont pas non plus constitué des droits pour des vacances. Afin de ne pas les priver de congé, les régimes vacances jeunes et vacances seniors ont été créés. Ils prévoient le paiement d'allocations vacances à charge de l'ONEM pour les jours de congé qui ne sont pas couverts par un pécule.

VACANCES JEUNES

Pour avoir droit aux vacances jeunes, il faut réunir certaines conditions au cours de l'exercice de vacances (l'année qui précède celle au cours de laquelle le jeune prend ses congés, soit celle de la fin de ses études) :

- ne pas avoir 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- avoir arrêté ses études ;
- avoir travaillé un mois sans interruption au cours de l'année de fin d'études ; l'occupation doit au moins compter 70 heures de travail ou des heures assimilées (par exemple, pour maladie). Attention : une occupation sous le régime de vacances des services publics ne compte pas.

VACANCES SENIORS

Pour avoir droit à maximum 4 semaines de vacances seniors complémentaires, il faut réunir les conditions suivantes :

- être occupé dans les liens d'un contrat de travail et dépendre du régime de vacances du secteur privé (le droit aux vacances seniors n'existe donc pas pour les indépendants, le personnel enseignant et la fonction publique) ;
- avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- ne pas avoir droit à 4 semaines de congés payés au cours de l'année de vacances en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité durant l'exercice de vacances.

ALLOCATIONS

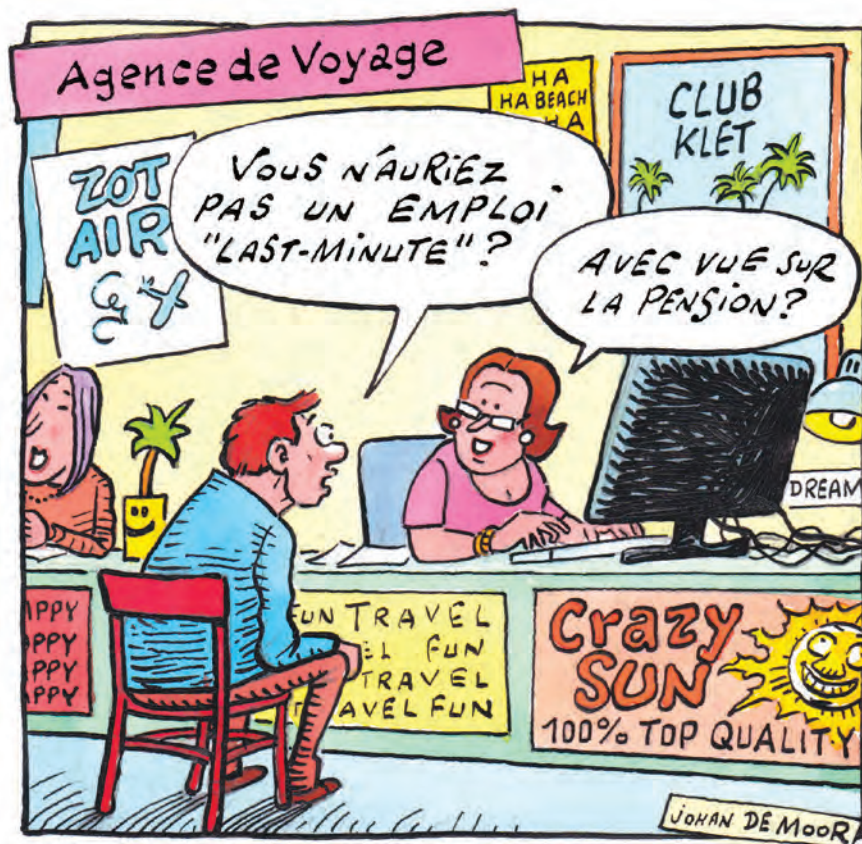
Les allocations de vacances jeunes et seniors sont des allocations de chômage à charge de l'ONEM, payables par le biais de votre secrétariat CGSLB. Elles se montent à 65 % de la rémunération journalière moyenne brute du mois au cours duquel se situe la première période de vacances jeunes ou seniors. Toutefois, le montant est plafonné. Actuellement, l'allocation est de 56,32 euros maximum par jour et de 39,87 euros minimum par jour. Il faut déduire 10,09 % du montant au titre de précompte professionnel.

Remarque

Avant de prendre des jours de vacances jeunes ou seniors, il faut avoir épuisé les jours de congé couverts par un pécule à charge de la caisse de vacances ou de l'employeur.

Si vous pensez avoir droit à des allocations de vacances jeunes ou seniors ou si vous souhaitez de plus amples informations sur les formalités à accomplir, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

LES ENSEIGNANTS ET LE SALAIRE DIFFÉRÉ



Les enseignants temporaires ont droit à une sorte de pécule de vacances, proportionnellement à leurs prestations dans l'enseignement. Il s'agit de la rémunération différée.

Les enseignants temporaires qui avaient une charge à temps plein durant toute l'année scolaire peuvent prétendre à une rémunération différée complète pour les mois de juillet et d'août. Si, au 1er septembre, ils ne trouvent pas de nouvel emploi, ils peuvent se présenter au secrétariat local de la CGSLB pour demander le paiement d'allocations de chômage. Les personnes qui n'ont pas travaillé toute l'année scolaire dans l'enseignement, ou uniquement à temps partiel, ont droit à une rémunération différée incomplète. Pour calculer le nombre de jours couverts par cette rémunération différée, il convient d'utiliser la formule suivante :

Nombre de jours civils d'occupation à diminuer des dimanches x 0,2 x fraction d'occupation

Exemple :

Vous avez effectué un temps plein en février 2018, à raison de 24 heures par semaine. La formule s'applique comme suit : $24 \text{ jours} \times 0,2 \times 24/24 = 4,8$
=> Vous avez droit à 5 jours de rémunération différée (RD). Vous ne pourrez demander des allocations de chômage qu'à partir du 7 juillet. (DA)

Juillet :

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
RD	RD	RD	RD	RD	DA	

Service chômage

Prendre sa pension anticipée pour ne pas perdre d'argent

Vous avez commencé à travailler après 1972 et vous êtes au chômage pour le moment ? Votre pension risque de diminuer.

Les personnes qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et qui sont pour le moment au chômage ont intérêt à se précipiter sur le site www.mypension.be. Elles y trouveront le résumé de leur carrière, la date à laquelle elles pourront partir à la pension au plus tôt et le montant auquel elles auront droit.

Pour les personnes qui ont commencé à travailler après 1972 et qui sont au chômage, il peut se révéler plus avantageux de se dépêcher

de prendre leur pension anticipée en 2018. Ne sont concernées que celles qui atteignent l'âge de 60 ans avant 2019 et qui :

- soit comptabilisent une carrière complète (14 040 jours ou 45 années équivalent temps plein) avant 2019;
- soit se trouvent dans leur 2e période de chômage à la suite d'un licenciement intervenu avant leur 50e anniversaire.

Pour obtenir une prévision de pension ou des renseignements complémentaires, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB.

Evelien Bloem

Nouvelle Carte Avantages CGSLB

→ Des promotions en ligne et sur simple présentation de la carte

La nouvelle gamme d'avantages proposés par le Syndicat libéral à ses affiliés est à portée de quelques clics. Dénichez les promotions dans les commerces de votre quartier, achetez des vouchers et cumulez les réductions en vous promenant sur la plateforme Merits & Benefits.

→ Enregistrez-vous !

Faites-le maintenant. Tapez www.avantages.cgslb.be, introduisez votre login (votre numéro d'affiliation) et votre mot de passe.

→ Et si vous ne possédez ni ordinateur ni tablette ni téléphone intelligent ? Vous pouvez quand même profiter de nos avantages !

Il vous suffit de présenter votre carte CGSLB dans les entreprises suivantes : Lunch Garden, Carglass, Samsonite, Facq, de Olmense Zoo, Light Gallery, Puy du Fou, Samsung Airconditioning, Designer Outlet Roermond, American Tourister, Mondovino...

Plus d'Informations auprès de votre secrétariat CGSLB

Le Syndicat libéral vous renseignera sur la carte avantages au guichet de votre secrétariat local. Vous pouvez également y réserver vos séjours dans nos maisons et appartements de vacances.

Actions spéciales chaque mois dans votre Librement

Découvrez les nouveautés et les actions temporaires chaque mois dans ce magazine.



Encore des questions ?

Adressez-vous au helpdesk de Merits & Benefits

- par téléphone : 014 24 40 90, du lundi au vendredi de 9 à 17 h
- par e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be, en mentionnant vos prénom et nom.



LANDAL GREENPARKS

Des vacances moins chères avec Merits & Benefits

Jusqu'à 50 € de réduction via le webshop ou par téléphone

Offrez-vous un agréable séjour au Landal GreenParks. Prenez-le temps de vous retrouver en famille ou avec des amis et de profiter de la nature. Allez sur www.landal.be/meb42l pour découvrir l'endroit, connaître les conditions de l'offre et effectuer votre réservation ou appelez le **070-77 80 80** (0,30 EUR/min) en mentionnant le code **MEB42L**.



Votre liberté, votre voix

