



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Plus que 2 ans pour rétablir la justice sociale et fiscale

Dans ce numéro :

Les partenaires sociaux se mettent d'accord sur l'utilisation du budget mobilité.

Le revenu de base : encore une fausse bonne idée. | Moins de chômeurs, plus de malades de longue durée.

Les travailleurs du sexe réclament un statut social.

# SOMMAIRE

## Budget mobilité 7

Les partenaires sociaux ont rendu un avis unanime sur le budget/mobilité. Syndicats et employeurs favorisent le choix de plusieurs moyens de transport pour que tout le monde retrouve plus de mobilité.

## Rapport annuel de l'ONEM 8

Le nombre de chômeurs diminue essentiellement parce que la réglementation est devenue plus stricte. Parallèlement, le nombre de malades de longue durée augmente.

## Travailleuses enceintes 10

Les travailleuses enceintes bénéficient d'une protection contre le licenciement, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

## Fiscalité immobilière 13

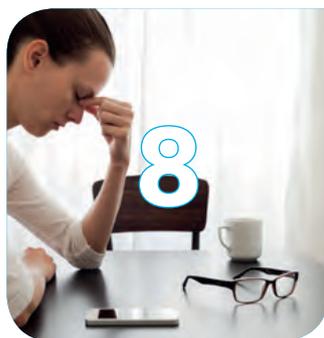
La déclaration fiscale contient pas moins de 161 codes rien que pour la fiscalité de l'habitation. Petit aperçu selon la Région où vous habitez.

## Travailleurs du sexe 19

L'État belge fait payer des impôts et des cotisations aux travailleurs du sexe sans leur offrir de protection sociale en retour.

## Disponibilité RCC 22

Sous certaines conditions, les chômeurs en régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent être totalement dispensés de disponibilité.



## Équité sociale et fiscale

La CGSLB, la FGTB, et la CSC exigent une réorientation de la politique du gouvernement fédéral. À mi-législature et à la veille d'un important exercice de confection du budget, il doit rétablir plus de justice sociale et fiscale.

Le gouvernement Michel applique toujours les mêmes recettes : modération salariale, travail flexible, mesures d'économies sur les allocations sociales, le Non-Marchand et les services publics. Le capital et la fortune sont totalement oubliés tandis que les travailleurs, les pensionnés et les allocataires sociaux paient le prix fort de la politique d'austérité.

Conséquences de cette politique pour la population :

- moins de revenus
- détérioration des conditions de travail
- moins de sécurité et de protection sociale
- augmentation de la pression fiscale
- moins de services publics

Non seulement notre bien-être et notre qualité de vie sont en recul, mais tous les autres indicateurs sont aussi dans le rouge. En matière de croissance d'emploi et d'évolution salariale, nous sommes en queue de peloton européen. La dette publique est plus élevée qu'en début de législature. Il est temps de changer de politique.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgsלב@cgsלב.be](mailto: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](mailto:communication@cgsלב.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Premier défi relevé

**Le budget mobilité est le premier défi sociétal relevé par les partenaires sociaux et c'était loin d'être gagné d'avance dans un dossier qui inclut un sujet aussi sensible que la voiture de société.**

**D**ans les commentaires sur l'accord interprofessionnel, l'attention s'était focalisée sur la marge salariale et sur l'adaptation des allocations sociales au bien-être. La vie est chère, l'inflation est plus importante en Belgique que chez nos voisins, les gens ont besoin d'argent. Les âges de départ en crédit-temps de fin de carrière et en RCC ont surtout intéressé ceux qui sont près d'en bénéficier. Quant aux défis sociétaux... j'ai l'impression que peu de monde a pris au sérieux l'engagement des partenaires sociaux à les relever, surtout que le délai imparti est fort court. Beaucoup doit être réalisé avant les grandes vacances.

Épuisement professionnel (burn-out), restructuration, mobilité, emplois de jeunes, digitalisation et économie collaborative, organisation du travail... dans certains dossiers, les représentants des travailleurs et ceux des employeurs peuvent être des alliés objectifs. Le burn-out est une cause d'absentéisme de plus en plus répandue qui rend la gestion des absences et des compétences très compliquée. Les embouteillages permanents empêchent les travailleurs et les marchandises de circuler mettant en danger le modèle du just in time développé par les entreprises et mettant aussi les nerfs des navetteurs à rude épreuve. Fédérations patronales et syndicats ont tout intérêt à développer une organisation du travail qui répond aussi aux aspirations des travailleurs, si l'on veut que l'application de la loi sur le travail faisable et maniable soit négociée harmonieusement au niveau des secteurs et des entreprises.

Tandis que ces discussions animées se déroulent dans les salles feutrées du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie, le monde politique multiplie les initiatives malheureuses à l'encontre

**Mario Coppens,**  
Président national



des travailleurs et des allocataires sociaux. Saut d'index, augmentation de certaines taxes qui annihilent les effets du tax shift, recul de l'âge de la pension, diminution des périodes assimilées dans le calcul du montant de la pension, culpabilisation des malades de longue durée, financement à la baisse de la sécurité sociale, démantèlement des services publics... le gouvernement a choisi son camp : celui des possédants. Où est le libéralisme social là-dedans ? Où sont les emplois que les employeurs allaient automatiquement créer en échange de la réduction des cotisations sociales patronales ? Où faut-il chercher quelques lueurs d'espoir que la situation s'améliore à terme ?

C'est pour cela que la CGSLB fait partie intégrante du front commun syndical. Le gouvernement fédéral se trouve à mi-parcours. Il va devoir dans les mois qui viennent confectionner le budget de l'État. C'est le moment que nous choisissons pour mettre en avant les revendications des travailleurs et des allocataires sociaux. Les employeurs obtiennent tout ce qu'ils veulent du gouvernement. Pour le moment ils demandent une réduction sensible de l'impôt sur les sociétés, de quoi créer un nouveau trou dans les finances de l'État. Or, vu ce que le gouvernement a réalisé depuis deux ans, je vous laisse imaginer dans les poches de qui il ira chercher l'argent qui lui manquera pour boucler son budget. Et cela, nous ne le permettrons pas. ■

# Plus que **deux ans** pour rétablir la justice **fiscale et sociale**



Dès le début, en 2015, le gouvernement Michel a choisi son camp : celui des possédants contre le reste de la population. Des profits pour quelques-uns, des niettes pour les autres. Une perte de pouvoir d'achat pour ceux qui dépendent des allocations sociales.

**Le gouvernement Michel applique toujours les mêmes recettes : modération salariale, flexibilité accrue du travail, diminution des allocations sociales, économies dans le Non-Marchand et les services publics. Les revenus du capital et des grandes fortunes bénéficient d'une immunité incompréhensible. Les employeurs poussent le gouvernement à baisser encore l'impôt des sociétés – réforme qui, après le tax shift, risque de creuser un autre trou dans le budget... à combler à nouveau par les travailleurs et les allocataires sociaux.**

**L**es résultats de la politique du gouvernement sont lamentables. En matière de croissance d'emploi et d'évolution salariale, la Belgique se retrouve en queue du peloton européen. Le déficit budgétaire n'a jamais été aussi important. La dette publique est même plus importante qu'en début de législature. Le bien-être de la population a sensiblement baissé.

La FGTB, la CSC et la CGSLB adressent un message clair au gouvernement : les travailleurs ont droit à plus d'emplois et plus de justice sociale et fiscale.

## REVENUS À LA BAISSÉ

Le bilan du gouvernement Michel est négatif.

Le saut d'index fait perdre aux travailleurs, aux fonctionnaires et aux allocataires sociaux 2 % de leur revenu sur un an et bien plus sur la durée de leur carrière professionnelle et de leur pension. En 2016, la Belgique a été le seul pays européen où les salaires réels ont diminué.

La révision de la législation sur la norme salariale (Loi de 1996) a réduit la marge de négociation au strict minimum.

La misérable diminution d'impôt du tax shift (limitée aux revenus du travail) est réduite à néant par le saut d'index et par l'augmentation des factures imposée par les gouvernements (comme la TVA sur l'électricité).

➤ Nous exigeons du gouvernement qu'il respecte le résultat de la négociation salariale, y compris sur les salaires minimums des jeunes et les

salaires dans l'Horeca et sur les avantages liés à l'ancienneté. Nous lui demandons en même temps de contrôler les prix. Les mesures fédérales et régionales entraînent une poussée de l'inflation nettement plus élevée qu'à l'étranger.

Enfin, nous voulons une politique cohérente de lutte contre le dumping social : plus de moyens pour l'inspection, des plans sectoriels avec des accords contraignants, la lutte contre les faux indépendants et contre le travail au noir digitalisé, et une révision en profondeur de la directive sur le détachement.

### PAS ASSEZ D'EMPLOIS

La réduction des cotisations patronales ne prévoit aucune contrepartie au niveau de l'emploi. Réduction qui engendre, selon le Bureau du Plan, moins de croissance, moins de pouvoir d'achat alors que chaque emploi supplémentaire accroît de 74 000 € le déficit public.

La loi Peeters a rendu le travail plus maniable mais certainement pas plus « faisable ». Les employeurs ont obtenu l'élargissement de la flexibilité des horaires, des flexi-jobs dans l'Horeca et le travail de nuit dans l'e-commerce.

- Nous exigeons du gouvernement qu'il évalue les effets du tax shift, des réductions ONSS et des subsides salariaux. Il doit arriver à une application plus sélective assortie d'obligation de création d'emplois.

### PROTECTION SOCIALE

Les économies systématiques dans les dépenses sociales affectent une bonne partie de la population. Le gouvernement restreint le droit aux allocations (jeunes, temps partiels involontaires, mesures de fin de carrière, RCC...) et diminue leur montant.

Les coupes sombres dans les budgets de la liaison au bien-être entraînent une perte de revenu pour beaucoup de pensionnés, de chômeurs et de malades. Les travailleurs malades de longue durée sont menacés de sanctions. Une série de réformes dans les pensions visent à procéder à des économies sur les pensions des fonctionnaires et des enseignants et sur les pensions des chômeurs et des travailleurs en RCC.

- Nous exigeons du gouvernement qu'il assure le financement pérenne de la sécurité sociale. Nous voulons qu'il renonce aux économies sur les pensions (assimilation des périodes de maladie, de chômage ou de RCC) et qu'il prévoise un budget suffisant pour compenser les années de travail pénible.

### JUSTICE FISCALE

Le gouvernement n'a pas conçu le tax shift comme une réduction de l'impôt sur le travail qui aurait été compensée par l'augmentation de la taxation des revenus du capital et du patrimoine.

Mis à part le relèvement du précompte mobilier, le tax shift n'a engendré que quelques mesurables symboliques comme la taxe caïman, la taxe sur la spéculation ou encore la 'taxe diamant'.

Les travailleurs et les allocataires sociaux paient la plus grosse part de l'impôt. Les grandes fortunes, les loueurs de biens immobiliers, les investisseurs, les entrepreneurs y échappent facilement.

- Nous exigeons du gouvernement une perception correcte de l'im-



Nous cherchons en vain les effets bénéfiques du tax shift. La modeste baisse de la fiscalité sur le travail a été plus que compensée par le saut d'index et l'augmentation de certaines taxes comme la TVA sur l'électricité. Pendant ce temps-là, les revenus de la fortune, du capital, de la spéculation et de l'immobilier sont épargnés.

pôt et la transparence fiscale (tous les revenus doivent être connus). Nous voulons l'introduction, à court terme, d'un impôt sur les plus-values. La Belgique est l'un des seuls pays européens où la plus-value réalisée suite à la vente d'une entreprise est totalement exonérée d'impôts. Concernant l'impôt des sociétés, nous disons que toutes les entreprises doivent payer des impôts proportionnels à leurs bénéfices réels, sans régime de faveur et sans surestimer les effets retour escomptés. Enfin, cela devrait aller de soi, mais la réalité est tout autre, nous exigeons que le gouvernement lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

### NON-MARCHAND ET SERVICES PUBLICS

Le gouvernement Michel a sabré dans les moyens de fonctionnement des services publics, notamment en ne remplaçant pas tous les départs de fonctionnaires à la retraite.

Des services publics performants constituent une protection pour les travailleurs et les allocataires sociaux. Les riches peuvent toujours recourir aux services assurés par des entreprises privées. Au bout du compte, le démantèlement des services publics nuit à la société dans son ensemble.

- Nous exigeons du gouvernement qu'il investisse non seulement dans des infrastructures, mais aussi dans le Non-Marchand et les services publics. ■

## Budget mobilité

# Échanger sa **voiture de société** contre des solutions de **transport durables**



**Les partenaires sociaux ont rendu un avis unanime concernant le budget mobilité. Contrairement au gouvernement qui veut convertir purement et simplement le coût de la voiture de société en salaire net (cash for cars), syndicats et employeurs préfèrent favoriser le choix de plusieurs moyens de transport de manière à ce que tout le monde retrouve plus de mobilité.**

**P**remier défi sociétal sur lequel les partenaires sociaux se sont mis d'accord au sein du Conseil national du Travail : la mobilité. C'est un sujet qui fait pleinement partie des conditions de travail.

Si l'on veut vraiment désengorger les routes, il faut des solutions durables. Les principes d'utilisation du budget mobilité proposé par les partenaires sociaux a principalement pour but de favoriser l'intermodalité, à savoir l'utilisation de plusieurs moyens de transport compatibles, et la mobilité durable. L'objectif est d'engendrer

un changement des comportements de mobilité sans surcoût pour les employeurs, sans perte de salaire pour les travailleurs et sans impact négatif sur le financement de la sécurité sociale et des pouvoirs publics.

### **POUR TOUS LES TRAVAILLEURS ?**

Dans l'avis des partenaires sociaux, il est explicitement question d'un budget mobilité qui serait octroyé aux travailleurs disposant déjà d'une voiture de société ou qui pourraient prétendre à cet avantage de toute nature. Il est en-

visageable d'étendre ce budget mobilité à tous les travailleurs, si la marge salariale le permet et tout en tenant compte de l'impact sur la sécurité sociale et la fiscalité. Nous demandons parallèlement au gouvernement de prendre des mesures en vue d'accélérer le verdissement du parc automobile.

### **À PRENDRE OU À LAISSER**

Concrètement, le budget mobilité est défini comme un budget annuel que l'employeur peut octroyer aux travailleurs disposant d'une voiture

de société. Il peut être instauré via une convention individuelle, via une CCT, ou au moyen de la car policy de l'entreprise. Remarque importante, le travailleur a la possibilité d'accepter ou de refuser ce budget. Quoi qu'il en soit, il doit être consacré prioritairement à l'utilisation de différents modes de transport durables. Le montant de ce budget est déterminé par l'employeur et correspond à ce qui est à ce jour alloué comme budget ('total cost') pour la voiture de société. Ce 'total cost' comprend le coût du leasing, les frais éventuels de carburants, les frais de gestion, les cotisations de solidarité...

Dans l'avis des partenaires sociaux, le travailleur a la possibilité, dans le cadre du budget-mobilité, de renoncer totalement à la voiture de société à laquelle il peut prétendre ou d'opter pour une voiture plus respectueuse de l'environnement et/ou plus petite. Ce véhicule (éventuellement un modèle plus petit) subit le même traitement (para)fiscal.

#### BUDGET RESTANT

Le solde du budget mobilité doit, après déduction des impôts, cotisations sociales et autres coûts, être mis à disposition du travailleur (via une 'carte-mobilité' ou un autre moyen à déterminer). Il s'agit du budget résiduel. Ce solde doit permettre au travailleur de payer différents modes de transport ou d'utiliser les services de transports durables. Citons par exemple : les systèmes de vélos ou de voitures partagés et les transports en communs. À la fin de l'année, la partie restante non-utilisée du budget-mobilité sera versée sur le compte du travailleur, sous la forme d'un montant net.

La totalité de ce budget résiduel est donc soumise à des retenues fiscales et parafiscales.

Il a été convenu que l'imposition de celui-ci serait plus lourde que pour la voiture de société, mais plus avantageuse que pour les salaires.

#### SOLUTION DURABLE

Par ailleurs, il faut impérativement qu'une partie de ce budget résiduel soit d'office consacrée aux modes de transport durables. Si ce n'est pas le cas (par exemple, si quelqu'un attend un an dans le but que le budget résiduel lui soit intégralement versé), ce solde restant sera imposé de la même manière que le salaire brut, en tenant compte des retenues parafiscales déjà réalisées.

Les partenaires sociaux demandent également qu'au moment de l'introduction du budget-mobilité, des mesures anti-abus soient définies. Nous souhaitons que le fisc et l'ONSS prévoient des dispositions applicables et contrôlables pour éviter des échappatoires. Et nous avons déjà formulé quelques propositions.

L'avis a maintenant été transmis au gouvernement. D'après ce que l'on sait, il devrait se prononcer mi-mai. Le Syndicat libéral part du principe que le gouvernement suivra cet avis équilibré des partenaires sociaux. ■

### COMMENT UTILISER SON BUDGET MOBILITÉ ?

Le travailleur pourrait :

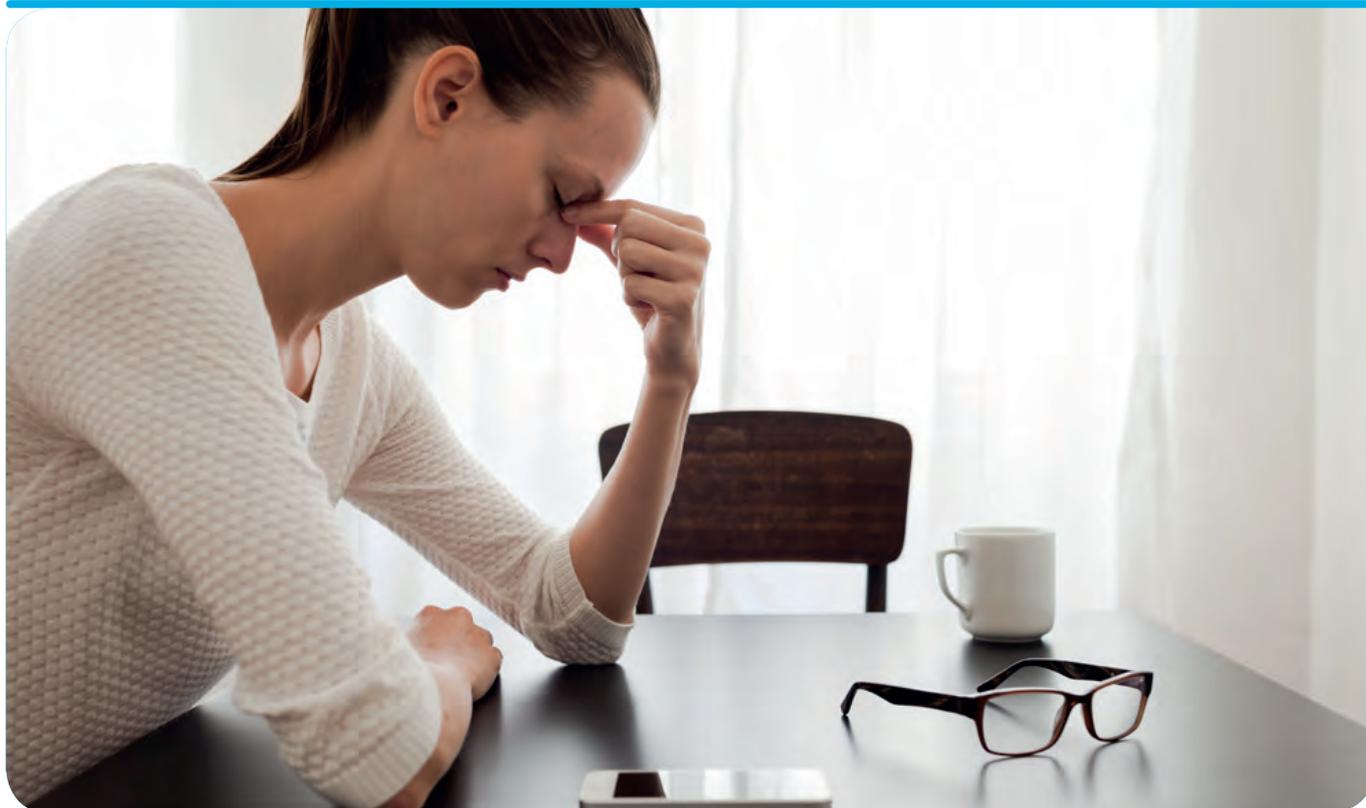
- continuer à bénéficier d'une voiture de société
- y renoncer totalement
- opter pour une voiture plus respectueuse de l'environnement qui subirait le même traitement (para)fiscal.

Le solde du budget mobilité devrait, après déduction des impôts, cotisations sociales et autres coûts, être mis à disposition du travailleur pour payer différents modes de transport durables : vélos partagés, voitures partagés et transports en communs. À la fin de l'année, la partie restante non-utilisée sera versée en net sur le compte du travailleur.

Syndicats et organisations d'employeurs veulent que la conversion de la voiture de société en budget mobilité favorise réellement l'environnement et la mobilité. Remplacer son véhicule uniquement par de l'argent qui servirait quand même à acheter une autre voiture moins prestigieuse, mais tout aussi encombrante et polluante n'a que peu de sens.



# Tendances 2016 : moins de chômeurs. Plus de malades de longue durée.



Les chiffres du chômage ont à nouveau baissé en 2016, comme on pouvait s'y attendre, et ce tant pour le chômage complet que pour le chômage temporaire.

**D**ans le dernier rapport annuel de l'ONEM, on peut lire que le nombre de chômeurs indemnisés a reculé dans notre pays l'an dernier de 6,7 %, pour atteindre 532 381 unités. Cette évolution est surtout la conséquence du renforcement de la législation pour les demandeurs d'emploi : la limitation du droit aux allocations d'insertion et le relèvement de la condition d'âge pour la demande d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi.

## AUSSI CHEZ LES NON-DEMANDEURS D'EMPLOI

Chez les chômeurs âgés dispensés et les chômeurs avec un complément d'entreprise dispensés (anciennement prépension), appelés dans le jargon de l'ONEM les non-demandeurs d'emploi, la diminution est encore plus marquée. Elle est influencée d'une part par une réglementation plus stricte et d'autre part, par le vieillissement de la population qui entraîne des sorties plus importantes vers le régime de pension. On enregistre également une forte diminution pour les chômeurs dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi pour raisons sociales ou familiales, car depuis 2015, cette dispense est uniquement réservée aux aidants proches.

## PLUSIEURS FACTEURS

Cette tendance à la baisse des chiffres du chômage correspond aux prévisions et est le résultat de plusieurs facteurs. La réglementation en la matière est plus stricte, mais il ne faut pas perdre de vue l'impact de l'effet démographique (la population active et celle en âge de travailler a augmenté de manière moins significative en 2016 et il y a eu davantage de départs à la pension) et la conjoncture. Pour la troisième année consécutive, la Belgique a connu une croissance modérée, à savoir 1,2 % en 2016. Selon la Banque nationale, l'emploi a augmenté de 59 000 unités au total.

## LES DÉPENSES TOTALES DE L'ONEM ONT DIMINUÉ

Malgré plus de chômage temporaire pour intempéries (2016 a été une année normale en termes de jours de gel mais nous avons connu un plus grand nombre de jours de pluie) et à la suite de la menace terroriste et des attentats du 22 mars, le chômage temporaire affiche une nouvelle fois une tendance à la baisse (- 6,6 % en 2016). Le nombre de jours de chômage temporaire pour manque de travail résultant de raisons de économiques a continué de baisser fortement sur une base annuelle. Par ailleurs, dix pour cent de travailleurs en moins ont pris un crédit-temps. Cette diminution était

déjà perceptible en 2015, en raison du renforcement des conditions d'admission. Les congés thématiques par contre ont augmenté de 3,8 %.

Les dépenses pour le chômage global, en d'autres termes les chômeurs complets indemnisés (sans ceux en RCC), les chômeurs temporaires, les chômeurs partiels avec allocation de garantie de revenus, les chômeurs dispensés pour suivre une formation ou des études et les périodes non rémunérées dans l'enseignement, ont baissé de 4,9 % l'an dernier.

**PRÉVISIONS ENCOURAGEANTES POUR 2017 ?**

Avec un taux d'emploi de 67,2 %, nous sommes encore très loin de l'objectif de 73,2 % en 2020 fixé pour la Belgique dans le cadre de la stratégie européenne en matière d'emploi.

Une comparaison avec les autres pays européens montre qu'il reste également des problèmes structurels importants dans notre pays. Plus particulièrement, la réintégration des groupes à risque progresse lentement et la différence entre les Régions en matière de taux de chômage reste élevée. Malgré ces défis importants, l'ONEM estime que 2017 sera une année positive. Compte tenu de l'évolution de la conjoncture, de l'évolution de la population active et de l'effet des réformes apportées au système de chômage, le nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base du travail ou des études devrait diminuer de plus de 14 000 unités. Les contrôles préventifs et plus rigoureux pour constater les abus vont également participer à faire baisser ce chiffre. Pour l'ONEM, les prévisions sont donc encourageantes en raison notamment des réformes de l'assurance chômage. Toutefois, tout dépend de la façon dont l'on considère les choses. Si une grande partie de la diminution du nombre de chômeurs est le résultat de mesures visant à en exclure davantage ou à rendre l'accès à ce système plus difficile voire impossible, il n'y a pas de quoi se réjouir, précise Sabine Slegers, Secrétaire nationale et membre du comité de gestion de l'ONEM.

**TOUJOURS PLUS DE MALADES DE LONGUE DURÉE**

Quoi que disent les chiffres de l'ONEM et peu importe ce qu'avance le gouvernement Michel, le fait est qu'il faut regarder les choses dans leur ensemble. Et il n'y a pas de quoi se réjouir.

D'après les chiffres de l'INAMI (Institut national d'assurance maladie-invalidité), notre pays comptait, à la fin de l'an dernier, près de 392 000 personnes en absence pour maladie depuis plus d'un an, soit 20 000 de plus qu'en 2015. Un triste record. Cette évolution est inquiétante : en dix ans, le nombre de malades de longue durée a augmenté de près de 70 %, portant le montant de leurs allocations à plus de 5 milliards d'euros.

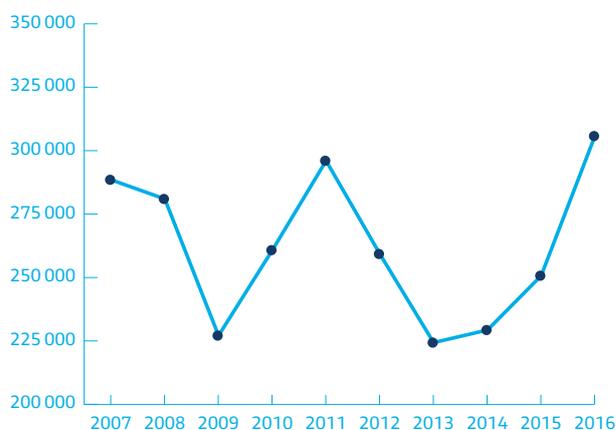
L'impact de la baisse du chômage est réduit de moitié à cause de la hausse du nombre de malades de longue durée.

Il est clair que le régime de chômage avec complément d'entreprise, le chômage et les malades de longue durée forment ensemble un système de vases communicants.

Depuis le Pacte des générations, les gouvernements successifs n'ont cessé de rendre de plus en plus difficile les départs anticipés à la pension et de renforcer les contrôles des chômeurs. L'activation est devenue le mot d'ordre, et les travailleurs malades qui ne collaborent pas au processus de réintégration sont sanctionnés.

La loi Peeters est une occasion manquée, combien de fois allons-nous encore devoir le dire ? Le gouvernement veut rendre le travail plus maniable que faisable, c'est un fait. Dans l'intervalle, de plus en plus de travailleurs tombent malade. Il s'agit là d'une politique qui manque totalement de vision à long terme et qui est stigmatisante pour tous. ■

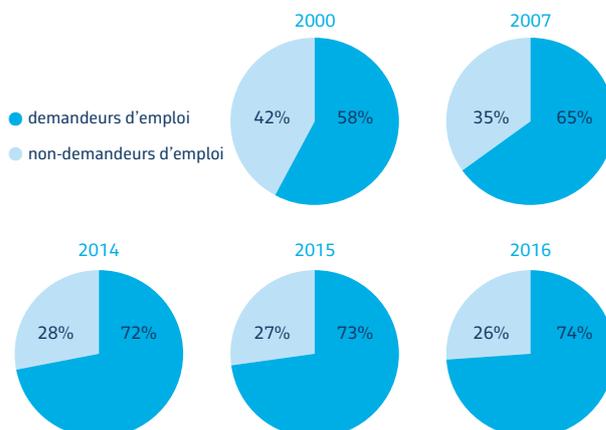
Indicateurs conjoncturels pour le marché de l'emploi en Belgique  
Offres d'emploi



Chômeurs complets indemnisés



Chômeurs complets indemnisés :  
répartition demandeurs d'emploi/non-demandeurs d'emploi



# Protection contre le licenciement pendant la grossesse

Chaque année, de nombreuses travailleuses connaissent les joies de la maternité. Toutefois, cet événement heureux n'est pas toujours très bien accueilli par l'employeur. Sous l'impulsion du droit européen, la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes a été introduite dans la législation belge.

L'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 stipule qu'un employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. L'employeur qui ne peut apporter la preuve du motif imposé par la loi, payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

## TOUTES LES TRAVAILLEUSES

Le régime de protection de la maternité s'applique à toutes les travailleuses, non seulement aux personnes occupées dans le cadre d'un contrat de travail, mais aussi à celles qui y sont assimilées par le seul fait qu'elles travaillent dans un lien de subordination.

Aucune catégorie de travailleuses n'est exclue de ce champ d'application de la protection. La nature du contrat de travail n'entre également pas en compte.

## DÉBUT DE LA PROTECTION

La protection contre le licenciement prend cours dès le moment où l'employeur est informé de la grossesse.

Aucune condition de forme n'est reprise dans la loi quant à la manière dont l'employeur doit en être informé. Cela peut donc être communiqué de n'importe quelle manière. Il est néanmoins obligatoire de remettre un certificat médical à l'employeur.

Il n'est donc pas requis que l'employeur soit informé par une communication directe et personnelle de la travailleuse elle-même (Tribunal du travail d'Anvers, 10/02/1987).

Une constatation "de visu" de la grossesse est suffisante (Cour du travail de Gand, 21/03/2001).

En cas de contestation, c'est à la travailleuse de prouver que son employeur était au courant de sa grossesse au moment du licenciement (Cour du travail de Bruxelles, 23/02/2005).

La travailleuse qui a informé l'employeur, à l'aide d'un message SMS, qu'elle prenait congé l'après-midi pour fêter sa grossesse toute récente et peut le démontrer grâce à un procès-verbal de la police et à sa facture GSM, prouve que l'employeur était au courant de la grossesse (Cour du travail de Bruxelles, 11/02/2011).

## MAUVAISE FOI

La travailleuse porte effectivement la charge de la preuve en la matière, mais l'employeur ne peut pas être déloyal. S'il refuse de transmettre les données d'identité des personnes qui peuvent confirmer qu'il était au courant de la grossesse, rendant ainsi impossible l'audition des témoins, le juge peut tenir compte de cette omission en tant qu'élément de preuve (Cour du travail de Gand, 10/09/2007).

D'après différents extraits de la jurisprudence cités précédemment, les mots "a été informé" sont interprétés au sens large du terme. Il est toutefois conseillé à la travailleuse, pour éviter tout problème, de remettre un certificat avec accusé de réception ou de l'envoyer par recommandé afin d'avertir l'employeur de sa grossesse.

Lorsqu'elle l'informe par courrier recommandé, la protection débute le jour où la lettre est présentée par la poste, même si le destinataire n'en a pas accusé réception immédiatement pour des raisons qui lui sont propres (Cour du travail de Gand, 14/04/2003).

## FÉCONDATION IN VITRO

En cas de fécondation in vitro, la travailleuse n'est pas directement protégée contre le licenciement.

Dans son arrêt du 26 février 2008, la Cour de justice européenne a estimé que si le jour du licenciement, il y a déjà des ovules fécondés in vitro, mais non encore transférés dans l'utérus de la travailleuse, cette dernière n'est pas



protégée contre le licenciement car l'une des conditions essentielles pour l'application de la protection, à savoir la grossesse, n'est pas respectée.

C'est ainsi que le tribunal du travail de Louvain en première instance et la Cour du travail de Bruxelles en appel ont appliqué cet arrêt de la Cour de justice et jugé qu'une travailleuse ne pouvait pas prétendre à une indemnité de protection sur la base de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971. À la date du licenciement, elle n'était en effet "pas enceinte".

La travailleuse peut toutefois contester son licenciement en se reposant sur la loi contre les discriminations sur la base du sexe, si elle prouve qu'au moment du licenciement, son employeur était au courant qu'elle suivait un traitement in vitro (Cour du travail de Bruxelles, 03/06/2014).

#### FIN DE LA PÉRIODE DE PROTECTION

La protection contre le licenciement se termine 1 mois après la fin du congé postnatal. C'est un délai fixe.

#### EXEMPLE

Le congé postnatal prend fin le 4 février. Le délai d'un mois commence le 5 février pour

se terminer le 4 mars. À partir du 5 mars, on ne parle plus de protection contre le licenciement en application de l'article 40 de la loi sur le travail.

Le repos postnatal ne se limite pas à la période de repos obligatoire. Il peut être prolongé du repos prénatal non encore pris, en cas de naissance multiple, de l'hospitalisation du nouveau-né ou de l'incapacité de travail de la travailleuse pendant la période des 6 ou 8 semaines précédant la date exacte de l'accouchement.

Dans le repos postnatal, la période de 8 semaines au cours de laquelle les jours de congé postnatal peuvent être répartis est aussi, le cas échéant, prise en compte. Le délai d'1 mois débute alors après la fin de cette période de 8 semaines.

La travailleuse qui fait une fausse couche voit la période de protection expirer plus tôt. Le licenciement après une fausse couche n'est d'ailleurs pas réglé par la réglementation sur la protection (Cour du travail de Bruxelles, 16/06/2009).

Les notions de fausse couche, naissance et accouchement ne sont pas décrites dans la loi. Il est toutefois important de savoir s'il est question d'une naissance, d'un accouchement,

ou d'une fausse couche. En effet, la protection contre le licenciement s'applique en cas de naissance prématurée ou d'un enfant mort-né, mais pas en cas de fausse couche.

Le certificat médical délivré par le médecin traitant sera décisif pour déterminer s'il est question d'une naissance, d'un accouchement ou d'une fausse couche.

#### PORTÉE DE LA PROTECTION

Pendant la période de protection contre le licenciement, l'employeur ne peut pas licencier la travailleuse en raison de son état physique qui résulte de sa grossesse ou d'un accouchement.

Le licenciement est un acte par lequel l'employeur informe la travailleuse qu'il a décidé de mettre fin au contrat de travail qui les liait. Il peut prendre la forme d'un préavis, d'un licenciement pour motif grave ou d'une rupture du contrat.

Il n'est pas question de licenciement par l'employeur :

- lorsqu'il est mis fin au contrat pour force majeure ;



- en cas de décès de la travailleuse ;
- en cas de rupture du contrat de commun accord ;
- en cas de rupture du contrat dans le chef du travailleur ;
- fin du contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, à l'échéance du terme ou à l'achèvement du travail ;
- en cas de dissolution du contrat.

### MOTIFS POSSIBLES DE LICENCIEMENT

La protection liée à la maternité n'est pas absolue.

L'employeur peut procéder au licenciement d'une travailleuse enceinte pour motif grave ou pour un motif suffisant.

Il n'est pas obligatoire que l'employeur puisse reprocher un comportement intentionnellement fautif à la travailleuse (Cour du travail de Bruxelles, 02/06/2015).

La travailleuse peut également être licenciée pour des raisons relatives au fonctionnement de l'entreprise.

Tout motif étranger à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement est donc admis.

Lorsque plusieurs motifs sont à la base du licenciement, ils doivent tous être étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement.

Il n'est pas admis que le licenciement soit lié pour partie à l'état de grossesse, et pour partie à des motifs étrangers à cet état (Cour du travail de Bruxelles, 08/12/2010).

En cas de contestation, l'employeur doit prouver, non seulement l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers mais, également, la sincérité des motifs ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement (Cour du travail de Bruxelles, 02/03/2016).

Lorsque l'employeur a invoqué un motif spécifique au licenciement de la travailleuse enceinte, il ne peut par la suite, invoquer un autre motif (Cour du travail d'Anvers, 25/03/2013).

### SANCTION

Si l'employeur procède au licenciement pendant la période de protection et ne peut fournir la preuve qu'il est justifié par un motif grave ou suffisant, il sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

L'indemnité de protection liée à la maternité ne peut pas être cumulée avec l'indemnité pour discrimination (Cour du travail de Bruxelles, 3/9/2014)

Selon la jurisprudence des années 80' et 90', une travailleuse enceinte licenciée par un employeur qui viole l'interdiction de licencier pouvait prétendre à une indemnité de rupture, même lorsqu'elle avait presté tout son préavis. Une jurisprudence plus récente n'accepte plus le paiement d'une telle indemnité dans le cas susmentionné (Cour du travail de Bruxelles, 03/09/2014 et Cour du Travail de Mons, 24/02/2016).

## Le revenu universel

# Une idée généreuse qui détruit la solidarité

**Octroyer à vie et sans conditions un revenu de base mensuel à tous. L'idée paraît noble et juste en soi, mais dans les faits elle risquerait de créer à terme une société déséquilibrée. Sans oublier la question de son financement et la remise en cause des fondements de notre sécurité sociale.**

**C**omprenons bien toutes les implications d'une telle mesure pour les caisses de l'État et pour notre protection sociale. Le revenu de base sans conditions est une idée théoriquement séduisante à première vue. De nombreuses questions se posent toutefois concernant la mise en oeuvre d'une telle mesure. Avons-nous les moyens de la financer ou bien les conséquences sociales sont trop lourdes ? Est-ce trop beau pour être vrai ? Ne soyons pas aveugles, il ne faut pas basculer dans l'utopie.

### PRENONS NOTRE CALCULETTE

Comment financer ce revenu de base ? Voilà la principale interrogation. En faisant disparaître la sécurité sociale et en supprimant les institutions publiques en charge du paiement des allocations et des indemnités (allocations familiales, crédit-temps, pensions, chômage...), on pourrait dégager beaucoup d'argent. Néanmoins, ce ne serait pas encore suffisant. Supposons que le budget de la sécurité sociale soit réparti entre tous les Belges, chaque citoyen recevrait 600 à 700 euros par mois, un montant bien en-dessous du seuil de pauvreté. Le revenu de base ne représente donc pas une solution pour éradiquer la pauvreté. Pour donner à chacun un revenu décent supérieur au seuil de pauvreté, il faudrait des milliards d'euros en plus. Par conséquent, impossible de financer ce revenu de base sans mesures d'austérité ou impôts supplémentaires.

### INSÉCURITÉ SOCIALE

En instaurant un revenu de base, on s'attaque aux fondements de la sécurité sociale. En effet, tout le monde en bénéficierait et pas uniquement ceux qui en ont réellement besoin. En d'autres termes, une personne gravement malade ou souffrant d'un handicap, dont les frais médicaux sont très élevés, recevrait autant qu'une personne en parfaite santé. La justice sociale derrière ce revenu de base n'est qu'un leurre. Au contraire, il n'y aurait plus de solidarité telle qu'elle existe aujourd'hui entre les personnes en bonne santé et les malades, entre les travailleurs et les chômeurs... L'effet redistributif de notre système de sécurité sociale disparaîtrait tout simplement. Une



Sans vouloir statuer le travail (comme ici au quai des Matériaux), il reste, quand même un moyen de se faire une place dans la société et d'acquérir des droits sociaux.

société où le chacun pour soi domine, ce serait une bien mauvaise nouvelle pour les plus faibles de la société.

Même en supprimant toutes les aides sociales actuelles et l'administration pour les attribuer, le montant épargné ne suffirait pas pour accorder un revenu de base ne serait-ce qu'égal au seuil de pauvreté. Le système de sécurité sociale actuel n'est pas parfait, mais il constitue certainement le meilleur outil de justice sociale et nous travaillons tous les jours à empêcher le gouvernement fédéral de le détricoter.

## Déclaration d'impôts 2016

# Les méandres de la fiscalité de l'habitation

La déclaration à l'impôt des personnes physiques de cette année comprend 161 codes rien qu'en ce qui concerne la fiscalité liée à l'habitation, soit 30 de plus par rapport à l'année dernière ! C'est dû aux nouveaux systèmes mis en place par la Wallonie et la Flandre pour les emprunts conclus pour « l'habitation propre » à partir de 2016. Les courageux parmi vous qui ont décidé de compléter leur déclaration sans l'aide d'un fiscaliste chevronné, trouveront un résumé de la situation pour les différentes régions.

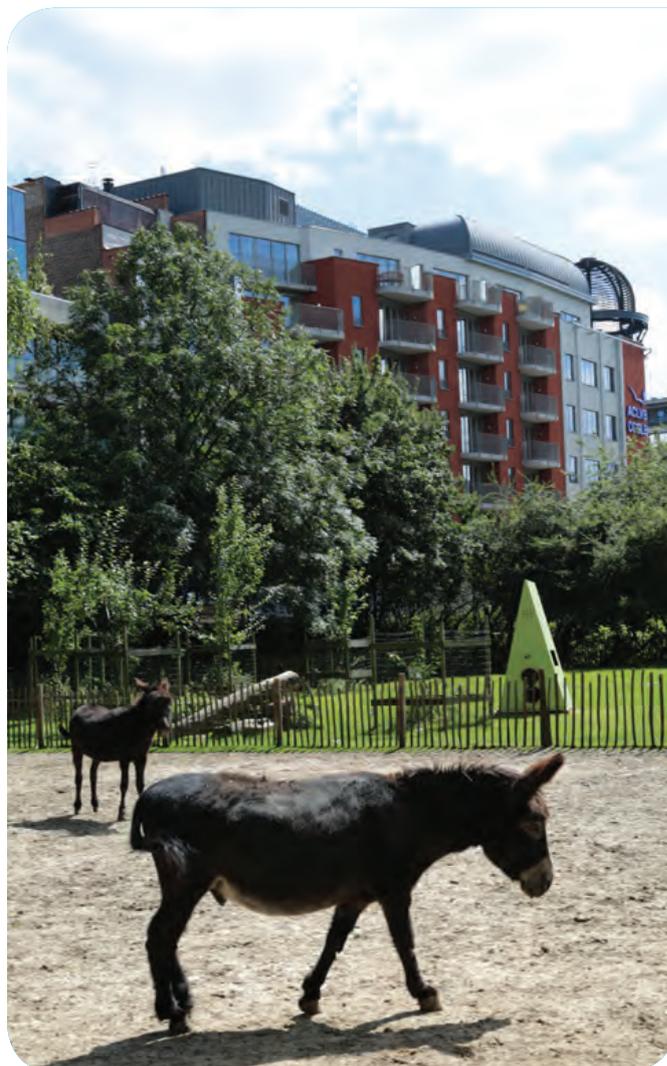
La fiscalité de l'habitation est (partiellement) passée du ressort fédéral au régional après la sixième réforme de L'État. Depuis juillet 2014, nous remarquons que les Régions placent des accents différents rendant cette matière particulièrement complexe. La Flandre a été la première à lancer sa réforme dès 2015, suivie par la Wallonie en 2016, la Région Bruxelles-Capitale ne s'y mettant qu'en 2017. Pour les crédits en cours, les choses restent plus ou moins en l'état pour l'instant.

Nous nous attarderons sur certaines nouveautés, à savoir le chèque habitat en Wallonie et le bonus logement intégré en Flandre. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, la réforme de la fiscalité de l'habitation ne produira ses effets qu'à partir de l'exercice d'imposition 2018.

### CHÈQUE HABITAT

Depuis le 1er janvier 2016, la Région wallonne a mis en place un nouvel avantage fiscal en matière de crédit hypothécaire baptisé le « chèque habitat ». Elle a donc tout simplement supprimé l'ancien bonus logement pour les emprunts contractés en 2016. Attention : pour les emprunts existants (conclus avant le 1er janvier 2016), les plafonds fiscaux actuels ne sont plus indexés.

Le chèque habitat s'applique aux nouveaux crédits octroyés pour l'acquisition en pleine propriété d'un logement. En outre, il doit s'agir de « l'habitation unique » du contribuable au 31 décembre de l'année de l'emprunt (les conditions sont plus strictes que pour le bonus logement). Il s'agit d'un avantage accordé à partir de l'année qui suit la conclusion de l'emprunt, par contribuable et non par habitation. L'avantage vaut durant 20 ans à condition que les revenus nets imposables n'excèdent pas 81 000 euros.



Le contribuable qui habite en Wallonie peut bénéficier des deux avantages suivants :

- un forfait de 125 euros par enfant à charge, à répartir librement entre les deux parents ;
- un montant variable par emprunteur-propriétaire en fonction des revenus nets imposables.

L'avantage diminue de moitié après 10 ans. Le chèque habitat n'est pas lié à une habitation précise. Le contribuable peut bénéficier de ce chèque durant maximum 20 ans au cours de sa vie.

### BONUS LOGEMENT INTÉGRÉ

La Région flamande a déjà sensiblement réduit le bonus logement ou « déduction habitation propre » pour les emprunts contractés en 2015. Le montant de base est ramené à 1 520 euros (au lieu de 2 280 euros). Par ailleurs, la réduction d'impôt est limitée à 40 % (au lieu du taux marginal pour les « vieux » emprunts). Notons également que le montant de base (de même que les suppléments de 760 euros et 80 euros) n'est plus indexé.

Dans l'intervalle, la Flandre a mis en place un nouveau bonus logement intégré pour les prêts hypothécaires concédés à partir de 2016, pour l'acquisition, la construction ou la transformation de l'habitation propre. Le tarif de l'avantage fiscal est maintenu à 40 %. Par contre, la réduction d'impôt pour l'épargne à long terme et la réduction pour les intérêts « ordinaires » sont supprimées et mutées vers le nouveau bonus logement (3e génération). Dans la pratique, le nouveau bonus logement s'appliquera aux em-



prunts contractés à partir de janvier 2016 et se rapportant à l'habitation propre, qu'il s'agisse de la 1re, 2e ou 3e habitation. La condition d'habitation « unique » n'est plus requise.

### ET À BRUXELLES ?

La Région de Bruxelles-Capitale conserve les dispositions existantes cette année encore et indexe les montants, avant de supprimer le système l'année prochaine pour les emprunts contractés à partir du 1er janvier 2017 et de le remplacer

par une réduction des frais d'enregistrement lors de l'achat d'un logement propre.

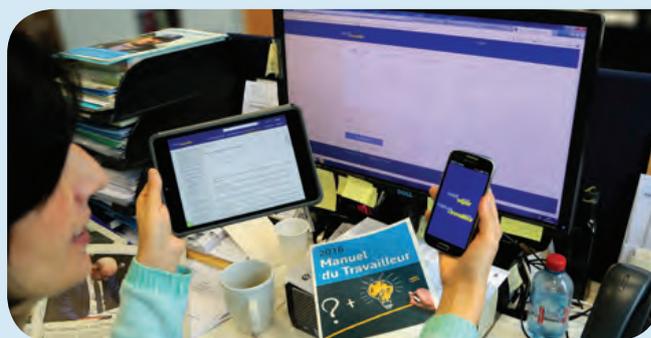
Comme la fiscalité de l'habitation est devenue fort complexe (emprunts antérieurs à 2004, emprunts à partir de 2005, emprunts contractés en 2015, emprunts conclus en 2016, etc.) et qu'il faut tenir compte du type d'habitation (propre ou non), nous vous invitons à consulter notre Guide du contribuable qui sera bientôt disponible dans nos secrétariats CGSLB et en ligne. ■

## Le Manuel du Travailleur

Sur papier, sur ordinateur, sur tablette, sur téléphone intelligent, le Manuel du Travailleur vous accompagne partout.

Le Manuel du Travailleur est un ouvrage de référence pratique sur le droit social publié par le Syndicat libéral. Ce guide pratique et compréhensible apporte les réponses aux questions auxquelles les travailleurs et les allocataires sociaux sont fréquemment confrontés. La version en ligne du Manuel du Travailleur est continuellement mise à jour. En votre qualité d'affilié CGSLB, vous pouvez la consulter gratuitement à l'adresse suivante : <https://www.lemanuel.be>.

L'application pour consulter le Manuel du Travailleur depuis votre téléphone intelligent ou votre tablette est disponible dans les différents App-stores. ■





Gros électro  
Petit électro  
TV - Audio - Vidéo  
Télécom - GPS

ACTION SPECIALE POUR LES DETENTEURS DE LA

**5% DE REDUCTION POUR  
TOUT ACHAT DE MINIMUM  
100€ AVEC LE CODE PROMO:  
WINCARDS**



**WWW.CENTRALEDACHATS.BE**

Chômeur complet ?

**Complétez votre carte de contrôle « online »**

C'est plus rapide et plus facile !

Plus d'infos : <http://www.cgslb.be/fr/carte-de-contrôle-electronique>

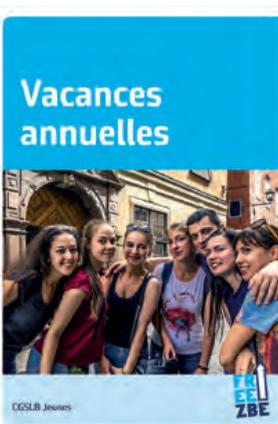


Votre liberté, votre voix



Jeune travailleur

**Peut-être avez-vous droit à des vacances**



Vous venez de commencer à travailler et vous vous demandez à combien de jours de congé vous avez droit. Les allocations vacances jeunes vous permettront peut-être de profiter de quelques jours de repos. À moins que vous n'ayez droit à des vacances complémentaires ?

Consultez notre dépliant **Vacances annuelles** sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be) ou demandez-le auprès de votre secrétariat CGSLB

Votre liberté, votre voix



# OpinionS CGSLB

L'émission aborde deux défis sociétaux dont les partenaires sociaux s'étaient engagés à discuter au sein du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie :

- le budget mobilité et
- la numérisation de l'économie.

La numérisation modifie profondément notre société. Des emplois disparaissent, d'autres se créent pas forcément pour les mêmes personnes.

Marc Hofman délégué BNP-Paribas-Fortis, Thibaut Montjardin, responsable sectoriel national et Dominique Calistri, délégué chez AXA parlent des dégâts causés par la numérisation l'emploi dans le secteur financier.

Mohamed AKKAR est délégué dans une grande enseigne d'électroménager. Il a signé une CCT allongeant les horaires de travail en échange d'un sursalaire

et de nouvelles embauches pour que les clients qui commandent par internet soient livrés dès le lendemain.

Gilbert Wastiau, Secrétaire national SLFP bpost, n'arrive pas à digérer les coupes sombres imposées par la réduction du volume de lettres que n'arrive pas à compenser l'augmentation du nombre de colis.

Olivier Valentin, Secrétaire national, Jean-François Wansart du service international de la CGSLB, Grégory Van Bulck, délégué au Rezidor Hotel, Xavier Muls, Secrétaire permanent Horeca Bruxelles et Daniele Eusepi, délégué chez Autolux parlent de l'économie dite collaborative, UberX, Deliveroo, Airbnb... qui modifie notre conception du travail et met en péril le financement de l'Etat providence.

## VERS PLUS DE MOBILITÉ

Les partenaires sociaux ont déjà réussi à remettre un avis sur un sujet sensible : le budget mobilité. En clair il s'agit de convertir l'avantage que représente un véhicule de société en argent partiellement immunisé contre le fisc et les cotisations sociales.

Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois, explique que les syndicats et les patrons ont voulu ne pas perdre de vue l'objectif premier de la mesure : améliorer la mobilité pour tous en favorisant la multimodalité, c'est-à-dire l'utilisation de moyens de déplacement moins nocifs pour l'environnement. ■

La Une samedi 29 avril 10h

La Deux mercredi 3 mai 23h55

La Une samedi 13 mai 10h

et sur RTBF Auvio



## Chasse aux œufs à Ath

La CGSLB et la mutualité libérale se sont associées pour organiser une chasse aux œufs à Tournai et à Ath. Cette dernière avait lieu sur le site du Séquoia à Ath et a permis sous un soleil radieux aux petits (305 participants) de récolter de quoi satisfaire leur gourmandise. Différents stands de jeux, de grimage, de ballonnets ou de dégustation (crêpes) ont aussi ravis nos petites têtes blondes ou non. Cette deuxième édition nous a permis aussi de coopérer avec différentes ASBL de la mouvance (Mutuelle, SLFP, CEL-HO, association de pensionnés, etc...). Une belle initiative à renouveler l'an prochain. ■

gustation (crêpes) ont aussi ravis nos petites têtes blondes ou non.

Cette deuxième édition nous a permis aussi de coopérer avec différentes ASBL de la mouvance (Mutuelle, SLFP, CEL-HO, association de pensionnés, etc...). Une belle initiative à renouveler l'an prochain. ■



# Campagne “Racism, Game Over”

## La STIB, entreprise sans racisme

Le 21 mars dernier, les délégués syndicaux de la STIB ont signé la « Déclaration intersyndicale contre le racisme au travail » pour travailler ensemble et faire de la STIB une entreprise sans racisme. Ils ont pris cet engagement symbolique à la veille de la Journée internationale de lutte contre les discriminations raciales.

**P**our rappel, la campagne intersyndicale “Racism, Game over” est soutenue par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Le coup d’envoi de cette campagne a été donné le 1er octobre 2015. Depuis, grâce à une enquête auprès des affiliés pour déterminer les réalités du terrain, différents outils ont été développés pour encourager les délégués à parler du racisme au travail, notamment lors des réunions du Conseil d’entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail.

### NE JAMAIS BANALISER

Sans vouloir se voir décerner une médaille ou être pointés du doigt, les représentants de la CGSLB, de la FGTB et de la CSC ont voulu souligner que la STIB est une entreprise où on parle du racisme quand le problème se pose, que la

question est prise au sérieux. Toutefois, il y a encore du pain sur la planche.

En front commun, les délégués syndicaux veulent garantir l’égalité de traitement sur leur lieu de travail. Ils s’engagent à ne jamais banaliser le racisme et les discriminations, à agir concrètement pour le prévenir et le combattre. Chaque travailleur doit avoir les mêmes chances, les mêmes possibilités, les mêmes droits, quels que soient son origine, son genre, sa nationalité, sa culture ou sa couleur de peau. Les trois délégations syndicales ont mis sur pied un comité « Entreprise sans racisme ». L’objectif est de travailler dans les prochains mois avec le personnel et, si possible en collaboration avec la direction ou le responsable des ressources humaines.

On ne peut que saluer cette initiative syndicale

de la STIB. La machine est lancée pour arriver à terme à une entreprise sans racisme.

### À VOTRE TOUR

Les délégués syndicaux de la STIB sont les premiers à signer cette déclaration intersyndicale. Ce choix n’est pas anodin, c’est le plus gros employeur à Bruxelles et un acteur important de la Région. À partir de cet exemple concret, l’objectif final de cette campagne est de faire signer dans chaque entreprise bruxelloise une déclaration intersyndicale contre le racisme au travail. À première vue, un objectif ambitieux, mais ensemble et en front commun, il est possible d’y arriver !

### INTÉRESSÉ(E)?

Vous avez envie de lancer ce genre d’initiative dans votre entreprise ? Envoyez un mail à [justine.scholiers@cgsלב.be](mailto:justine.scholiers@cgsלב.be)



# Les travailleurs du sexe ont des **droits sociaux**

La CGSLB et la FGTB ont répondu présent à l'invitation de l'association Espace P le 15 mars dernier. Il ne s'agissait rien de moins que d'examiner comment garantir des droits aux travailleurs du sexe... dans un État qui leur fait payer des impôts et des cotisations sociales sans leur offrir de protection sociale en retour.



Les travailleurs du sexe sont tenus de cotiser à la sécurité sociale (comme salarié ou indépendant) et de payer des impôts sur les revenus de leur activité. Indépendamment de toute considération morale, nombre de travailleurs du sexe exercent leur activité sous contrat de travail. Mais trop souvent, la protection qu'il est censé offrir reste illusoire ou, à tout le moins, conditionnée au bon vouloir du patron.

En effet, en cas de contestation devant les tribunaux, les employeurs n'hésitent pas à se soustraire à leurs obligations (notamment de payer le salaire) en dénonçant les contrats qui les lient aux travailleurs. L'argument qu'ils invoquent joue sur l'hypocrisie de notre société validée par certains juges: ces contrats seraient frappés de nullité parce que contraires aux bonnes mœurs. Lors de cette conférence, il a été rappelé que le droit est le langage achevé du politique. La législation relative à la prostitution est incohérente. Légal ou illégal ? Difficile de trancher. Malheureusement, les incohérences de la loi reflètent le chaos en

la matière. Les droits sociaux sont pourtant des droits fondamentaux des travailleurs.

## CONTRE LA TRAITE

En tant que syndicalistes, il ne nous appartient pas de porter un jugement moral sur ces métiers, notre rôle est de garantir des droits sociaux aux travailleurs du sexe par exemple en cas de maladie ou de perte d'emploi.

Comme nous l'expliquons dans une carte blanche largement diffusée : « une société ne peut pas opérer officieusement une politique de tolérance particulièrement large à l'égard des établissements consacrés à la prostitution depuis fort longtemps et continuer à prétendre que celle-ci serait contraire aux bonnes mœurs. Une société ne peut pas déceimment feindre d'ignorer une activité professionnelle présente dans de nombreuses villes, tout en la taxant fortement. Cela ne modifie en rien la nécessité de lutter contre la traite des êtres humains, phénomène distinct. »

## CE QU'IL FAUT CHANGER

Il est indispensable de modifier la loi sur les contrats de travail de manière à ce qu'un employeur ne puisse jamais invoquer la nullité du contrat pour contrariété aux bonnes mœurs pour se soustraire à ses obligations à l'égard du travailleur qui solliciterait par exemple le paiement de sa rémunération, comme cela a déjà été fait pour les salles de jeu. Dans les cas de figure où la sécurité sociale des travailleurs salariés ne pourrait pas s'appliquer faute d'existence d'un contrat de travail, il conviendrait de réfléchir à des possibilités d'extension du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

En effet, lorsqu'un travailleur est salarié, son employeur paie des cotisations sociales, et le travailleur bénéficie d'une protection. Mais qui est réellement l'employeur dans ce type de profession ? Il n'est pas toujours évident de le définir. Voilà pourquoi il faudrait envisager une modification et étendre ce régime de sécurité sociale.

## STATUT HYBRIDE

Les travailleurs du sexe ont besoin d'une protection sociale. Pour ce faire, ils doivent pouvoir bénéficier d'un statut. On pourrait envisager la création d'un statut hybride leur permettant de profiter de la flexibilité du régime indépendant (notamment pour les horaires de travail) et de l'assujettissement en tant que salarié (afin de bénéficier d'une protection sociale).

Ce ne sont pour l'instant que des pistes de réflexion. Les notions d'ordre public et de bonnes mœurs évoluent. Il est dès lors nécessaire de revoir certains jugements portés sur l'activité de prostitution et les conséquences juridiques qui en découlent, car malheureusement, les premières victimes sont les travailleurs eux-mêmes. ■



# Une nouvelle Alliance Emploi-Environnement en Wallonie



**Le lundi 27 mars, le syndicat libéral a cosigné la nouvelle Alliance Emploi-Environnement 2016-2019 visant à rénover et développer un bâti durable en Wallonie.**

**E**n tant qu'organisation syndicale, la CGSLB entend souscrire à une réflexion ambitieuse tant pour le déploiement de la Région que pour la création d'emplois.

Ce sont quarante-quatre partenaires publics et privés qui ont décidé de s'allier pour mettre en œuvre les différents volets de cette alliance. Pour rappel, la stratégie des Alliances Emplois-Environnement vise à faire de l'amélioration de l'environnement une source d'opportunités économiques et de création d'emplois.

## DES DÉFIS À RELEVER

La 1<sup>ère</sup> alliance Emploi-Environnement wallonne, adoptée en septembre 2011, avait pour ambition d'améliorer la performance énergétique du parc immobilier wallon, principalement dans le secteur résidentiel, en mobilisant le secteur de la construction et tous les acteurs concernés. Fort des résultats positifs dégagés par l'évaluation du 1<sup>er</sup> plan d'actions 2011-2014, le gouvernement wallon a décidé de renforcer la dynamique, en adoptant un nouveau plan pluriannuel. Le plan 2016-2019 poursuit les objectifs initiaux, mais recentre les efforts sur des projets concrets de construction/rénovation. Ce plan se veut transversal et contribue à répondre à quatre grands défis :

- le défi climatique,
- le défi de l'emploi,
- le défi de la transition énergétique,
- le défi de la démographie.

Les actions qui y figurent sont soit des aides financières directes (prêts ou primes), soit des mesures facilitant la gestion de bâtiments, en particulier sur le plan énergétique.

## LE DÉFI CLIMATIQUE

Il s'agit ici de réduire les émissions de gaz à effet de serre. À l'issue de la 21<sup>e</sup> «Conférence des Parties» sur les changements climatiques (COP 21), 195 États ont adopté l'accord de Paris. L'accord comprend notamment un objectif à long terme qui est de maintenir l'élévation de la température due aux activités humaines en dessous de 2°C et de poursuivre les efforts pour limiter l'augmentation de la température sous les 1,5°C. La Wallonie n'a pas attendu ces obligations pour se fixer des objectifs ambitieux en la matière puisque le Décret «climat» du 20 février 2014, fixe des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre. En outre, si les changements climatiques sont largement perçus comme une menace pour notre santé, notre environnement et nos emplois, ils peuvent paradoxalement offrir de vastes opportunités de création d'emplois.

## LE DÉFI DE L'EMPLOI

L'évaluation du 1<sup>er</sup> plan pluriannuel 2011-2014 a mis en évidence le fait que les travaux de rénovation entrepris par les ménages bénéficient presque ex-

clusivement aux petites entreprises locales. Les travaux de rénovation de plus grande envergure (logements sociaux) permettent de soutenir des entreprises de taille plus importante, qui sous-traitent généralement une partie des travaux à des petites et moyennes entreprises.

## LE DÉFI DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Ce défi consiste à la fois à réduire la consommation énergétique de l'ensemble des activités et à produire

l'énergie à partir de sources renouvelables, tout en veillant à offrir une énergie à un coût abordable pour les ménages et les entreprises, et ce, tout en contribuant à la sécurité de l'approvisionnement. En ce qui concerne les bâtiments, la réponse à ce défi passe par l'amélioration de la performance énergétique globale. Les comportements jouent également un rôle important.

## LE DÉFI DÉMOGRAPHIQUE

Un nouvel accent a été ajouté dans le plan pluriannuel 2016-2019: la production de logements neufs ou rénovés pour répondre au besoin croissant de logements en Wallonie. Le défi démographique est lié à 3 causes principales: l'augmentation de la population, le vieillissement de la population et l'évolution de la taille des ménages.

Déjà signataire de la première Alliance Emploi-Environnement axée sur la construction et la rénovation durable, la CGSLB se réjouit de la poursuite de cette démarche collaborative.

Charline WANDJI

Source : Alliance Emploi-Environnement, construction durable, plan pluriannuel 2016-2019.



# Le projet européen a 60 ans

**Le 25 mars 1957, six pays signaient à Rome le traité instituant la Communauté économique européenne. Soixante ans plus tard, les 27 États membres de celle qui est devenue l'Union européenne se sont réunis à Rome pour faire le bilan, réfléchir à leur destin commun et s'engager sur les grandes lignes de l'avenir de l'Union.**

**A**près le déclenchement des négociations sur le Brexit, il faut maintenant redoubler d'effort pour renforcer la dimension sociale de l'Union afin d'éviter que les espoirs déçus ne se traduisent en nouveaux échecs pour le projet européen. Si les mesures d'austérité ou encore le dumping social ont pu ternir l'image de l'Union ces dernières années, il ne faut pas oublier que ces problèmes ne sont qu'un court épisode de son histoire. Ils sont apparus il y a entre 10 et 15 ans et résultent de la mise en place de deux symboles européens, à savoir l'euro et le marché unique.

## AUSTÉRITÉ

L'euro permet de payer plus facilement dans toute l'Europe et est une monnaie de référence mondiale, mais sa mise en place a été couplée à l'instauration de règles budgétaires très strictes qui ont conduit à des coupes dans la sécurité sociale et les salaires dans de nombreux pays. Le marché unique et la libre circulation permettent de voyager plus facilement et d'aller travailler dans un pays plus avantageux pour les travailleurs, mais elle est aussi synonyme de concurrence déloyale et de la perte de nombreux emplois dans des secteurs comme le transport et la construction.

Mais il est nécessaire de rappeler que ces inconvénients ne sont pas des fatalités et que le développement de la dimension sociale de l'Union européenne devrait être une priorité à l'heure où la méfiance envers le projet européen est de plus en plus critique. Il est encore temps de renforcer la zone euro et le marché unique en mettant en place des mesures qui favorisent l'investissement public et qui renforcent la négociation collective. Cela permettrait d'améliorer les salaires et les conditions de travail pour relancer l'économie européenne et faire profiter du projet européen à tous.



## DIMENSION SOCIALE

La Commission va d'ailleurs s'atteler dès maintenant au renforcement de cette dimension sociale, avec entre autres le renforcement du congé parental et la reconnaissance des heures de garde comme du temps de travail. Elle fera aussi un grand état des lieux des droits sociaux dans tous les États-membres et proposera des mesures pour les harmoniser et les renforcer partout où ceux-ci sont encore trop faibles.

De leur côté, les chefs d'État ont adopté à Rome une feuille de route pour l'avenir de l'Europe qui fait clairement référence à sa dimension sociale. Celle-ci reconnaît le besoin de plus de convergence entre les États européens, l'importance des partenaires sociaux, de l'égalité entre les hommes et les femmes et insiste sur la lutte contre le chômage et la pauvreté.

## PLUSIEURS VITESSES

À côté de cette déclaration et de l'accent social bienvenu, la question de l'avenir de l'Europe est aussi celle de sa structure et du mode de prise

de décision. Faut-il relancer le projet européen et mettre en place une véritable dimension sociale avec l'ensemble des États membres, avec ceux de la seule zone euro ou avec un groupe restreint d'États plus volontaires ? La question a été lancée par la Commission et, lors du sommet de Rome, les chefs d'État n'ont fermé aucune porte sur la future architecture de l'Union, à l'heure où les négociations concernant le Brexit vont commencer.

L'Union européenne ne s'est pas construite en un jour. Il a fallu presque 40 ans pour créer l'espace Schengen et 50 pour que l'euro soit mis en circulation. L'intégration des États membres issus des élargissements des années 2000 prendra encore du temps, tout comme la convergence vers le haut des salaires et des conditions de travail dans l'Union. Faire de l'Europe un lieu de paix et de prospérité partagée avec un modèle social fort reste la priorité du mouvement syndical européen, et tout sera fait pour que sa voix soit entendue dans les débats à venir. ■

# RCC et disponibilité adaptée

Depuis 2015, chaque chômeur en RCC doit rester disponible de manière adaptée sur le marché du travail. Ces chômeurs ne doivent plus rechercher activement du travail, mais en revanche, ils doivent être inscrits comme demandeur d'emploi. Il leur est également interdit de refuser un emploi ou une formation convenable. Sous certaines conditions, ces chômeurs peuvent cependant être totalement dispensés de disponibilité.

## DISPONIBILITÉ ADAPTÉE : LES RÈGLES

Les chômeurs bénéficiaires du complément d'entreprise doivent rester disponibles de manière adaptée, et ce jusqu'à l'âge de 65 ans. En d'autres termes, cela signifie que :

- vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- vous devez accepter un emploi ou une formation convenable ;
- vous ne pouvez avoir été licencié en raison d'une attitude fautive de votre part ;
- vous devez vous présenter auprès du Forem, d'Actiris ou de l'ADG lorsque vous avez été convoqué ;
- vous devez collaborer à un plan d'accompagnement adapté qui vous est proposé par le Forem, Actiris, le VDAB ou l'ADG.

## DISPENSE DE DISPONIBILITÉ

Selon le régime RCC qui vous est applicable, vous pouvez, en fonction de la date de votre licenciement, de votre âge ou de votre passé professionnel, être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée. Vous trouverez ci-après les modalités par régime.

### 1. Le régime de RCC à partir de 62 ans

Vous êtes dispensé :

- si vous avez été licencié avant le 01.01.2015 ;

**OU**

- si vous prouvez 43 ans de passé professionnel.

### 2. Le régime de RCC à partir de 60 ans

Vous êtes dispensé :

- si vous avez été licencié avant le 01.01.2015 ;

**OU**

- si vous avez été licencié après le 31.12.2014, mais que vous avez « cliqué » les conditions du RCC sur base du régime avant 2015 ;

**OU**

- si vous prouvez 42 ans de passé professionnel.

### 3. Le régime de RCC à partir de 58 ans avec une longue carrière

Vous êtes dispensé :

- si vous avez été licencié avant 2015 ;

**OU**

- si vous avez été licencié après le 31.12.2014, mais que vous avez « cliqué » les conditions du RCC sur base du régime avant 2015 ;

### 4. Le régime de RCC à partir de 58 ans – métier lourd

Vous êtes dispensé :

- si vous avez été licencié avant 2015 ;

**OU**

- si vous prouvez 42 ans de passé professionnel ;

**OU**

- si vous avez 60 ans.\*

### 5. Le régime de RCC à partir de 58 ans avec raisons médicales

Dans ce régime, vous pouvez être dispensé, sans conditions particulières.

### 6. Le régime RCC à partir de 56/58/60 ans avec 40 ans de passé professionnel

Vous êtes dispensé :

- si vous avez été licencié avant le 01.01.2015 ;

**OU**

- si vous prouvez 42 ans de passé professionnel\* ;

**OU**

- si vous avez 60 ans.\*

### 7. Le régime RCC à partir de 56/58 ans avec 33 ans de passé professionnel

Vous êtes dispensé :

- si vous avez été licencié avant le 01.01.2015 ;

**OU**

- si vous prouvez 42 ans de passé professionnel\* ;

**OU**

- si vous avez 60 ans.\*

### 8. RCC dans le cadre de la reconnaissance de votre entreprise

- ▶ Lorsque la date de début de la période de reconnaissance se situe avant le 09.10.2014 :

Vous êtes dispensé :

- si à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, vous êtes âgé de 58 ans ;

**OU**

- si à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, vous prouvez 38 ans de passé professionnel.

Si vous ne répondez pas à ces conditions à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, vous pouvez tout de même bénéficier d'une dispense à partir du moment où :

- vous êtes âgé de 60 ans ;

**OU**

- vous prouvez 38 années de passé professionnel.

- Lorsque la date de début de la période de reconnaissance se situe après le 08.10.2014 :

Vous êtes dispensé :

- si vous avez 61 ans ;

**OU**

- si vous prouvez 39 années de passé professionnel.

\* Dans ces différentes situations, vous pouvez uniquement être dispensé lorsque votre secteur a, via une CCT sectorielle, adhéré à la CCT du CNT (121, 122, 125 ou 126).

Il faut alors joindre à la demande une preuve comme quoi la CCT d'entreprise y fait référence.

#### COMMENT DEMANDER VOTRE DISPENSE ?

La dispense n'est pas octroyée automatiquement, vous devez la demander à l'aide du formulaire C17-DAB. Votre secrétariat CGSLB remettra le formulaire complété à l'ONEM.

#### PLUS D'INFORMATIONS ?

N'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB. ■

Service chômage

## Fiche fiscale

Si vous avez bénéficié d'allocations de chômage en 2016 payées par le biais de la CGSLB, vous recevrez une fiche fiscale. Elle vous sera utile pour compléter votre déclaration de revenus.

**A**u verso de cette fiche, vous trouverez une attestation fiscale qui reprend le montant des cotisations que vous avez versées en 2016 durant les périodes de chômage.

En tant que chômeur vous pouvez, sur votre déclaration de revenus, déduire de vos allocations de chômage, les cotisations syndicales que vous avez payées durant cette période.

#### Exemples

1. Vous avez payé des cotisations toute l'année 2016 (12 x 15,85 euros = 190,20 euros)  
Durant les mois de mars, avril et mai, vous étiez en chômage complet.  
L'attestation fiscale mentionnera 47,55 euros (3 mois x 15,85 euros).
2. En 2016, vous avez payé 127,80 euros de cotisations (12 x la cotisation pour chômeurs de 10,65 euros)  
Vous étiez en chômage complet durant toute l'année.  
Votre attestation fiscale mentionnera 127,80 euros (12 mois x 10,65 euros).

Vous pouvez déduire le montant signalé sur l'attestation fiscale du total des allocations reprises sur la fiche fiscale.



#### Exemple

Selon votre fiche fiscale, vous avez reçu 3 000 euros d'allocations de chômage en 2016. Suivant l'attestation fiscale, vous pouvez déduire 47,55 euros au titre de cotisations syndicales. Sur votre déclaration de revenus, vous indiquez 2 952,45 euros (3 000 euros – 47,55 euros).

**Vous pouvez également consulter votre fiche fiscale via « Mon dossier chômage ».**

#### COMMENT ?

Muni de votre carte d'identité électronique et de votre lecteur, rendez-vous sur le site de la CGSLB [www.cgsblb.be/fr/mon-dossier-chomage](http://www.cgsblb.be/fr/mon-dossier-chomage). Cliquez ensuite sur "Accédez à mon dossier chômage". Vous êtes alors redirigé vers l'écran « Accéder au module mon dossier chômage ». Suivez les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel. ■

Service chômage

# Et vous ? Que pensez-vous du Librement ?

Un tirage au sort parmi les participants sera organisé.  
À gagner:  
10 tickets de cinéma  
(valables pour 2 personnes).  
Vous avez jusqu'au 1er juin 2017  
pour compléter l'enquête.

Le Librement constitue un lien entre la CGSLB et ses affiliés. Chaque mois, vous pouvez y lire ce qui change dans la législation sociale, ce qui se passe dans les entreprises et les secteurs, quel sort les gens qui nous dirigent nous réserve. Dans le Librement, vous comprenez ce que le Syndicat libéral fait pour vous et comment il peut vous être utile.

Enfin bon, c'est du moins ce que nous imaginons. Mais vous ?

Qu'en pensez-vous ?

*Très bien ou Peut mieux faire ?*



Donnez-nous votre avis ! Complétez l'enquête en ligne sur <http://bit.ly/cgslb-librement>  
Et aidez-nous à ce que le Librement soit le journal syndical qui répond à toutes vos attentes.

Votre liberté, votre voix

