



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Harmonisation ouvrier/employé La CGSLB prête pour la négociation

Dans ce numéro :

Nouveaux délais de préavis en cas de licenciement au cours des 6 premiers mois | Salaires minimums dégressifs pour les travailleurs de moins de 21 ans sans expérience professionnelle | Une Autorité européenne du Travail sera bientôt chargée de lutter contre la fraude et le dumping social | Les chômeurs en RCC doivent rester plus ou moins disponibles pour le marché de l'emploi

SOMMAIRE

Pension des femmes 6

Le montant moyen de la pension des femmes - 882 € - est déjà largement insuffisant pour vivre dignement. Les dernières mesures prises par le gouvernement vont empirer la situation.

Loi croissance économique et cohésion sociale 8

Retour des salaires dégressifs pour les travailleurs de moins de 21 ans qui n'ont aucune expérience professionnelle et nouveaux délais de préavis au cours des premiers six mois

Déclaration de revenus 10

La partie I de la déclaration à l'impôt des personnes physiques a été régionalisée. Elle ne s'en trouve pas simplifiée pour autant.

Licenciement manifestement déraisonnable 12

Est déraisonnable un licenciement sans lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autorité européenne du Travail 20

L'Autorité européenne du Travail va aider les États membres à collaborer en cas de litiges transfrontaliers pour lutter contre la fraude et le dumping social.

Disponibilité des chômeurs RCC 22

Les chômeurs bénéficiaires du complément d'entreprise doivent rester disponibles, de manière adaptée, jusqu'à l'âge de 65 ans.



Un vieux dossier

L'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, c'est un vieux dossier. Cela fait près de 25 ans que le processus pour mettre fin aux discriminations entre les deux types de contrats de travail a été entamé. Les plus criantes – le délai de préavis et le jour de carence – ont disparu depuis le 1er janvier 2014. Le gouvernement a tranché alors que les employeurs et les syndicats n'arrivaient pas à trouver un terrain d'entente. Restait à éliminer les autres : vacances annuelles, moment du paiement du salaire, élections sociales, commissions paritaires, pensions complémentaires. La CGSLB a informé ses militants, dans toute la Belgique, puis les a interrogés pour savoir ce qu'ils veulent nous voir négocier, leurs lignes rouges à ne pas franchir et leurs espoirs les plus fous.

Résumé de ces débats en pages 4 et 5.

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.

La culture du débat

La CGSLB n'a pas peur de la poursuite du débat sur l'harmonisation ouvriers/employés. C'est pour cela qu'elle a réuni des militants dans les différentes zones afin de leur présenter les points qui doivent encore être discutés. Il y a quatre ans, le gouvernement avait tranché dans l'urgence sur la base des discussions entamées par les partenaires sociaux. Discussions qui s'étaient soldées par un échec tant les positions étaient éloignées. Les délais de préavis ont été harmonisés avec un gel des acquis et un nouveau calcul pour la suite. Le jour de carence a été supprimé. Pour faire disparaître les autres discriminations, les partenaires sociaux pouvaient prendre le temps de la réflexion.

Cette négociation prend maintenant un nouveau tour, avant la fin de cette année, nous devons avancer dans les discussions et proposer des solutions. L'harmonisation constitue l'un des défis sociétaux que nous nous étions engagés à examiner dans le texte de l'accord interprofessionnel 2017-2018. Or, dès la rentrée de septembre, nous commencerons déjà à esquisser l'AIP suivant. La date butoir de 2019/2020 sera probablement difficile à respecter pour tout harmoniser tant il y a de problèmes techniques et pratiques à résoudre. Il ne suffit pas de s'entendre sur les principes, encore faut-il les mettre en application.

N'étant pas divisée en centrales professionnelles la CGSLB possède déjà un avantage sur les deux autres organisations syndicales. Nous ne connaissons pas de

conflits d'intérêts internes. Ouvriers et employés sont depuis toujours réunis sous la même bannière. Nous défendons tous nos affiliés avec la même détermination.

Ce qui m'a frappé à la lecture des rapports des débats menés dans les différentes plateformes zonales, c'est le bon sens dont nos militants ont fait preuve. Notre point de vue de syndicalistes libéraux ne nous impose pas de demander le maximum dans tous les domaines sous peine de rupture des négociations. Nous avons présenté le dossier objectivement, soupesant le pour et le contre, tout en promettant de défendre au mieux les intérêts des travailleurs. Des doigts se sont levés dans les salles pour se demander si telle ou telle solution était bien réaliste, si elle sera payable à l'avenir. Qu'il me soit permis ici de saluer ce réflexe salutaire de nos militants.

Réunir les militants des différentes entreprises dans une même salle est un exercice revigorant pour notre organisation syndicale. Les points soulevés n'ont pas tous été ceux auxquels nous nous attendions. Le moment du paiement de la rémunération (une fois ou deux fois par mois) et du pécule de vacances – restent des questions sensibles. Les risques de voir des mandats disparaître lors des élections sociales ou de la répartition des sièges en délégation syndicale ont aussi suscité quelques interrogations.

Nous savons maintenant quelles positions défendre dans ce dossier. Comme chaque fois, nous recherchons une solution juste, équilibrée et réaliste. ■

Mario Coppens
Président national



La CGSLB veut un statut unique moderne, global, réaliste et juste

Les négociations concernant l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés doivent aboutir avant la fin de l'année. La CGSLB a consulté ses militants pour affiner les positions qu'elle défendra dans ce dossier sensible.



Dans la foulée de l'harmonisation des délais de préavis et de la suppression du jour de carence, et après l'élimination des différences de traitement concernant les pensions complémentaires, le Syndicat libéral est prêt à continuer les négociations. L'accord interprofessionnel 2017-2018 précise d'ailleurs que les partenaires sociaux doivent examiner avant la fin 2018 quelles mesures peuvent encore être prises. Les domaines dans lesquels persistent encore des différences - dont certaines sont discriminantes - entre le statut ouvrier/employé, se situent principalement au niveau des relations de travail collectives (commissions paritaires et élections sociales), de la rémunération (vacances annuelles, moment du paiement des salaires, salaire garanti) et du chômage temporaire. La CGSLB s'est fixé comme objectif un statut unique permettant à tous les travailleurs de progresser dans le cadre d'un accord clair, porté par tous les partenaires sociaux. Dégager une position commune dans un dossier aussi sensible constitue un exercice d'équilibre délicat. Au fil des discussions, la CGSLB s'en tiendra à quelques principes : l'accord devra être équilibré, réaliste, pragmatique et surtout il respectera la concertation sociale.

PAYSAGE PARITAIRE

La CGSLB n'éprouve aucune réticence – vu sa structure organisationnelle unique – à défendre l'harmonisation structurelle des commissions paritaires. Chaque CP doit décider elle-même quelle est la meilleure manière de mener ce processus jusqu'à son terme. Cet exercice ne peut pas interférer avec le bon fonctionnement et la continuité des organes consultatifs. En outre, le Syndicat libéral mettra tout en œuvre pour obtenir une représentation maximale dans ces nouvelles commissions paritaires unifiées.

L'harmonisation structurelle constitue une priorité pour la CGSLB, par rapport à celle du contenu. Dès que cette dernière pourra être entreprise, ce sera dans le respect de leur histoire et avec un esprit ouvert sur l'avenir.

Les conditions de rémunération et de travail sectorielles existantes devront toujours être préservées et ne pourront changer que si tous les partenaires sociaux sectoriels concluent un accord spécifique à ce sujet, même après le 1er janvier 2023, la date butoir fixée par le gouvernement. La CGSLB s'engage à participer à l'élaboration d'une alternative réalisable soutenue par tous les partenaires sociaux.

ÉLECTIONS SOCIALES

La CGSLB se déclare favorable au dépôt d'une liste commune pour les ouvriers, les employés et les jeunes dès les élections sociales de 2024, sans mesure transitoire, et d'une liste distincte pour les cadres, avec maintien du nombre total des mandats.

D'après le Syndicat libéral, la notion de cadre ne peut cependant plus être exclusivement réservée aux travailleurs avec le statut d'employé et doit être ouverte à tous les travailleurs.

Les syndicats ont une grande responsabilité. La CGSLB en est consciente et mettra tout en œuvre pour, en formant les listes de candidats, tenir compte de la réalité et de la diversité des travailleurs dans l'entreprise.

DÉLÉGATION SYNDICALE

La CGSLB plaide pour que les secteurs puissent déterminer en toute autonomie comment ils procéderont à l'harmonisation des délégations syndicales.

Dans cette situation, la CGSLB voudrait introduire un mode de composition uniforme pour la délégation syndicale, basé sur le résultat des élections sociales en Comité pour la Prévention



et la Protection au Travail. Il est important que la délégation syndicale puisse représenter et défendre l'ensemble du personnel et que les accords d'entreprise existants soient respectés et restent possibles dans le futur.

VACANCES ANNUELLES

À l'avenir, pour la CGSLB, le calcul de la durée des vacances devra s'opérer de la même façon pour tous les travailleurs, sur la base du nombre de jours prestés et assimilés durant l'exercice de vacances.

Le calcul du simple et du double pécule de vacances doit se faire sur la base du salaire moyen de l'année de vacances, augmenté du salaire variable presté et des primes gagnées pendant l'exercice de vacances.

D'après la CGSLB, il est trop tôt pour décider qui paiera le simple et le double pécule de vacances : les caisses de vacances ou l'employeur ? Le paiement du simple pécule devrait avoir lieu pendant la prise des jours de congé pour tous les travailleurs. Le paiement du double pécule pourra continuer à être versé comme maintenant au cours des mois de mai et juin.

Le Syndicat libéral estime également que la protection qui est offerte maintenant et les droits relatifs à des périodes assimilées doivent être assurés quant au contenu. En outre, la CGSLB est en faveur de l'assimilation des périodes de chômage économique pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut ouvrier ou employé.

RÉMUNÉRATION

La CGSLB propose que les salaires soient payés par défaut au moins une fois par mois, tant pour les ouvriers que pour les employés, tout en autorisant des dérogations négociables via la concertation sociale au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

En outre, la CGSLB est favorable, en cas d'incapacité de travail, à l'augmentation de la période de salaire garanti à 2 mois pour chaque travail-

leur, quel que soit le statut ou l'ancienneté. Le salaire garanti devra en principe être pris en charge par l'employeur.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

La CGSLB opte pour l'ouverture du motif d'accident technique pour tous les travailleurs.

La CGSLB propose également d'ouvrir le motif d'intempéries pour tous les travailleurs, bien que l'accès à celui-ci puisse être activé au niveau sectoriel par la commission paritaire. Cette activation sectorielle n'est pas nécessaire pour les CP d'ouvriers qui utilisent déjà le système.

Selon la CGSLB, on doit chercher une solution intermédiaire pour le motif chômage économique, dans un nouveau système pour les ouvriers et les employés, avec les axes prioritaires suivants :

- en fonction de critères définis : il doit y avoir une analyse des motifs invoqués actuels avant d'établir cette liste de critères. Il doit aussi y avoir au moins un critère ouvert qui peut être invoqué dans des circonstances exceptionnelles ;
- via la concertation sociale : une exigence d'une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise ou (en l'absence d'une délégation syndicale) un plan d'entreprise qui est soumis à une commission nationale ;
- priorité sectorielle : le point de départ en termes de durée est la durée maximale des ouvriers, mais les secteurs peuvent convenir d'autres modalités ;
- la cotisation de responsabilisation actuelle des employeurs dans le système des ouvriers doit également être incluse dans le nouveau système.

En définitive, la majoration minimum obligatoire applicable dans les systèmes accident technique, intempéries et chômage économique doit être augmentée : d'au moins 2 € à au moins 5 € par jour, avec une liaison à l'indice santé. ■

OLIVIER VALENTIN CONFIRMÉ COMME SECRÉTAIRE NATIONAL

Après avoir donné un mandat à la CGSLB pour poursuivre les négociations sur l'harmonisation des statuts ouvrier et employé, le Comité national a voté à l'unanimité le rapport d'activité d'Olivier Valentin le 23 avril 2018. Il est donc reconduit pour quatre ans dans son mandat de Secrétaire national.

« Les quatre dernières années furent loin d'être de tout repos pour le monde syndical » résume Olivier Valentin. « Le programme du gouvernement Michel contenait la somme de tous les retours en arrière. Saut d'index de 2 %, pseudo tax-shift sans aucun engagement en termes

de création d'emploi, renforcement des conditions d'accès au RCC, relèvement de l'âge de la pension à 67 ans... sans parler du renforcement des conditions d'accès à la pension anticipée. Dans le même temps nous avons été confrontés à la dégradation des conditions de travail. La CGSLB a réagi à toutes ces mesures par l'action – manifestations, grèves – mais aussi et surtout par la concertation, en obtenant certains résultats avec les organisations patronales. »

Olivier a promis de continuer ce combat pour défendre les intérêts des travailleurs et des

allocataires sociaux qui est loin d'être terminé comme en témoignent les actions contre la réforme des pensions et notamment la manifestation du 16 mai prochain. ■



La pension moyenne des femmes

Le jeudi 29 mars, quelques centaines de femmes et d'hommes se sont réunis au Mont des Arts à Bruxelles afin de dénoncer la faiblesse des pensions des femmes et l'écart de pension qui subsiste entre hommes et femmes.



Le montant de la pension moyenne des femmes, 882 € en moyenne, est largement insuffisant pour vivre dignement. En outre près d'une femme sur deux bénéficie d'une pension inférieure à 1 000 €.

Plusieurs travailleuses issues de différents secteurs ont témoigné à la tribune de la faiblesse de leur pension et de la difficulté actuelle des femmes pensionnées.

Les organisations syndicales ont également dénoncé les mesures en matière de pension récemment adoptées par le gouvernement Michel qui pénalisent davantage encore les femmes pensionnées d'aujourd'hui ou de demain. Les femmes témoins ont ainsi descendu symboliquement « les marches de l'austérité ».

Les organisations syndicales ont souligné que des alternatives crédibles et aisément finançables existent. D'autres militantes ont symboliquement gravi les escaliers du Mont des Arts vers une pension décente.

ÉCART DE PENSION : 26 %

La différence de salaire entre les hommes et les femmes persiste et stagne autour de 20 % depuis près de quatre ans. Cette inégalité entre homme et femme est aussi importante en matière de pension. L'écart de pension entre les femmes et les hommes est de 26 %.

Cet écart s'explique par l'addition de plusieurs facteurs de discrimination :

- des carrières plus courtes pour les femmes ;

- des temps partiels majoritairement occupés par des femmes ;
- des salaires plus bas et inégaux ;
- une répartition des rôles et tâches domestiques inéquitable entre hommes et femmes ;
- la non prise en compte de la particularité du travail des femmes dans les mécanismes de calcul des pensions.

Face à cet écart et cette inégalité, les femmes sont en droit d'attendre une réaction politique à la hauteur. Cependant, le gouvernement en a décidé autrement et a délibérément choisi de creuser cet écart de pension et de plonger la majorité des femmes dans la précarité.

es atteint 882 euros par mois



un horaire complet. À côté des cours, elle effectue tout un travail administratif et prépare ses leçons sur mesure pour chaque enfant. La charge émotionnelle est d'autant plus grande que les besoins des enfants et les attentes des parents sont élevées. Elle devrait avoir 42 années d'ancienneté pour prétendre à sa pension complète. Elle se voit difficilement tenir à ce rythme encore 16 ans avec des programmes qui changent sans arrêt. Frédérique a peur de voir le montant de sa pension revu à la baisse. Ce sera encore pire pour ses collègues qui ont pris des congés pour s'occuper de leurs propres enfants, si ces congés ne sont plus assimilés. L'inégalité entre hommes et femmes va encore s'accroître.

LYDIA RECTEM

Les femmes, grandes perdantes

Lydia est responsable chômage à la CGSLB. Elle constate quotidiennement les conséquences de la nouvelle règle d'assimilation du chômage dans le calcul de la pension. Sur toute une carrière professionnelle, les femmes connaissent statistiquement davantage de périodes de chômage que les hommes. Elles sont donc plus durement affectées par cette nouvelle réglementation.

Après un an de chômage, une femme qui touche le salaire moyen avant son licenciement, va constituer annuellement 266,21 euros de moins à la pension. Cette perte augmentera par année supplémentaire de chômage. Et ce n'est pas tout...

Lors de l'octroi de la pension minimum, nous constatons que ce sont une nouvelle fois les femmes qui sont pénalisées. En effet, les personnes qui disposent d'une carrière professionnelle de 45 ans toucheront une pension minimum plus élevée que les autres. Or, 41 % des femmes seulement se trouvent dans cette situation. Elles sont donc à nouveau les grandes perdantes. Nous voyons que systématiquement le gouvernement prend des mesures qui touchent les femmes plus durement que les hommes. ■

GISÈLE

Glissement vers la pauvreté

Gisèle a travaillé comme aide-familiale à temps plein pendant 46 ans. Devenue veuve au moment de la pension, elle ne vit plus qu'avec un seul revenu. Elle doit payer un loyer de 500 €. Pour ne pas avoir à déménager et pour conserver sa voiture (et donc son autonomie) elle a dû faire des choix : elle ne part plus en vacances, elle se fait soigner en Maison médicale au lieu d'aller chez son médecin traitant, elle demande de l'aide pour payer son chauffage auprès du CPAS (aide qui lui est à chaque fois refusée, car le CPAS estime qu'elle a des revenus suffisants), elle postpose certains soins indispensables comme les visites chez le dentiste. Récemment, elle a dû subir une intervention chirurgicale et a dû demander auprès de l'hôpital à étaler le paiement. Arrivée à la pension, après une vie à s'occuper des autres, elle a donc vu son niveau de vie baisser considérablement !

NADINE

Salaires inégaux = pensions inégales

Nadine avait un collègue masculin qui faisait le même travail qu'elle. Pourtant, il gagnait plus. Elle s'en est rendu compte après 20 ans de travail, en tombant par hasard

sur un document. Elle a d'abord essayé d'en discuter avec son employeur, puis elle s'est adressée à son syndicat.

L'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes a entamé une négociation. Son employeur a tenté de trouver toutes sortes de justifications : il avait plus d'expérience qu'elle, il était chef de service... ce qui n'était pas vrai. Cette situation était « normale » parce qu'il est « normal » qu'un chef de famille soit mieux payé qu'une femme. Maintenant elle se bat devant les tribunaux avec la CGSLB pour récupérer les arriérés de salaire. Ce n'est pas rien : plus de 100 000 euros de différence sur 26 ans de carrière. Elle se bat pour obtenir une pension en rapport... car si elle avait été payée normalement, sa pension actuelle serait plus importante.

FRÉDÉRIQUE

Trop dur à ce rythme-là

Frédérique, mariée sans enfant, travaille comme enseignante dans la même école depuis son stage. Aujourd'hui elle a 50 ans et s'occupe d'enfants nécessitant une attention particulière parce qu'ils sont scolarisés dans un établissement normal alors qu'ils devraient se trouver dans l'enseignement spécialisé. Frédérique preste

Une loi pour prétendre renforcer croissance économique et cohésion sociale

La mise en oeuvre de l'accord de l'été se poursuit avec la parution de la loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Outre l'introduction d'un nouveau système de starterjobs, les délais de préavis au cours des premiers six mois de la relation de travail ont été modifiés.

La loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale aborde de multiples sujets. Cela va de la suppression des interdictions sectorielles de recourir au travail intérimaire aux projets relatifs à la prévention du burn-out en passant par le relèvement du plafond pour l'épargne-pension à 1 200 euros et l'octroi d'avantages fiscaux aux parents isolés disposant de faibles revenus. Une loi fourre-tout dont nous avons extrait deux points qui méritent précision.

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Les nouveaux délais de préavis seront plus courts au cours des quatre premiers mois de la relation de travail et plus longs le cinquième mois. Ils s'appliqueront aux licenciements notifiés le premier jour du deuxième mois suivant celui de la publication de la loi (donc probablement le 1er mai 2018). Les congés notifiés avant cette date continueront à sortir leur effet.

Constitution de l'ancienneté	Délais de préavis actuels (depuis le 1/1/2014)	Délais de préavis après la loi de croissance économique (préavis notifiés après le 01/05/2018)
< 1 mois	2 semaines	1 semaine
≥ 1 mois < 2 mois	2 semaines	1 semaine
≥ 2 mois < 3 mois	2 semaines	1 semaine
≥ 3 mois < 4 mois	4 semaines	3 semaines
≥ 4 mois < 5 mois	4 semaines	4 semaines
≥ 5 mois < 6 mois	4 semaines	5 semaines

PREMIERS EMPLOIS POUR LES JEUNES

Les travailleurs de moins de 21 ans qui n'ont aucune expérience professionnelle pourront toucher un salaire brut égal seulement à un certain pourcentage du revenu minimum moyen garanti (RMMMG) tel que prévu par la CCT n° 43. Ils auront donc droit aux salaires minimums dégressifs. Toutefois, en vue de compenser quelque peu cette perte, ces jeunes bénéficieront d'un supplément exonéré de cotisations ONSS et d'impôt.

Les starterjobs entreront en vigueur à partir du 1er juillet 2018.



Il faut au minimum un contrat de travail mi-temps pour qu'un salaire starter puisse s'y appliquer. De plus, les nouvelles dispositions ne s'appliquent pas à tous les types de contrat de travail.

Sont exclus :

- la combinaison d'un contrat de travail (d'au moins) à mi-temps avec une formation suivie par le jeune ;
- le contrat d'apprentissage ;
- tout type de contrat de formation ou d'insertion (programme de remise au travail, contrats de transition professionnelle).

POURCENTAGES DE RÉDUCTION

Dans le cadre d'un contrat de travail (égal au moins à un mi-temps), une dérogation est prévue au principe selon lequel un jeune a droit au même salaire que celui d'un travailleur exerçant la même fonction et selon les règles salariales d'application dans l'entreprise :

- diminution de 6 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 20 ans au dernier jour du mois concerné (94 % de la rémunération brute);
- diminution de 12 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 19 ans au dernier jour du mois concerné (88 % de la rémunération brute);
- diminution de 18 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 18 ans au dernier jour du mois concerné (82 % de la rémunération brute).

Il s'agit d'une possibilité, rien n'interdit à un employeur de verser au jeune travailleur 100 % ou plus du salaire normal.

RÉMUNÉRATION DE BASE

Le système de réduction dégressive n'est possible qu'en cas de sa-

laire minimum « sectoriel » ou « national ». Le salaire minimum propre au secteur est fixé par la commission ou la sous-commission paritaire. Sinon, il convient de se référer au RMMM comme prévu dans la CCT n° 43. A contrario, aucune réduction dégressive ne pourra s'opérer sur la base de barèmes d'entreprise (plus avantageux).

Les dérogations prévues dans la CCT n° 43, en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, sont maintenues.

Cela signifie que :

- la diminution de 6 % appliquée pour un jeune de 20 ans qui dispose d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois, ne peut avoir pour effet que son salaire à temps plein soit inférieur à € 1 622,48 (montant au 01/06/2017) ; dans un tel cas, la diminution doit être limitée à ce minimum ;
- la diminution de 6 % ou de 12 % appliquée pour des jeunes (de 20/19 ans) qui disposent d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois, ne peut avoir pour effet que son salaire à temps-plein soit inférieur à € 1 604,06 (montant au 01/06/2017) ; dans un tel cas, la diminution doit être limitée à ce minimum.

SUPPLÉMENT FORFAITAIRE

L'employeur est tenu de payer un supplément forfaitaire au jeune travailleur sans expérience professionnelle qui exerce un starter-job. Le montant doit encore en être fixé par AR (sur la base du précompte professionnel et repris dans un tableau) et sera déterminé en fonction de l'âge des travailleurs jeunes (en fonction aussi de la diminution de la rémunération brute).

Il convient de souligner que ce supplément forfaitaire est exonéré de cotisation ONSS, de retenues fiscales et d'impôt sur le revenu. C'est l'employeur qui versera en première instance ce montant aux jeunes, montant qui lui sera ensuite remboursé par le gouvernement fédéral au moyen d'une dispense de versement de précompte professionnel. L'employeur ne pourra cependant pas le déclarer dans le cadre de ses frais professionnels.

En ce qui concerne les jeunes travailleurs, ce supplément forfaitaire est un revenu exonéré d'impôt (similaire à ce qui est prévu en cas de flexi-job, de travail associatif ou de services occasionnels...).

Les emplois à 6 000 euros bloqués jusqu'en mai 2018

La procédure en conflit d'intérêts initiée par la COCOF bloque toujours le projet de loi sur le travail semi-agoral. La concertation au niveau de la Chambre n'ayant pas abouti à une solution, c'est maintenant au Sénat de se prononcer sur la mesure contestée dans les 30 jours.

Syndicats, fédérations patronales et diverses associations se mobilisent pour bloquer le projet de loi sur le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens et l'économie collaborative (voir Librement avril 2018 – page 12). La possibilité de gagner 500 euros par mois avec un plafond de 6 000 euros par an en bénéficiant d'une exonération fiscale et sociale entraîne toute une série d'effets pervers qui ont amené le Conseil national du Travail et le Conseil d'État à rendre un avis négatif sur la question fin novembre 2017.

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le 19 janvier 2018, la Commission communautaire française (COCOF) a tiré la sonnette d'alarme, en invoquant un conflit d'intérêts jugeant que le gouvernement fédéral empiète sur son domaine de compétence et qu'une concertation entre le fédéral et les Régions est indispensable. Dans la motion, il était proposé de se mettre autour de la table avec les partenaires sociaux, les Régions et les Communautés afin d'examiner l'impact de la mesure, secteur par secteur. Cette procédure a eu pour effet de suspendre le parcours législatif du projet de loi à la Chambre durant 60 jours.

AU TOUR DU SÉNAT

Comme la concertation au niveau de la Chambre n'a pas abouti à une solution, c'est

maintenant au Sénat de se prononcer sur la mesure contestée dans les 30 jours. À défaut d'accord au sein du Sénat, le comité de concertation, dans lequel sont représentés les différents gouvernements, dispose d'un nouveau délai de 30 jours pour prendre une décision par voie de consensus. Si ce comité de concertation ne trouve pas de solution non plus, le projet atterrira à nouveau sur la table de la Chambre qui aura le dernier mot. Donc, quoi qu'il en soit, le dossier restera bloqué jusqu'en mai 2018.

LOI CORRECTRICE

Objet d'un conflit d'intérêts, cette mesure ne fait donc plus partie de la loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Selon nos sources, cette disposition serait reprise dans une loi correctrice.

Les associations et les secteurs ont la possibilité de transmettre leurs arguments motivés. En comparaison avec le projet de loi initial, le gouvernement va apporter des assouplissements au texte. Ainsi les mouvements de jeunesse ne seront vraisemblablement plus repris dans le champ d'application. Les autres adaptations ne sont pas encore connues pour le moment. Tout ceci deviendra plus clair au plus tôt dans le courant du mois de mai 2018.

Jasmine Christiaens

Une déclaration IPP régionalisée

Pour l'exercice d'imposition 2018, la déclaration d'impôts est régionalisée, du moins la partie 1 de celle-ci. Bonne nouvelle évidemment, elle est ainsi simplifiée et plus claire. Cette 'régionalisation' n'a toutefois pas tellement d'importance, elle est surtout symbolique. Votre déclaration reste donc très complexe.

DATE D'ENVOI DE LA DÉCLARATION

Vous avez toujours la possibilité de rentrer une déclaration papier ou électronique, via tax-on-web. Vous avez jusqu'au 29 juin 2018 pour la version papier et jusqu'au 13 juillet 2018 pour la version électronique.

PROPOSITION DE DÉCLARATION SIMPLIFIÉE

Si vous recevez une proposition simplifiée, ne remplissez pas de déclaration. Si vous êtes d'accord avec les données proposées, vous ne devez rien faire. Vous recevrez votre avertissement-extrait de rôle avec le calcul de vos impôts ultérieurement dans votre boîte-aux-lettres. Si vous n'êtes pas d'accord, vous pouvez la corriger, sur le formulaire papier ou via tax-on-web.

La proposition de déclaration simplifiée n'est pas quelque chose de nouveau. Chaque année, elle est adressée aux contribuables dont la situation fiscale est extrêmement stable, comme les retraités et les personnes qui vivent d'une allocation. Les contribuables avec des faibles revenus (pas plus élevé que la quotité exemptée d'impôts, 7570 € pour l'exercice d'imposition 2018) recevaient aussi cette proposition. À partir de l'exercice d'imposition 2018, l'administration fiscale ne tient plus compte de ce plafond. Par conséquent, 900 000 personnes de plus vont recevoir une proposition de déclaration simplifiée.

TAX-ON-WEB PLUS INTÉRESSANT ?

Si vous rentrez votre déclaration via tax-on-web, vous constaterez que de nombreuses informations sont automatiquement remplies, tels que votre situation personnelle, votre état civil, le nombre de personnes à charge, votre épargne-pension, les titres-services que vous avez achetés... Plus besoin de prendre vos fiches fiscales (281.10, 281.17, etc) pour compléter la déclaration, et le risque d'erreurs est réduit. Il paraît que les renseignements relatifs aux prêts hypothécaires (lorsque cela est possible) seront aussi pré-remplis. Une bonne nouvelle, ces codes sont un vrai casse-tête pour de nombreux contribuables. Les différents outils et wizards devraient également faciliter les choses.

UNE DÉCLARATION PAR RÉGION

C'est une primeur. En effet, depuis la 6e Réforme de l'État, on en parlait, c'est désormais une réalité à partir de l'exercice d'imposition 2018. La partie 1 de la déclaration est donc scindée, avec un volet pour la Wallonie, un pour Bruxelles et un pour la Flandre (Cadres I à XIV), et vraisemblablement encore un volet fédéral. La partie 2 reste elle du ressort du fédéral, un compromis à la belge en quelque sorte.

Bien entendu, la plupart des cadres seront quasi similaires pour les 3 Régions, à l'exception des rubriques IX, X et XI où les codes diffèrent selon la région. Il s'agit surtout de la fiscalité de l'habitation, des réductions d'impôts et des crédits d'impôts (prêts win-win et 'coup de pouce').

C'est la Région dans laquelle vous êtes domicilié au 1er janvier 2018 qui détermine la déclaration que vous devez remplir. Le fait que vous ayez déménagé au cours de l'année 2017 n'a aucune influence.

MOINS DE CODES

Grâce à la déclaration régionalisée, il y a moins de codes. Toutefois, rien de révolutionnaire : de 885 codes pour l'exercice d'imposition de 2017, on passe à 'seulement' 823 codes en Flandre, 802 à Bruxelles et 826 en Wallonie. Cette diminution est donc surtout symbolique. Les codes 'superflus' ont été supprimés et d'autres ont été rassemblés, des nouveaux ont été secrètement ajoutés...en lien avec les nouvelles mesures fiscales. Bref, on est encore loin de la simplification de l'IPP.

NOUVEAUX ARRIVANTS ET ÉMIGRÉS

Deux rubriques ont été ajoutées au cadre II. Tout d'abord la rubrique 6 qui concerne les 'nouveaux arrivants', autrement dit les personnes qui se sont installées dans notre pays en 2017 (une arrivée avant le 16 du mois est considérée comme un mois complet). Ce principe vaut également pour ceux qui quittent définitivement notre pays et qui ne sont donc plus inscrits au registre de la population.

Le législateur souhaite ainsi que certains avantages fiscaux soient désormais accordés proportionnellement à la durée effective du séjour en Belgique. Sont visés : le quotient conjugal, les quotités exemptées d'impôts, les moyens d'existence autorisés pour les personnes à charge, les tranches des frais professionnels forfaitaires, les réductions d'impôts fédérales, l'épargne-pension... Ces mesures restent limitées aux immigrants et émigrants. Après un décès, les avantages fiscaux sont accordés pour l'ensemble de l'année, quelle que soit la date du décès.

FAMILLES MONOPARENTALES

Les parents seuls courent le plus de risques de sombrer dans la pauvreté. À partir de cet exercice d'imposition, le gouvernement souhaite qu'ils bénéficient d'un double avantage fiscal, surtout ceux avec un faible revenu. Ils avaient déjà un supplément de la quotité de revenus exemptée d'impôt pour parent seul avec enfant, mais ils recevront dé-



Les ménages monoparentaux disposant d'un faible revenu bénéficient d'un avantage fiscal à partir de cette année.

sormais une exonération de 1000 euros supplémentaires. Par ailleurs, une plus grande partie des frais de garde d'enfants (30 % supplémentaires) leur sera remboursée. Cela vient s'ajouter à la réduction d'impôt de 45 % octroyée pour la garde d'enfants à tous les parents.

La définition au sens fiscal de 'parent seul' est légèrement modifiée. Il s'agit d'un contribuable qui a au moins un enfant au 1er janvier 2018 (avec ou sans coparentalité) et qui n'est pas en situation de cohabitation de fait avec d'autres personnes que ses enfants, (grands-) parents, frères, sœurs ou parents adoptifs. En d'autres termes, vous ne pouvez pas être en cohabitation de fait avec votre ami ou amie. Le Cadre II, rubrique 5 vous permettra de préciser votre situation.

Condition supplémentaire, les revenus professionnels du parent seul doivent s'élever au moins à 3 200 € (après déduction des frais professionnels). Les indemnités de maladie et d'invalidité sont prises en compte dans le calcul, pas les allocations de chômage. Les revenus professionnels du parent seul ne peuvent pas excéder 19 000 €, sinon il perd ces avantages supplémentaires. Dès 15 000 € de revenus imposables, les avantages fiscaux se réduisent progressivement.

CADRE PAR RÉGION

La fiscalité de l'habitation est passée en partie 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 lancé sa réforme dès 2015, suivie par la Wallonie en 2016, la Région bruxelloise ne s'y mettant qu'en 2017. Pour les crédits en cours, les choses restent plus ou moins en l'état pour l'instant.

Au Cadre IV de la déclaration flamande, tous les codes relatifs à Bruxelles et à la Wallonie ont été supprimés. De nouveaux codes ont été ajoutés concernant le bonus logement intégré flamand.

Pour les Wallons, les codes concernant la Flandre et Bruxelles disparaissent, ne restent que ceux relatifs au 'chèque habitat et les 'anciens' avantages fiscaux. La Région de Bruxelles-Capitale a supprimé le système existant pour les emprunts contractés à partir du 1er janvier 2017 et le remplace par une réduction des droits d'enregistrement (= abattement). Les 'anciens' avantages fiscaux pour les prêts hypothécaires contractés jusque 2016 sont toujours repris dans la déclaration des Bruxellois.

Le Cadre X, réductions d'impôts (titres-services par exemple), compte aussi 3 versions selon la Région. Toutefois, les avantages fiscaux fédéraux ne changent pas (épargne-pension, véhicules électriques, dons...).

Le Cadre IX de la déclaration flamande renvoie au crédit d'impôt pour les prêts win-win et au prêt 'coup de pouce' dans la version wallonne.

ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Dans la partie 2 de la déclaration, au Cadre XVI (revenus divers), une nouvelle rubrique a été ajoutée. Vous devez y déclarer vos revenus dans le cadre de l'économie collaborative. Il s'agit de revenus pour l'échange de services entre particuliers via une plateforme reconnue (Flavr ou ListMinut) en dehors de l'activité professionnelle. Les revenus bruts ne peuvent excéder 5 100 €, sinon c'est la totalité de vos revenus qui sera considérée comme revenu professionnel et taxée au taux normal et non pas à 10 %.

Martien Van Oyen

Licenciement manifestement déraisonnable

Après avoir abordé le champ d'application de la CCT 109 et la motivation du licenciement, nous nous consacrons maintenant à la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

NOTION

La CCT 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit : « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Lorsqu'un travailleur invoque que son licenciement est manifestement déraisonnable, deux éléments seront contrôlés : en plus de l'évaluation de fond en vue de déterminer si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, le juge va contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La jurisprudence estime en général qu'il est question de licenciement manifestement déraisonnable lorsque les deux éléments sont présents cumulativement.

Seuls les motifs du licenciement peuvent être évalués, pas les conditions dans lesquelles celui-ci a pu se dérouler (par exemple avec une publicité qui a pu être donnée au licenciement). En outre, le juge ne dispose en la matière que d'une compétence de contrôle marginale. Il ne peut en effet statuer sur l'opportunité de la gestion de l'employeur. Les juridictions du travail n'ont pas à s'immiscer dans les décisions prises par l'employeur suivant sa propre optique d'une saine gestion (*Tribunal du travail de Hainaut, division Charleroi, 07/11/2016*).

L'employeur qui adapte sa gestion informatique en désignant un gestionnaire pour tous les sites prend une décision politique dont le tribunal n'a pas à juger de l'opportunité. Le fait que cela mène au licenciement d'un manager informatique ne donne pas lieu à l'octroi d'un dédommagement pour licenciement manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail d'Anvers, division Hasselt, 13/03/2017*).

LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE ET LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

À l'inverse des modalités relatives à la motivation du licenciement proprement dite, les règles concernant le licenciement manifestement déraisonnable visent également les travailleurs licenciés pour motif grave.

Dans la pratique, si le motif grave est accepté par le juge, le licenciement ne pourra jamais être qualifié de déraisonnable (*Tribunal du travail de Bruxelles, 23/10/2017, Tribunal du travail de Hainaut, division La Louvière, 09/09/2016*).

Le refus du motif grave par le tribunal n'implique pas automatiquement qu'il soit question de licenciement manifestement déraisonnable. Que le tribunal juge les faits insuffisants pour justifier un renvoi pour faute grave n'empêche pas qu'il existe un lien avec le comportement du travailleur et que ces faits soient suffisamment importants pour qu'il ne soit pas question de licenciement manifestement déraisonnable (*Cour du travail de Bruxelles, 26/05/2017*).

Le rejet du licenciement pour motif grave en raison d'absences injustifiées n'ôte rien au fait que le renvoi est lié au comportement du travailleur (*Tribunal du travail de Liège, division Huy, 9/11/2015*).

En procédant au licenciement pour motif grave après avoir entendu des rumeurs des collègues, l'employeur se rend coupable d'un licenciement manifestement déraisonnable puisqu'il a agi à la légère en invoquant le vol sans d'abord vérifier la véracité des faits (*Tribunal du travail de Liège, division Namur, 28/06/2016*).

CAS

Comportement du travailleur

Le licenciement motivé par des éléments liés à la personne n'est pas manifestement déraisonnable.

Lorsqu'une travailleuse a adopté une attitude et des propos négatifs vis-à-vis du directeur général et non seulement face à ce directeur, mais aussi face au comité de direction dans son ensemble, le licenciement est motivé par des éléments liés à la personne et n'est pas manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail de Bruxelles, 11/03/2016*).

N'est pas manifestement déraisonnable le licenciement du travailleur qui ne s'entend pas avec plusieurs membres de la direction et qui a reçu une évaluation défavorable (*Tribunal du travail de Bruxelles, 22/04/2016*).

Même si la qualité du travail n'est pas mise en cause, le licenciement n'en est pas pour autant manifestement déraisonnable s'il se justifie par l'attitude et le style de communication inadéquats du travailleur à l'égard de ses collègues et de la direction (*Tribunal du travail de Gand, division Saint-Nicolas, 28/06/2016*).

L'infirmière à domicile qui emmène son mari dans l'habitation d'une patiente et qui se fait licencier pour cette raison ne peut invoquer le licenciement manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail de Mons, division Mons, 20/07/2015*).



Aptitude du travailleur

Lorsque le médecin du travail recommande à la travailleuse, chargée de préparations de viande, de porter des gants en raison de son allergie et que l'employeur procède au licenciement après avoir proposé à la travailleuse de rester en service pour l'entretien, offre qu'elle a refusée, il n'est pas question de licenciement manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail de Liège, division Arlon, 12/01/2016*).

Le licenciement du travailleur qui déclare lui-même ne pas pouvoir faire face au stress et qui demande expressément une autre fonction n'est pas manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail de Gand, division Saint-Nicolas 01/06/2016*).

Lorsqu'un client dénonce un ordre de nettoyage parce que le travailleur a mal ou insuffisamment exécuté son travail, l'employeur a le droit de procéder au licenciement (*Tribunal du travail d'Anvers, 05/11/2015*).

Le licenciement d'un travailleur en vue de le remplacer de manière permanente par une personne ayant bénéficié de la formation appropriée, a été reconnu comme n'étant pas manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail de Liège, division Namur, 09/10/2017*).

Le fait que les formulaires d'évaluation présentent certaines critiques à l'égard du travailleur ne suffit pas à affirmer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. En effet, s'il ne dispose pas du manuel d'évaluation le tribunal n'est pas en état de déter-

miner comment interpréter le score obtenu ou quel objectif le travailleur évalué doit atteindre. L'élaboration d'un plan d'accompagnement individuel pourrait indiquer un problème de performance, mais le tribunal doit alors pouvoir déterminer si le travailleur concerné a atteint ou non les objectifs fixés dans ce plan (*Tribunal du travail de Bruxelles, 22/05/2017*).

Fonctionnement et nécessité de l'entreprise

En procédant au licenciement parce qu'il estimait que le bon fonctionnement de l'entreprise était menacé, l'employeur n'a pas été déraisonnable. Il faut pouvoir employer efficacement le travailleur occupé dans un service de support tel le département informatique, en fonction des délais à respecter. Cela n'est pas possible avec l'informaticien qui, pour des raisons de santé, travaille à domicile deux jours par semaine, chose néfaste pour le fonctionnement du département (*Tribunal du travail d'Anvers, 29/06/2016*).

Lorsque l'employeur procède à une restructuration et que le travailleur appartient à la division concernée et que l'employeur justifie sa décision de licenciement au moyen de 5 critères objectifs, il ne peut être question de licenciement manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail de Bruxelles, 20/04/2017*).

Le licenciement qui s'inscrit dans le cadre d'une politique d'économies en raison des difficultés financières de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable (*Tribunal du travail d'Anvers, division Malines, 05/01/2016*).

Il faut évaluer les motifs de licenciement à l'égard de l'employeur effectif et non à l'égard d'une autre entreprise qui constitue ensemble 1 unité technique d'exploitation dans le cadre des élections sociales. Aussi il faut évaluer les effets de la suppression d'une machine auprès de l'employeur effectif vis-à-vis de lui (*Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi 12/09/2016*).

N'est pas manifestement déraisonnable le licenciement du travailleur en raison de ses nombreuses absences, certes justifiées, mais qui dérangent le bon fonctionnement de l'entreprise (*Tribunal du travail d'Anvers, division Tongres, 13/01/2016; Tribunal du travail de Liège, division Namur 09/02/2016*).

Dans le cas d'absences courtes fréquentes, il est beaucoup plus difficile pour l'employeur de prendre les mesures utiles en vue du remplacement qu'en cas de maladie de longue durée. Les problèmes organisationnels que ces absences entraînent sont de nature à justifier le licenciement (*Cour du travail de Bruxelles, 01/06/2017*).

Est par contre manifestement déraisonnable le licenciement d'un travailleur en raison d'une réorganisation à la suite de l'arrêt d'un projet auquel le travailleur était occupé, alors qu'il a apporté sa collaboration à de nombreux autres projets au cours de la dernière année et que son licenciement est intervenu quelques mois avant sa pension (*Tribunal du travail de Liège, division Huy, 11/12/2017*). ■

Syngenta

Travailleurs et délégués

Les délégués CGSLB de Syngenta n'oublient jamais qu'ils sont aussi des travailleurs. Ils veulent rester en phase avec leurs collègues et vivre les réalités du terrain. La preuve ? En plein pendant notre réunion syndicale une partie de l'équipe s'est éclipsée une grosse demi-heure pour effectuer un test sur un nouvel équipement.



Jean-Michel Oszczak, Bernard Santerre, Jérôme Bertaux, Benoît Robyns et Olivier Lecomte (Secrétaire permanent).

« Le pluralisme syndical est une richesse dans l'entreprise. Il n'y a pas qu'une vérité unique. Nous respectons les autres opinions en défendant notre manière de voir les choses. »

L'équipe CGSLB met un point d'honneur à se différencier des délégués des deux autres syndicats dans la manière d'appréhender les problèmes. « En cas de problème, nous ne cherchons pas l'affrontement, nous restons calmes, le temps de défendre notre point de vue avec les bons arguments » explique Jean-Michel Oszczak. « Une situation de blocage ne favorise pas la résolution d'un conflit. Nous avons un délégué dans chaque équipe matin, après-midi et nuit de sorte qu'il y a toujours un délégué bleu présent pour réagir. »

PAS BESOIN DE CRIER

La direction accepte de jouer le jeu de la concertation d'autant plus aisément qu'elle sait que les trois syndicats sont vigilants. Ainsi, lorsqu'il y a eu quelques soucis dans le paiement de certains salaires, il a suffi de mettre le problème sur la table pour rectifier la situation. « Pas besoin d'aller à l'affrontement ni de toujours crier pour se faire entendre. »

L'équipe CGSLB prend en compte le bien de l'entreprise et de ses travailleurs dans le respect intelligent des règles.

RUPTURE DU FRONT COMMUN

La tactique paie avec les travailleurs, comme le prouvent le résultat

des dernières élections sociales (1 mandat sur 3 en DS, 2 mandats sur 6 en CPPT et 1 siège sur 6 en CE) et l'augmentation du nombre d'affiliés. Elle inquiète les autres représentants syndicaux de l'entreprise qui ont distribué un tract pour annoncer qu'ils ne voulaient plus travailler avec les bleus. « Dommage qu'une querelle de personnes entraîne la rupture du front commun » analyse Benoît Robyns. « C'est grave parce que les syndicats se présentent désunis devant la direction qui n'en profite heureusement pas pour nous ignorer. Comment le pourrait-elle d'ailleurs puisque nous représentons près d'un tiers des travailleurs syndiqués ? Une discussion à cinq (trois représentants du personnel et deux de la direction) où tout le monde défend ses arguments et entend ceux des autres, c'est plus efficace. »

EMBELLIE

Syngenta vient de passer une période sensible. Le spectre de la fermeture a plané. L'entreprise a été rachetée par un groupe chimique chinois. « Pour le moment, nous sommes confiants sur la poursuite de l'activité après une petite restructuration qui s'est traduite par quelques départs, et des CCT sans augmentations salariales. Le personnel aimerait bien en profiter pour tirer quelques avantages après s'être serré la ceinture. »

US Forces

Toujours présents

Les candidats CGSLB ont remporté 2 mandats sur 4 chez les employés et 2 mandats sur 2 chez les ouvriers en CPPT et chez les *interlocuteurs valables* (équivalant à des mandats en Délégation syndicale) aux dernières élections sociales. La relève est chaque fois assurée après le départ des délégués charismatiques.

Pas évident pour certains membres des US Forces d'intégrer les subtilités de la concertation sociale à la belge. « *Ceux qui ont transité par l'Allemagne savent ce que c'est qu'un syndicat et leur importance pour maintenir de bonnes relations* » analyse Chantal Deprez « *les autres doivent se faire à l'idée, de la même manière qu'ils doivent apprendre à conduire sur nos routes.* »

Chantal parle en experte puisqu'elle a dans ses attributions d'expliquer aux nouveaux arrivants le code de la route belge et nos habitudes de conduite. « *Ils sont assez dés-stabilisés par notre manière de prendre systématiquement la priorité de droite et il est important de leur rappeler que dans un si petit pays, la limitation de vitesse est fixée à 70 km/h en Flandre et 90 en Wallonie.* »

DIALOGUE SATISFAISANT

« *Ce n'est pas que le dialogue soit difficile au sein de l'entreprise* » précise Roland Foucart, Secrétaire permanent « *mais quand on travaille avec du personnel civil ou militaire américain, il faut s'habituer à d'autres manières de procéder.* »

Pour leur part, les travailleurs civils belges doivent tenir compte de la particularité de leur employeur. Il n'est pas question pour eux de faire grève, ils ne tombent sous aucune commission paritaire, il n'y a pas de Conseil d'Entreprise, ils ne peuvent bénéficier du chômage temporaire... Ils n'ont pas droit à la prépension tout en bénéficiant d'un bon système de mise à la retraite anticipée qui est remis en question par les décisions du gouvernement. Le règlement de



Olivier Hannecart, Jean-Pierre Ghisbain, Roland Foucart (Secrétaire permanent) et Chantal Deprez perpétuent la tradition du dialogue social à la belge et la présence du syndicalisme libéral au sein d'US Forces. Leur secret ? Toujours être à l'écoute et renseigner les travailleurs.

travail est en pleine révision pour l'adapter aux nouvelles dispositions législatives, notamment en ce qui concerne la cagnotte de jours de congé à prendre en fin de carrière.

STATUT HYBRIDE

Dans les faits, ces travailleurs se situent dans une zone floue entre le secteur privé et la fonction publique puisque certaines analogies sont faites avec le statut du personnel de la Défense nationale.

Comment les travailleurs peuvent-ils faire aboutir leurs revendications en ne disposant pas de l'arme ultime de la grève ?

Outre la négociation, et le dialogue ils utilisent d'autres moyens de pression en dernier recours tels que la médiatisation des éventuels conflits ou les procédures devant les cours et tribunaux.

Alors que les utopistes pensaient que l'armée américaine pourrait retirer ses troupes d'Europe avec la fin de la guerre froide, voilà qu'elle renforce sa présence en Belgique. US Forces a réintégré la caserne de Zutendaal occupée également par l'armée belge pour faire face à d'éventuelles menaces. Il y aura des élections sociales séparées sur ce site. Avis aux amateurs. ■

De nombreux artistes retrouvent le droit aux allocations de chômage

Les interlocuteurs sociaux compétents pour le cinéma, l'audiovisuel, les arts du spectacle vivant et la musique viennent de conclure le 30 mars un accord avec le ministre de l'Emploi Kris Peeters, dans un dossier très complexe, celui de l'application de la règle du cachet.

En octobre 2017, l'ONEM décidait d'interpréter de manière restrictive la réglementation des contrats à la tâche et de l'application de la règle du cachet. De nombreux jeunes artistes se voyaient ainsi barrer la route vers leurs droits aux allocations de chômage.

Employeurs et syndicats ont immédiatement demandé à rencontrer le ministre Peeters qui leur a fait comprendre que le retrait de la note controversée ne serait pas possible. En réponse, les interlocuteurs sociaux ont répliqué en soulignant une série de points faibles dans la législation actuelle. Le ministre de l'Emploi a alors immédiatement exprimé sa volonté de travailler de concert avec les interlocuteurs sociaux afin d'élaborer une solution durable dans ce dossier délicat.

DIALOGUE SOCIAL

Pour débloquer la situation, le ministre Peeters n'a pas hésité à signaler à son administration qu'elle élundait, par son initiative, les principes mêmes du dialogue social. Pour qu'une solution négociée entre l'ensemble des interlocuteurs sociaux puisse voir le jour, il a souhaité un retour à la situation antérieure. Dans le même temps, un groupe de travail s'est vu confier un mandat précis pour démêler une série de nœuds, tant sur le court que sur le long terme.

Nous avons élaboré dans le délai qui nous était imparti une solution que le ministre a accepté de défendre auprès de l'ONEM.

ANCIENS CRITÈRES

Le 30 mars 2018, les différentes parties prenantes dans le dossier ont pu acter une solution à court terme basée sur l'élaboration de critères précis qui définissent la nature même d'un contrat à la tâche. Les différentes commissions paritaires vont désormais devoir inclure ces critères dans leurs Conventions collectives de Travail respectives. La première étape importante d'une collaboration constructive dans le cadre du dialogue social est ainsi franchie.

Cette avancée démontre que, dans ce dossier, la concertation sociale peut encore fonctionner. En attendant les adaptations des Conventions Collectives de Travail, l'ONEM continuera donc à examiner les dossiers de demande d'application de la règle du cachet sur la base des anciens critères. Les partenaires sociaux insistent, dès lors, pour que les dossiers en suspens auprès des différents bureaux régionaux de l'ONEM fassent l'objet d'une demande de requalification et non d'une procédure devant les tribunaux du travail !

Pour finir, représentants des employeurs et des travailleurs tiennent à féliciter le ministre de faire confiance, au nom du gouvernement, à la concertation sociale. Le groupe de travail va désormais ouvrir les autres chantiers afin d'améliorer la situation contractuelle des travailleuses et travailleurs de la culture, et mener ainsi une réflexion sur la condition de l'intermittence dans le secteur artistique. ■

Tommy Jonckheere

Plus d'informations ? Envoyez un courriel à Tommy Jonckheere, Responsable national sectoriel : tommy.jonckheere@cgslb.be.

JOURNÉE SECTORIELLE CP 226 - LOGOS ET INFOS

Les délégués de la CP 226 (commerce international, transport et logistique) ont participé, le 21 mars, avec leur Secrétaire permanent et le Responsable sectoriel national, à une journée sectorielle. Différents thèmes ont été abordés sur lesquels Logos, le fonds de formations pour les employés du secteur, a jeté un éclairage intéressant.

Pour beaucoup d'entre nous, Logos est toujours un inconnu.

Et pourtant depuis plusieurs années, ce fonds offre la possibilité de suivre des formations. Si vous travaillez en tant qu'employé au sein de la CP 226, vous pouvez choisir parmi un large éventail de formations celle qui vous

permettra de développer vos compétences. Ces séminaires sont toujours donnés par des formateurs professionnels qui comptent plusieurs années d'expérience.

VIA L'EMPLOYEUR

Les formations gratuites de Logos couvrent différents domaines, comme les transports routiers, la navigation maritime et intérieure, le transport aérien, les langues, l'informatique, les compétences personnelles et professionnelles. Les inscriptions s'effectuent toujours via votre employeur. Dans la plupart des cas, c'est un membre du service du personnel ou de la direction qui s'en occupe. Si vous souhai-

tez en savoir davantage, nous vous invitons à consulter www.logosinform.be.

PARTAGE D'EXPÉRIENCES

Dans l'après-midi, l'actualité sectorielle a été passée à la loupe. Les procédures sectorielles à suivre en cas de conflit ont également été discutées, un sujet particulièrement important dans le secteur. Ils ont ensuite partagé leurs expériences vécues au sein des entreprises, ce qui a donné lieu à un débat passionnant.

À l'automne prochain, une autre journée sectorielle sera organisée. Naturellement, tous les délégués sont les bienvenus ! ■

Peter Börner

DES VACANCES PAS CHÈRES GRÂCE À LA CGSLB REDÉCOUVREZ NOS APPARTEMENTS DE CAVALAIRE-SUR-MER !



Les appartements CGSLB de Cavalaire sur la Côte d'Azur ont été entièrement rénovés au goût du jour.

Micro-ondes, four, lave-vaisselle, réfrigérateur et congélateur, salle de bain refaite et nouveau mobilier contribuent à votre confort. Carrelages modernes, jolies tentures et éclairage subtil créent une ambiance agréable.

Vous n'avez pas encore planifié vos vacances ? Réservez vite l'un de nos appartements 6 ou 8 personnes. Les disponibilités et les prix se trouvent sur <https://maisonsdevacances.cgslb.be>. Vous pouvez aussi passer par votre secrétariat CGSLB pour obtenir plus de renseignements

NOUVELLE CARTE AVANTAGES CGSLB INSCRIVEZ-VOUS POUR PROFITER DE TOUS SES AVANTAGES

Avez-vous reçu votre nouvelle carte de membre de la CGSLB ? Glissez-la dans votre portefeuille, elle vous permettra de profiter de tous les avantages proposés par notre partenaire Merits & Benefits

Et ils sont nombreux. **Grâce à Merits & Benefits, le Syndicat libéral fait bénéficier ses affiliés des avantages les plus intéressants dans des centaines de petits commerces, chaînes de magasins, parcs d'attractions et webshops.** Plus d'informations dans le courrier contenant votre carte d'affiliation ou auprès

de votre secrétariat CGSLB local.

Rendez-vous sur www.avantages.cgslb.be et enregistrez-vous avec votre numéro d'affiliation (login) et le mot de passe repris dans le courrier. De nouvelles offres sont régulièrement ajoutées.

Vous l'avez compris, une manière donc de rentabiliser vos cotisations !



Allocations familiales bruxelloises

Le bébé est né, la filiation est assurée

La CGSLB-Bruxelles se réjouit que le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale se soit enfin accordé sur le futur modèle d'allocations familiales. Il répond aux spécificités des familles bruxelloises.

On l'attendait depuis longtemps, et nous commençons à nous inquiéter ! Les autres entités fédérées avaient défini leur propre modèle depuis plusieurs mois... Et l'échéance du 1er janvier 2020 approchait à grands pas ! Pour cette date, au plus tard, les entités fédérées doivent reprendre et assurer la gestion effective des allocations familiales.

SPÉCIFICITÉ BRUXELLOISES

Avec ce nouveau modèle bruxellois, tous les ingrédients sont réunis pour répondre aux spécificités de la Région bruxelloise :

- un montant de base proche des modèles flamand et wallon qui garantit une harmonie au niveau du traitement des familles dans les différentes entités... un élément important compte tenu de la mobilité résidentielle des familles d'une Région à l'autre ;
- des suppléments sociaux indispensables pour soutenir les familles bruxelloises disposant de revenus modestes voire très modestes ;
- un système lisible et avantageux... toutes les familles bruxelloises basculent dans le nouveau système dès 2020, et une grande majorité d'entre elles voit leurs allocations augmentées ;
- un système respectueux des engagements du passé... Les droits acquis par les familles qui pourraient perdre dans le nouveau système sont maintenus.

BUDGET SUPPLÉMENTAIRE

Le gouvernement bruxellois a en outre suivi l'avis des partenaires sociaux qui recommandaient une enveloppe budgétaire supplémentaire afin d'assurer l'efficacité sociale du nouveau système. Reste à présent à prévoir le mode de financement de cette enveloppe supplémentaire. **Plus une minute à perdre !** L'échéance du 1er janvier 2020, c'est dans un peu plus d'un an et demi, et les partenaires sociaux bruxellois ensemble avec l'administration d'Iriscare * peuvent à présent travailler à la mise en œuvre et la construction du nouveau modèle bruxellois. Pour rappel, le budget des allocations familiales représente environ 800 millions €, et dès le 1er janvier 2020, Iriscare devra être prêt pour mettre en œuvre ce nouveau modèle et assurer la continuité du paiement des allocations familiales aux quelque 125 000 familles bruxelloises. Un beau défi pour Bruxelles... mais il reste encore du pain sur la planche !

Avec cet accord, le gouvernement bruxellois apporte des réponses positives aux inquiétudes des familles, et investit pour l'avenir de notre Région !

*Iriscare est le nouvel OIP bruxellois qui aura notamment pour mission la gestion des allocations familiales sur le territoire bruxellois. ■

Chasse aux œufs



Cette année encore, les organisations libérales (mutuelle, SLFP, CGSLB, CEL-HO, etc.) avaient mis sur pied une après-midi festive avec chasse aux œufs, grimage, ballonnets, crêpes et château gonflable à l'intention des plus petits jusque 12 ans.

Entre autres endroits, l'événement s'est déroulé sur la plaine du séquoia à Ath. 234 enfants et leurs familles avaient rejoint l'espace qui leur était consacré sous le premier soleil radieux de la saison.

Au-delà de la défense des intérêts des travailleurs et des assurés sociaux, pour la CGSLB, il est aussi important d'apporter du bien-être aux familles et ce type d'activités réjouit à la fois les parents et les enfants. À refaire indéniablement l'an prochain. ■

Roland Foucart

Renforcer la solidarité syndicale dans un monde du travail en évolution

Dans le cadre du nouveau programme CGSLB/asbl MSI de 2017 à 2021, les organisations partenaires d'Afrique du Sud, du Burundi et du Sénégal sont venues en Belgique du 19 au 23 mars dernier. Le but de cette rencontre était de discuter de la mise en œuvre du programme, d'échanger les connaissances et d'apprendre de chacun.

Olivier Valentin, Secrétaire national CGSLB et président de l'asbl MSI, lors de la session d'ouverture de notre réunion : « Grâce à notre partenariat, nous renforçons la solidarité entre les travailleurs, nous apprenons les uns des autres et nous partageons des bonnes pratiques. Nous œuvrons pour le renforcement du dialogue social, qui est un élément central de l'Agenda du Travail Décent de l'Organisation internationale du Travail. Nous nous battons ensemble pour les travailleurs et travailleuses occupé(e)s à des emplois vulnérables et pour ceux de l'économie informelle. »

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes de plus en plus souvent confrontés aux emplois précaires et à la réduction de la justice sociale. Pour y faire contrepoids, la CGSLB/l'asbl MSI met tout en œuvre afin de renforcer nos partenaires dans leur lutte pour l'amélioration des conditions de travail de leurs affiliés.

APPRENTISSAGE MUTUEL

La recommandation 204 de l'OIT (l'Organisation internationale du Travail) est le thème central de notre programme. Il s'agit de la transformation de l'économie informelle en économie formelle. En ce qui concerne sa mise en œuvre, notre partenaire Sud-Africain, le COSATU (Congress of South African Trade Unions), a acquis beaucoup de connaissances, qu'il partage désormais avec ses collègues du Sénégal et du Burundi. Ainsi, le COSATU a présenté une procédure précise et documentée des points suivants :

- démarrer une consultation et déterminer les divers besoins des diverses parties prenantes ;
- incorporer la recommandation de l'OIT dans le dialogue social national ;
- définir des termes de références du groupe de travail national relatifs à la mise en œuvre de la recommandation 204 de l'OIT ;
- coopérer avec des experts techniques comme l'OIT, mais aussi d'autres organisations de la société ;
- obtenir une place à la table du dialogue social pour les travailleurs de l'économie informelle.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Nous avons également accordé l'importance qu'il convient au renforcement des capacités au sein d'une organisation syndicale pendant une session de travail. Cette dernière portait sur un modèle appelé



« Trade Union Organisational Capacity-Tool », développé par TUDCN (Trade Union Development Cooperation Network). Il s'agit d'un réseau syndical de la Confédération syndicale internationale (CSI). Les partenaires peuvent utiliser cet outil afin de mesurer de quelle manière notre programme quinquennal a permis un changement dans leur propre organisation. À la fin du programme, nous effectuerons également une évaluation afin d'examiner ce résultat.

À côté de l'aspect technique concernant le renforcement des capacités, nous avons aussi prévu deux formations thématiques. Une relative à l'environnement et au rôle que les syndicats peuvent jouer à cet égard, et une deuxième sur le suivi et l'évaluation de l'impact de notre lobbying syndical et de notre travail politique syndical.

VALEUR AJOUTÉE

Dans le programme quinquennal actuel, nous ne nous concentrons pas seulement sur la coopération accrue entre les partenaires africains existants de l'asbl MSI afin de pouvoir développer une coopération Nord-Sud-Sud. Il est également important de mettre en place une coopération plus étroite entre les partenaires de l'asbl MSI et ceux d'autres syndicats et ONG belges qui mettent le travail décent au centre de leur fonctionnement. Grâce à une coopération accrue, nous renforçons l'impact de nos actions de lobbying, nous contribuons à une approche syndicale plus cohérente et nous améliorons la représentativité des travailleurs par le biais du dialogue social ! ■

Département international

Un Europol social pour lutter contre la fraude sociale

Le président Jean-Claude Juncker a annoncé, dans son discours sur l'état de l'Union, la création d'une Autorité européenne du Travail. Le mouvement syndical européen et plus particulièrement les secteurs de la construction et du transport demandaient depuis longtemps une agence de lutte contre la fraude et le dumping social.



Le 13 mars 2018, la Commissaire européenne Marianne Thyssen a enfin présenté une proposition de texte qui devra être examinée et approuvée en conseil des ministres et au parlement européen. La Commission espère pouvoir mettre en place l'Autorité européenne du Travail fin 2019.

TÂCHES MULTIPLES

Les tâches de l'Autorité seront multiples. En premier lieu, il lui appartiendra d'aider les États membres en cas de litiges transfrontaliers et d'encourager la collaboration entre les nations. Elle favorisera les échanges d'informations et organisera des inspections communes avec les différentes instances nationales. En deuxième lieu, l'Autorité du Travail pourra intervenir en tant que conciliatrice dans les conflits entre États membres, par exemple sur le paiement des cotisations sociales. Toutefois, dans ces deux cas, elle ne pourra pas réellement contraindre les États membres à travailler dans la même di-

rection. Troisièmement, l'Autorité devra se mettre directement au service des citoyens européens, d'une part en fournissant des renseignements sur les droits sociaux européens et sur les obligations en matière de travail et de sécurité sociale, et d'autre part en facilitant la collaboration entre parties prenantes dans les événements qui ont des conséquences transfrontalières. Par exemple, en cas de restructuration d'une entreprise qui a des sièges dans plusieurs pays.

Les partenaires sociaux ne seraient impliqués dans la gestion de l'Autorité européenne du Travail ni au niveau des États membres ni à celui de la Commission européenne, mais ils feraient partie d'un groupe d'avis.

LE MEILLEUR DES MONDES ?

Commençons par dire que cette proposition va clairement dans le sens de la lutte contre la fraude et le dumping social transfrontaliers. L'Autorité sera une agence européenne indé-

pendante disposant de son propre budget (50 millions d'euros par an) et de son propre personnel (140 travailleurs). Elle disposera d'une force de frappe suffisante pour aider les États membres à aborder les problématiques transfrontalières qui les dépassent. Petit bémol, l'Autorité ne pourra pas obliger un État membre à participer à une inspection sociale commune. Par ailleurs, il n'est pas normal que les partenaires sociaux soient exclus de sa gestion et qu'ils ne puissent prendre l'initiative d'interpeller l'Autorité lorsqu'une entreprise est manifestement en infraction.

PLUS DE JUSTICE SOCIALE

La proposition de création d'une Autorité européenne du Travail s'inscrit dans un mouvement plus large vers la justice sociale. Celui-ci a pour objectif de mettre en pratique les principes du socle européen des droits sociaux voté en novembre 2017. À côté de l'Autorité et l'annonce de l'application du socle social, ce mouvement poursuit encore deux objectifs. D'abord, la Commission européenne a lancé un projet de mesures visant à améliorer l'accès à la protection sociale, tant pour les salariés que pour les indépendants. Ensuite elle a annoncé qu'une autre proposition serait déposée avant la fin 2018 de création d'un numéro de sécurité sociale européen destiné à améliorer la communication entre les différents systèmes nationaux. Cette simplification administrative aurait pour conséquence que chaque citoyen européen pourrait mieux faire valoir ses droits sociaux où qu'il se trouve au sein de l'Union. Cela dit, tout n'est pas gagné. Il ne s'agit que de propositions susceptibles d'être encore amendées. ■

Inge Hannon

Adoption du Plan wallon des Déchets-Ressources



Le jeudi 22 mars 2018, le gouvernement wallon a approuvé le Plan wallon des Déchets – Ressources. Au centre de cette nouvelle stratégie, la vision que le déchet doit aujourd’hui constituer une ressource.



Annuellement, la production des déchets en Wallonie atteint près de 15 millions de tonnes auxquelles on peut rajouter près de 10 millions de tonnes de terres excavées. Si l’attention est souvent focalisée sur les déchets ménagers, ceux-ci ne composent toutefois que 10 % du gisement. La grande partie est en effet produite par le secteur industriel. Le PWDR tient compte de cette réalité dans sa structure. Par ailleurs, un pan entier du Plan est consacré à la propreté publique. Concrètement, plus de 700 actions sont proposées au travers de 157 mesures afin de mieux réduire, réutiliser, trier, recycler et valoriser les déchets. Citoyens, entreprises, intercommunales, associations, communes, pouvoirs publics... sont concernés.

ORIENTATIONS ET ACTIONS

Le plan concerne, entre autres, la promotion de l’**éco-conception des emballages** en vue d’un meilleur recyclage, le renforcement du réseau des **Repairs-cafés** pour assurer une plus longue vie des objets. Il encourage les citoyens à louer un service plutôt qu’acheter un bien. Pour 2025, les **déchets organiques** devront être séparés des déchets résiduels dans toutes les communes wallonnes. Le **P+MC** c’est-à-dire le tri des PMC étendu à d’autres types d’emballages en plastique que les bouteilles et flacons traditionnellement collectés dans le sac bleu, sera d’application dès 2019.

La **capacité d’incinération** sera réduite d’au minimum 15 % (160 000 tonnes) tandis qu’une nouvelle unité de biométhanisation destinée à valoriser les déchets organiques sera construite. ■

Charline Wandji

LES DÉLÉGUÉS EN FORMATION CHEZ GROUPE TERRE

L’asbl Terre, association qui récolte des vêtements inutilisés, a inauguré son nouveau centre de tri à Couillet fin 2016. Consacré à la collecte, au tri et à la valorisation des textiles, le nouveau centre remplace celui de Fontaine-l’Évêque devenu vétuste. Le nouveau site est désormais en mesure d’accueillir le grand public tout au long de l’année.

À l’occasion d’une formation environnement, les délégués syndicaux de la CGSLB ont pu visiter les infrastructures toutes récentes. Ils ont constaté les impacts positifs de l’activité de tri qui permet de garder un ancrage local. Comme l’explique Cinzia Carta, la chargée de sensibilisation et d’éducation, quatre millions d’euros ont été investis dans le projet, avec, à la clé, la création d’une dizaine d’emplois accessibles à des personnes sans qualification préalable. La revalorisation des vêtements de seconde de main demande néanmoins de la rigueur et des techniques pointues de sélection des différentes fractions de textile.

Si la mission du groupe est de donner à chacun une place dans la Société (entre autres), les activités des différentes entités du Groupe s’inscrivent bien dans les objectifs du Plan Wallon des Déchets – Ressources. ■

CW

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 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 la 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 la 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 61 ans.*

5. Le régime de RCC à partir de 58 ans pour 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 62 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 61 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 :

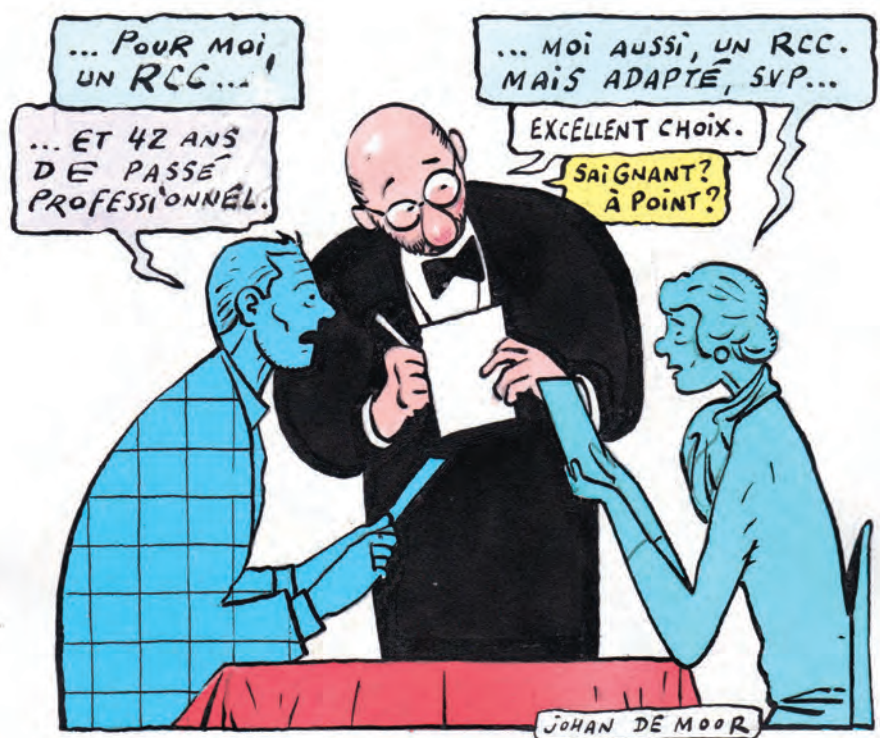
- vous atteignez l'âge 60 ans;

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.

Attention l'obtention de la dispense peut avoir des conséquences fiscales sur le 2^e pilier de pension.

Service chômage

Fiche fiscale

Si vous avez bénéficié d'allocations de chômage en 2017 payées par le biais de la CGSLB, vous recevrez une fiche fiscale. Elle vous sera utile pour compléter votre déclaration de revenus.

Au verso de cette fiche, vous trouverez une attestation fiscale qui reprend le montant des cotisations que vous avez versées en 2017 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 2017 (12 x 15,95 euros = 191,40 euros)
Durant les mois de mars, avril et mai, vous étiez en chômage complet.
L'attestation fiscale mentionnera

47,85 euros (3 mois x 15,95 euros).

2. En 2017, vous avez payé 129 euros de cotisations (12 x la cotisation pour chômeurs de 10,75 euros)

Vous étiez en chômage complet durant toute l'année.

Votre attestation fiscale mentionnera 129 euros (12 mois x 10,75 euros).

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

Exemple

Selon votre fiche fiscale, vous avez reçu 3 000 euros d'allocations de chômage en 2017. Suivant l'attestation fiscale, vous pouvez déduire 47,85 euros au titre de cotisations syndi-

cales. Sur votre déclaration de revenus, vous indiquez 2 952,15 euros (3 000 euros – 47,85 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.cgsלב.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

Le Syndicat libéral vous souhaite bon courage pour les examens !

Ensuite, vous allez peut-être enchaîner avec un job étudiant ou... votre premier emploi !
La CGSLB et FreeZbe peuvent vous éclairer sur ces voies.

Trouvez plein de conseils judicieux dans nos brochures et dépliants :



Passez chercher ces documents auprès de votre secrétariat CGSLB
ou téléchargez-les sur www.cgslb.be/fr/publications
ou visitez www.cgslb.be.

Votre liberté, votre voix

