



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## La loi de 1996 sur les salaires doit être révisée en profondeur

Dans ce numéro :

Augmentation des salaires minimums à partir du 1er juillet | Le nombre de chômeurs complets indemnisés continue à diminuer | Le secteur du Transport manifeste contre le dumping social | Les flexi-jobs et autres formes atypiques d'emploi ratent leurs objectifs

# SOMMAIRE

## Révision de la loi sur les salaires 4

La loi sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité doit être réformée pour rendre aux partenaires sociaux la liberté de négocier les salaires.

## Le chômage en baisse 8

Le nombre total de chômeurs complets indemnisés continue à diminuer dans les statistiques de l'ONEM. L'Office de l'Emploi prévoit que cette tendance à la baisse se poursuivra.

## Modification du contrat de travail 10

Cas concrets qui ont été considérés ou non comme licenciement implicite suite à une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

## Manifestation des enseignants 14

Les rémunérations de toutes les catégories des personnels doivent être revalorisées pour mieux faire face aux multiples défis de l'école.

## La Cour des Comptes critique les flexi-jobs 16

Les flex-jobs et autres formes atypiques d'emploi ne renforcent pas le secteur horeca et fragilisent les travailleurs.

## Fiche fiscale 22

Les chômeurs peuvent déduire leurs cotisations syndicales de leurs allocations de chômage, sur leur déclaration de revenus. Le montant se trouve au verso de la fiche fiscale.



## Une journée bien remplie au CNT

Les partenaires sociaux n'ont pas chômé au Conseil national du Travail le 23 avril. Pas moins de 16 conventions collectives, 3 avis, 1 recommandation et 1 déclaration ont été adoptés lors de la séance plénière. Ils ont ainsi permis la mise en œuvre d'une partie du projet d'accord interprofessionnel, notamment les fins de carrières, et l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement.

En ce qui concerne la marge salariale de 1,1 %, puisqu'il n'y a pas eu unanimité pour valider le projet d'accord interprofessionnel, il revient au gouvernement de prendre un arrêté royal délibéré en conseil des ministres.



## 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.

# Un AIP Canada Dry

Les partenaires sociaux ont signé toutes les conventions collectives de travail pour mettre en œuvre les dossiers du projet d'accord interprofessionnel qui sont de leur ressort. Tous ont apposé leur signature, y compris l'organisation syndicale qui avait rejeté le texte.

Ces conventions collectives se rapportent aux différents systèmes de RCC (l'ancienne prépension) ainsi qu'aux emplois de fin de carrière. À chaque fois, nous avons voulu permettre aux travailleurs d'accéder à ces systèmes à un âge inférieur à celui voulu par l'ancien gouvernement. Par exemple, ils pourront bénéficier du crédit-temps de fin de carrière à 4/5 temps à partir de 55 ans au lieu de 60 ans.

Il y a aussi une convention collective concernant la mobilité et l'augmentation de l'intervention des employeurs dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail qui se font en transport en commun. Et enfin une convention pour faire passer de 100 à 120 le nombre de base d'heures supplémentaires volontaires.

La norme salariale de 1,1 % ne sera pas adoptée par CCT, car il aurait fallu l'accord de tout le monde. Elle sera donc fixée par un arrêté royal pris en conseil des ministres.

Il fut une époque où l'on parlait de prépension Canada dry, en référence à une publicité pour cette boisson qui a un nom d'alcool, une couleur d'alcool, un goût d'alcool, mais ne contient pas d'alcool. Il s'agissait de mesures de fin carrière négociées dans les entreprises pour permettre à des travailleurs de partir à des conditions semblables à la prépension alors qu'ils ne réunissaient pas toutes les conditions, notamment d'âge, pour en bénéficier.

Ce que nous venons de faire, c'est signer un accord interprofessionnel Canada Dry avec un petit goût d'inachevé sur plusieurs points.

Deux groupes de travail sont maintenant activement occupés à réfléchir au sein du CNT, l'un pour augmenter de manière significative le salaire minimum, l'autre pour élaborer un nouveau système misant sur l'utilisation de modes de mobilité durables et la simplification des régimes existants.

La loi sur les salaires de 1996 doit être modifiée pour redonner aux partenaires sociaux une véritable latitude de négociation. Aujourd'hui elle n'est qu'une sorte d'algorithme qui aboutit forcément à une marge d'augmentation des salaires étriquée.

Le dossier des fins de carrière constitue un autre défi majeur. Des politiciens de partis de l'ancien gouvernement se sont publiquement offusqués de la décision des partenaires sociaux de permettre aux travailleurs d'accéder au RCC et au crédit-temps à des âges inférieurs



à ceux prévus par la réglementation. Si ces gens se retrouvent au prochain gouvernement issu des élections du 26 mai 2019, nous devons nous préparer à combattre leurs initiatives.

Comme d'habitude, nous ne vous donnons aucune consigne de vote. Informez-vous sur les programmes des candidats, analysez les décisions qu'ils ont prises et qui vous touchent directement, choisissez les candidats dont les actes sont en concordance avec leurs idées, et les vôtres. ■

**Mario Coppens**  
Président national

# La loi sur les salaires de 1996 doit être réformée

**Les délégués de la CGSLB ont voté oui au projet d'accord interprofessionnel mais avec la ferme intention d'obtenir la révision de la loi sur les salaires de 1996. À l'époque elle devait modérer les rémunérations pour préserver la compétitivité des entreprises belges et promouvoir l'emploi. Elle ne correspond plus à la réalité économique d'aujourd'hui. Elle a surtout servi à maximiser les profits des actionnaires au détriment des travailleurs.**

Les délégués de la CGSLB ont considéré le projet d'AIP comme un tout à prendre plutôt qu'à laisser. La mise en œuvre des mesures du projet d'AIP - comme si de rien n'était - est en cours, il nous faut maintenant préparer la suite, notamment obtenir la révision de la loi sur les salaires et l'augmentation substantielle des salaires minimums (voir page 7).

## STAGNATION DES SALAIRES

Depuis plus de 20 ans, la formation des rémunérations en Belgique est régie par la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Elle restreint considérablement la liberté des partenaires sociaux de négocier les salaires. Le gouvernement Michel a asséné un autre mauvais coup aux salariés en 2015, en imposant un saut d'index. Cette absence d'indexation combinée à une marge maximale très limitée a sonné le début d'une longue période de baisse salariale (il y a eu un statu quo en 2015, -0,94 % en 2016 et -0,8 % en 2017).

De l'analyse de la période qui suit la crise financière de 2008, il ressort que les salaires réels n'ont progressé que de seulement 0,1 % par an. Il faut donc parler de stagnation plutôt que de progression.

## HANDICAP SALARIAL

La loi du 26 juillet 1996 a été révisée en 2016 et pas dans le bon sens pour les travailleurs. L'idée est toujours de comparer l'évolution probable des salaires en France, en Allemagne et aux Pays-Bas pour déterminer la marge à ne pas dépasser en Belgique en tenant en plus compte du handicap salarial accumulé depuis 1996 (malgré la loi censée l'empêcher), d'un handicap historique datant d'avant 1996 et d'une marge de sécurité de 0,5 %. Le handicap salarial résiduel depuis 1996 doit être déduit de la marge disponible.

Or, le handicap salarial de 0,9 % qui résulte du nouveau calcul ne correspond pas à la réalité : si nous calculons le handicap salarial depuis 1996 comme cela se faisait avant la réforme de la loi de 1996, il serait en fait négatif, de -0,7 %, dans l'avantage de notre pays donc. Pourquoi cet écart ?

## À CAUSE DU TAX SHIFT

Le nouveau calcul ne permet plus de comptabiliser les réductions de charges patronales accordées dans le cadre du tax shift. Pourtant, tenir compte de celles-ci donne une différence de 1,6 %. La Belgique doit s'en tenir à la réglementation européenne en la matière. Même si les subventions octroyées aux employeurs diminuent de manière directe leur coût salarial, il n'est pas permis de les prendre en considération, ce qui n'empêche pas le Conseil central de l'Économie de faire le calcul à titre de comparaison.

Ainsi, en tenant compte des subventions salariales et d'autres réductions allouées, on obtient en 2017 un handicap salarial depuis 1996 de -2,5 %, ce qui signifie qu'en réalité les rémunérations belges sont inférieures à celles des trois pays voisins. Ce que cela donne pour 2018 n'est pas encore connu, mais il est sûr que les salaires en Belgique ont cette dernière année progressé à un rythme moins soutenu que ceux de nos voisins.

## ENTREPRISES SOUS ASSISTANCE

L'aide des pouvoirs publics belges aux entreprises est tout simplement impressionnante en comparaison avec les pays voisins : en 2017, les employeurs ont été subventionnés pour un montant total de 7,242 milliards d'euros, soit 4,37 % de la masse salariale. Les aides accordées en Allemagne et aux Pays-Bas sont négligeables (respectivement 0,10 % et 0,73 % de la masse salariale totale). En France, ces subventions restent également limitées (2,87 % de la masse salariale). S'il y a encore un handicap salarial depuis 1996, il est clair qu'il est maintenant à l'avantage de notre pays.

## HANDICAP ABSOLU

Depuis 2018, le Conseil central de l'Économie calcule le handicap absolu dans le cadre de son rapport technique. Le coût salarial horaire absolu est substantiellement plus élevé en Belgique que dans les trois pays de référence. Toutefois, des quatre pays étudiés, les travailleurs belges sont de loin les plus productifs. Lorsque le facteur « productivité » est pris en compte, il faut bien constater qu'il n'existe presque plus de handicap salarial absolu.



## ÉVOLUTION DES SALAIRES PAR RAPPORT AUX BÉNÉFICES DES ENTREPRISES

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Dividendes perçus	+ 11,4 %	+ 3,0 %	+ 3,6 %	-0,4 %	+ 3,8 %	+ 21,4%
Salaires réels	+ 0 %	- 0,3 %	- 0,1 %	- 0,94 %	- 0,8 %	- 2,14 %

Source : tableau Service d'étude sur la base des données de la BNB (2018) & d'ETUI (2014, 2015, 2016, 2017 et 2018)

En 2018, il est même de 0 (bien que nous ne disposions pas encore de chiffres), en raison d'une part de la baisse de l'écart salarial de 0,3 % et d'autre part suite à une diminution de charge supplémentaire de 0,5 % dans le cadre du tax shift.

### HAUSSE DES DIVIDENDES

Le facteur « travail » n'a été rémunéré que de manière très limitée entre 2013 et 2017. Dans ce contexte, il est intéressant d'observer dans quelle mesure le facteur « capital » a été valorisé pendant la même période. À cette fin, il convient d'analyser le taux de progression annuel moyen des dividendes perçus par les particuliers entre 2013 et 2017. En termes monétaires, cela représente un total de 15,9 milliards d'euros de dividendes versés à des particuliers en 2017. Une part bien plus importante encore est distribuée à des sociétés/administrateurs détenant des actions pour compte d'autrui. En épluchant les statistiques de la Banque Nationale, nous parvenons à dé-

duire combien les sociétés (financières et non financières) belges ont dépensé en tout en dividendes et en salaires. Le graphique à la page 6 compare les sommes payées à 20 ans d'intervalle (en 1996 et en 2017) et leur augmentation exprimée en pourcentage : il est clair que les dividendes des actionnaires ont augmenté beaucoup plus rapidement que les salaires.

### LA PART DES SALAIRES

Le partage de la valeur ajoutée entre travail et capital est un indicateur de la richesse qui revient aux salariés. Si elle progresse au même rythme que la croissance de la productivité, elle restera stable. Si les salaires ne suivent plus les hausses de productivité, l'argent ira plus au capital (et par conséquent davantage aussi aux actionnaires). En Belgique comme dans les autres pays industrialisés, la part des salaires dans la valeur ajoutée dans le secteur privé est en diminution depuis plusieurs décennies.



Les gains de productivité ne sont donc pas distribués aux salariés, ce qui cause cette diminution de la part salariale dans la valeur ajoutée. Le graphique ci-après reflète l'écart entre la croissance de la productivité du travail réelle et celle des salaires réels depuis 1995.

#### RAPPORT DE FORCE

La loi sur les salaires a surtout servi à empêcher les syndicats d'utiliser leur influence pour négocier des hausses de rémunérations là où c'est possible. Les délégués sont des gens responsables parfaitement capables de

comprendre jusqu'où ils peuvent aller dans leurs revendications.

La marge salariale interdit aux employeurs qui le voudraient de bien rémunérer leur personnel. Le prochain gouvernement devra réformer cette loi pour toutes les raisons que nous venons d'énumérer et aussi pour relancer la croissance par la consommation intérieure des ménages.

Et si les employeurs continuent de prétendre que le problème est le coût de la main-d'œuvre brut, alors ils doivent accepter une véritable réforme de la fiscalité qui réduira les charges sur les revenus du travail pour les transposer sur les revenus du capital et de l'immobilier. ■



# Il faut augmenter sensiblement les salaires minimums en Belgique

**Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM) augmentera de 1,1 % à partir du 1er juillet 2019. Une hausse aussi faible sur un montant aussi bas ne sera pratiquement pas ressentie par les travailleurs. D'où l'urgence de trouver des solutions pour améliorer le RMMM sans qu'il en coûte trop aux entreprises.**

Les partenaires sociaux viennent d'avancer le calendrier du groupe de travail chargé de faire des propositions pour augmenter substantiellement le niveau des salaires minimums. Il devra faire preuve de créativité pour augmenter les salaires minimums en utilisant toutes les recettes d'ingénierie fiscale et sociale possibles, voire en proposant au futur gouvernement d'en créer de nouvelles. Ce qui est certain, c'est que les employeurs ne veulent pas faire les frais de l'opération.

## TROP PEU D'ARGENT

Les montants bruts du RMMM au 1er septembre 2018 seront augmentés de 1,1 % à partir du 1er juillet 2019:

Âge	Montants actuels	À partir du 1/7/2019
18 ans	1 593,81 €	1 611,34 €
19 ans (après 6 mois de travail)	1 636,10 €	1 654,10 €
20 ans (après 12 mois de travail)	1 654,90 €	1 673,10 €

Fondamentalement, le pouvoir politique et les agents économiques devraient se demander comment il est possible de mener une vie décente en Belgique – se loger, se nourrir, se distraire - avec aussi peu d'argent, et la question se pose avec encore plus d'acuité pour la plupart des allocataires sociaux.

Dans les statistiques de l'ONSS datant de 2016, on peut lire qu'un peu plus de 66 000 emplois équivalents temps plein sont rémunérés au salaire minimum dans le secteur privé belge. Ils se trouvent essentiellement dans le travail intérimaire, le commerce de détail indépen-

nant, la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers et les grandes entreprises de vente au détail, la CP pour employés et l'industrie hôtelière. Dans la plupart des autres commissions paritaires, les partenaires sociaux ont négocié des salaires minimums plus avantageux.

## TOUT EST RELATIF

En termes absolus, le salaire minimum belge est le quatrième plus élevé d'Europe derrière le Luxembourg, l'Irlande et les Pays-Bas. Lorsque nous prenons en compte la rémunération minimum relative – le salaire minimum brut par rapport au salaire moyen ou médian d'un pays – la Belgique se place toutefois en queue de peloton.

Si nous considérons le coin salarial, c'est-à-dire la différence entre le montant payé par l'employeur et le montant net perçu par le travailleur, notre pays se place au milieu du classement. ■



## Rapport annuel ONEM 2018

# Nouvelle baisse du nombre de chômeurs indemnisés. Faut-il pour autant se réjouir ?

En 2018, comme les années précédentes, le chômage indemnisé en Belgique a continué de diminuer. C'est ce qui ressort du rapport annuel de l'ONEM. « Une évolution attendue », souligne Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB.

« Toutefois, la prudence reste de mise, il y a aussi un revers à la médaille. »

**P**our la 5<sup>e</sup> année consécutive, le chômage indemnisé a diminué. En 2018, le nombre total de chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi et non-demandeurs d'emploi, s'élevait à 438 477, soit une diminution de 10 % par rapport à 2017. Cette évolution, que l'on observe depuis quelques années déjà, s'explique principalement par 3 facteurs. Pour la cinquième année consécutive, la Belgique a connu une croissance modérée de 1,4% en 2018. Selon la Banque Nationale, l'emploi a augmenté de 59 000 unités en 2018.

### EFFET DÉMOGRAPHIQUE

Il y a aussi un effet démographique. Ces dernières années, la population active et la population en âge de travailler ont moins augmenté qu'auparavant et les départs à la pension sont plus nombreux. Enfin, il y a l'effet de plusieurs réformes pour soutenir l'emploi ou réformer l'assurance chômage, comme la fin du droit aux allocations d'insertion. « Parmi les chômeurs qui ne bénéficient plus d'allocations d'insertion, les chiffres nous indiquent qu'à peine 50 % d'entre eux ont en effet un travail, mais que l'autre partie de ce groupe est renvoyée vers le CPAS ou disparaît complètement des radars », explique Sabine Slegers. « Nous devons malheureusement constater que trop souvent, de nombreuses personnes se retrouvent sans allocations en raison de la politique de sanctions appliquée dans le cadre de la recherche d'emploi ».

Cette tendance à la baisse reflète également la forte diminution du nombre de personnes en RCC, en partie la conséquence d'une réglementation plus stricte qui fait chuter le nombre d'entrants. En ce qui concerne le chômage temporaire, on observe une diminu-

tion de 7,2 % du nombre de jours chômés. Le nombre de jours de chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques, qui reflète de plus près l'évolution de la conjoncture, a diminué de manière plus forte encore (11,5%).

Le nombre de travailleurs percevant des allocations d'interruption a lui aussi chuté. Le crédit-temps a diminué de 5,5 % en 2018. C'est la conséquence des conditions d'admission plus strictes pour le crédit-temps et les régimes de fin de carrière qui, depuis 2015, ont entraîné une diminution sensible du nombre de nouveaux entrants. Une augmentation significative a toutefois été observée dans les derniers mois de l'année 2018 du fait de l'annonce d'une réglementation plus restrictive en 2019 pour les emplois de fin de carrière. « Il faut ici également insister sur le fait qu'on observe que le nombre de travailleurs en maladie augmente de manière proportionnelle à la forte diminution du chômage », précise Sabine Slegers.

### TOUJOURS INSUFFISANT

Le chômage devrait encore reculer en 2019. Le Bureau fédéral du Plan prévoit une croissance de 1,3 % de l'économie belge. Compte tenu de l'évolution de la conjoncture, de l'évolution de la population active et de l'effet des réformes, le nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base du travail ou des études devrait encore diminuer mais de façon moins prononcée qu'en 2018. Avec un taux d'emploi de 69,2% (en 2018), nous sommes encore loin de l'objectif de 73,2% en 2020 fixé pour la Belgique dans le cadre de la stratégie européenne en matière d'emploi. L'ONEM rappelle toutefois que la population en âge de travailler a aussi augmenté

davantage dans notre pays tandis qu'elle diminuait dans de nombreux autres.

Pour 2019, il existe des facteurs d'incertitude qui peuvent influencer la croissance du PIB et la création d'emplois. Citons notamment le Brexit, les problèmes budgétaires de certains pays de la zone euro et les risques de tensions commerciales entre les grands acteurs (États-Unis, Chine, Europe...).

Autre défi majeur : la numérisation croissante du marché du travail. La Belgique doit agir rapidement sur les compétences et la formation de la population active, en mobilisant davantage la population inactive, en stimulant la mobilité et la migration économique dans le but d'élargir notre population active.

Sabine Slegers : « Créer des emplois c'est une chose, créer des emplois durables c'est autre chose. Une étude récente de la Banque nationale indique une nouvelle fois que les emplois créés sont souvent des jobs temporaires. Le Syndicat libéral continuera à lutter contre ces emplois précaires et les contrats de travail peu stables ! »

### DES CONTRÔLES CIBLÉS

Soucieux de réduire le plus efficacement possible la fraude et les usages impropres, l'ONEM continue également à informatiser ses procédures de contrôle. Plus de 40 types de croisements de données sont ainsi effectués de manière systématique. Afin d'éviter les paiements indus, de nombreux contrôles préventifs sont effectués, en collaboration avec les organismes de paiement et donc la CGSLB. Dans le cadre du plan d'action de lutte contre la fraude du gouvernement, des efforts particuliers ont été faits en 2018 pour intensifier la chasse à la fraude domiciliaire et au travail au noir. ■



# Fête des mères

	Bénéficiez d'une réduction de 15 % sur tout le site !
	Des fleurs avec vase d'une valeur de 15€ !
	Profitez d'une réduction exclusive de 5 % (*) sur des bijoux raffinés en diamant de la marque belge BAUNAT !
	10 % de réduction sur votre achat chez Avance !
	Achetez des vouchers ZEB d'une valeur de 25€ et payez seulement 22,50€. Vous bénéficiez donc d'une réduction de 10 % sur tous vos achats !
	10 % de réduction supplémentaire dans 9 boutiques de votre choix avec la carte VIP !
	- 4 % sur tous vos achats Coolblue grâce au bon d'achat Coolblue
	Une journée au West Coast Wellness au prix de 15 euros au lieu de 23 euros.
	15 % de réduction chez ABOUT YOU.
	15 % de réduction à l'achat d'un coffret Wonderbox "Séjour"!
	-10 % sur tous vos achats dans tous les magasins ICI PARIS XL grâce au bon d'achat

Surprenez votre maman avec un chouette cadeau ou une journée bien-être ! Jetez un coup d'œil à nos idées de cadeaux et chouchoutez votre maman lors de cette journée spéciale.

## COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be)

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

## Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe.

En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

## D'autres questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

- via e-mail: [helpdesk@meritsandbenefits.be](mailto:helpdesk@meritsandbenefits.be) (de préférence) en mentionnant vos prénom et nom
- par téléphone : 014/24.40.90, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures



# Modification substantielle unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail

## Que dit la jurisprudence ?

Après vous avoir présenté les conditions, les possibilités de réaction du travailleur et les risques, nous aborderons dans cet article des cas concrets qui ont été considérés ou non comme licenciement implicite à la suite d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

### LA FONCTION

- transférer l'infirmier du service psychiatrique à la radiologie afin d'éviter les tensions au sein du service; le fait que la concertation avait dégagé d'autres solutions n'y change rien, puisqu'il n'appartient pas aux juridictions du travail de juger de l'opportunité de ce genre de décision (*Cour du travail de Bruxelles, 28.05.2010*);
- modifier la fonction imposée au responsable de section et directeur adjoint afin de rentabiliser la firme par le biais d'une nouvelle stratégie commerciale, ne représente pas une dégradation du travailleur, ce d'autant plus que la modification n'a aucune influence sur les conditions de rémunération et le régime de travail et que la nouvelle fonction correspond aux compétences, expérience et expertise du travailleur; la modification de fonction n'est alors pas considérée comme une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail (*Cour de Cassation, 11.10.2010*);
- assigner une fonction d'étude, de conseil et d'administration, à un travailleur qui a exercé durant toute sa carrière de 29 années des fonctions opérationnelles, supervisant depuis 5 ans une grande équipe accomplissant des tâches industrielles, constitue une modification importante de la nature de la fonction (*Cour du travail de Bruxelles, 06.02.2017*);
- modifier une fonction en retirant les responsabilités de gestion et d'administration d'un service spécialisé d'un hôpital représente une rupture de contrat; permettre au travailleur de conserver son titre de chef de

service sans responsabilités, de même que la rémunération, n'entraîne pas une rupture de contrat étant donné que dans la nouvelle organisation il était sous l'autorité d'un collègue qui précédemment se situait sous son autorité (*Cour du travail de Bruxelles, 26.04.2017*);

- modifier la fonction d'une employée de banque qui s'occupait du point d'info de l'agence et recevait des clients en bureau pour différents types d'opérations bancaires comme suit : la nouvelle fonction qui lui est assignée consiste en un travail d'archivage et de classement dans un local exigu, aux fenêtres presque totalement occultées par des armoires de classement, sans téléphone et sans ordinateur, sans autre mobilier qu'une table et une chaise, et sans contact avec la clientèle. Cela représente une rupture de contrat dans le chef de l'employeur (*Cour du travail de Bruxelles, 27.02.2018*).

### LE LIEU DE TRAVAIL

Par lieu de travail, il faut entendre la commune dans laquelle le travail est exécuté.

- augmenter la distance domicile/travail de 15km ne constitue pas une rupture de contrat (*Cour de Cassation, 04.02.2002*);
- lorsque l'employeur amortit (augmentation de salaire, majoration de l'intervention patronale dans les frais de déplacement ou rémunération du temps de déplacement) autant que possible les conséquences néfastes du déplacement du lieu de travail de 32 ou 34 km plus loin du domicile du travailleur, il ne peut être question de rupture de contrat

(*Cour du travail de Liège, 11.12.2003*);

- changer unilatéralement le lieu de travail des environs du domicile de la travailleuse vers une destination supposant un temps de déplacement quotidien de 2 heures en voiture est considéré comme une rupture de contrat (*Cour du travail de Liège, 17.12.2003*);
- modifier le lieu d'occupation, avec pour conséquence que le déplacement domicile-lieu de travail prend 6 heures, alors qu'il ne prenait que moins d'une demi-heure auparavant constitue une modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail (*Cour du travail de Bruxelles, 23.05.2016*);
- déplacer le lieu de travail de Grobbendonk à Peer et ainsi augmenter de 48,3 km (trajet simple) le déplacement domicile-lieu de travail et de 40 minutes le temps de trajet, c'est un changement non négligeable pour le travailleur qui a pu invoquer à raison la cessation de contrat (*Cour du travail d'Anvers, section Anvers, 04.10.2016*).

### LA RÉMUNÉRATION

La rémunération constitue l'un des éléments essentiels du contrat de travail. Par rémunération, on entend le salaire fixe et variable ainsi que les avantages acquis en vertu du contrat de travail. Si l'employeur apporte une modification importante au montant de la rémunération, la jurisprudence aura tendance à considérer cela comme un licenciement implicite.

- un travailleur qui disposait d'une voiture de société et qui pouvait l'utiliser à des fins privées, a invoqué à raison la rupture de contrat dans le chef de son employeur, car il pou-



va désormais uniquement l'utiliser pendant les heures de travail, selon un planning prédéfini, et la remettre sur le parking de la société (Cour du travail de Bruxelles, 23.06.1998) ;

- modifier unilatéralement le coefficient de commission lié aux produits vendus par le représentant de commerce, entraînant une diminution de ses commissions, revient à rompre le contrat de travail (Cour du travail de Liège, 17.02.1999) ;
- modifier unilatéralement le champ d'activité d'un représentant de commerce de sorte que ses commissions s'en trouveraient sensiblement diminuées, est une rupture de contrat (Cour du travail de Gand, 23.02.2005) ;
- une suspension unilatérale de l'engagement de pension complémentaire revient à une diminution de la rémunération puisqu'il s'agit d'une contrepartie du travail presté et constitue dès lors une modification d'un élé-

ment essentiel du contrat de travail, de sorte qu'elle enfreint l'article 25 de la loi relative aux contrats de travail (Cour du travail de Bruxelles, 02.12.2014) ;

- le déménagement du lieu de travail du Luxembourg vers la Belgique ayant pour conséquence que le travailleur ne peut plus bénéficier du système fiscal et parafiscal plus avantageux et entraînant une perte de salaire net de 700 euros, doit aussi être considéré comme une rupture irrégulière de contrat (Tribunal du travail de Bruxelles, 24.05.2018).

#### DURÉE ET RÉGIME DE TRAVAIL

- modifier l'horaire de travail flottant par un horaire fixe, ayant pour conséquence que le travailleur doit dorénavant commencer sa journée un quart d'heure voire une demi-heure plus tôt et qu'il ne peut plus accumuler d'heures supplémentaires en raison

de l'introduction de l'horaire fixe, ne constitue pas un acte équipollent à rupture (Cour de cassation, 04.02.2002) ;

- la modification unilatérale de l'horaire de travail en faisant passer un travailleur d'un horaire 5 jours/semaine à un horaire 6 jours/semaine représente une rupture du contrat de travail (Cour de Cassation, 17.05.1993) ;
- imposer un horaire de jour à une infirmière qui, pendant 10 ans, a travaillé la nuit, cela équivaut à une rupture du contrat de travail (Cour du travail de Bruxelles, 16.02.2016).

D'après les cas de jurisprudence énumérés ci-dessus, on peut en conclure que l'appréciation de la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail doit se faire au cas par cas et en fonction des circonstances factuelles, concrètes. ■

Ilse Veugen

# Un bol de soupe pour réchauffer les cœurs

Gros succès pour l'action du 4 avril des délégués CGSLB de BNP Paribas Fortis qui ont proposé aux travailleurs du bâtiment de la rue du Progrès de descendre savourer un bol de soupe pendant la pause de midi.



Les délégués CGSLB voulaient apporter un peu de réconfort aux travailleurs de la banque confronté à un énième plan de restructuration qui ne dit pas vraiment son nom (voir Librement Avril 2019).

La direction pousse une partie du personnel à prendre une pension anticipée ou à entamer une nouvelle carrière professionnelle dans d'autres secteurs d'activité. En même temps, ceux qui restent en poste doivent travailler plus dur et un plus grand nombre d'heures, car le travail ne manque pas, loin s'en faut. Les travailleurs ne veulent plus payer le départ de leurs collègues, surtout pas en regard des dividendes versés à la maison-mère.

Sous un soleil d'avril encore un peu timide, plusieurs dizaines de collègues sont descendus devant le bâtiment Boréal discuter des conséquences des nouvelles mesures et manifester leur désapprobation.

## Dégraissier et embaucher

« Il est assez paradoxal que la direction pousse tant de collègues vers la porte alors que ceux qui restent vont devoir allonger leur temps de travail » explique Danièle Jacoby, déléguée CGSLB. « Il n'est guère plus logique de voir que tant d'activités sont externalisées vers des pays comme le Portugal où la main d'œuvre est moins onéreuse, au détriment de la qualité du service. Ne parlant pas de langue commune, les travailleurs communiquent avec nos services ici en Belgique par le truchement de formulaires identiques forcément réducteurs de la pensée. »

BNP Paribas Fortis fait aussi venir des travailleurs de très loin, des informaticiens indiens par exemple, alors que des collègues informaticiens perdent leur emploi et se voient proposer de repostuler via une entreprise extérieure, comme si personne ne connaissait leurs qualités professionnelles chez nous.



## Paquet Mobilité

# Nos revendications adoptées par le parlement européen

Lors de la séance plénière du 4 avril, le compromis Ertug-Kyllonen sur le dumping social a été adopté par le parlement européen. Ce texte mentionne notamment de maintenir en l'état les règles concernant les temps de conduite et de repos.



**A**u plus tard toutes les 4 semaines, les conducteurs doivent rentrer chez eux. Le repos hebdomadaire doit se prendre en dehors du véhicule. Les députés ont également voté en faveur de l'équipement des véhicules utilitaires légers avec le tachygraphe numérique, un dispositif qui mesure le respect des délais de conduite. Plus de conducteurs de fourgonnettes ou de minibus sur la route pendant plus de 10 heures par jour !

En ce qui concerne le cabotage - c'est-à-dire lorsqu'un véhicule d'un autre pays effectue des enlèvements et des livraisons dans un autre État membre - les députés ont voté en faveur de règles plus strictes qui favoriseront une concurrence loyale sur les marchés intérieurs. Le cabotage ne sera autorisé que 3 jours à la fois, et le véhicule concerné devra alors passer 60 heures dans l'État membre où son entreprise est immatriculée.

### TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

En ce qui concerne l'application au secteur routier des nouvelles règles relatives aux travailleurs détachés, les députés ont voté en faveur de l'application, dès le premier jour de travail d'un conducteur dans un autre pays, de règles prévoyant la même rémunération que les travailleurs locaux. Cela, à l'exception des voyages qui commencent et se terminent dans le pays d'origine du conducteur.

Les députés se sont également mis d'accord sur une introduction rapide du tachygraphe intelligent sur tous les véhicules de transport de passagers et de marchandises, dix ans avant l'échéance fixée en 2014 ! Le détachement des travailleurs et le cabotage seront donc plus faciles à contrôler puisque ce nouveau type de tachygraphe enregistrera la position du véhicule et du conducteur toutes les 3 heures de temps de conduite cumulé.

### BOÎTES AUX LETTRES

L'accord des députés européens devrait mettre fin aux sociétés boîtes aux lettres, car les opérateurs doivent organiser l'activité des véhicules de manière à ce que ceux-ci effectuent au moins un chargement ou un déchargement de marchandises toutes les quatre semaines dans l'État membre d'établissement.

La CGSLB souhaite remercier l'ETF, la Fédération européenne des Travailleurs du Transport, mais également tous les affiliés, tous les travailleurs du secteur du transport pour leur mobilisation et leur engagement dans la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale.

### ETF WOMEN'S COMMITTEE

Lors de la manifestation du 27 mars, des milliers de travailleurs ont marché vers les institutions européennes pour les sensibiliser au dumping social dans le Transport. Dans son discours, Aurélie Carrette, responsable national CGSLB pour le Transport, a consacré un chapitre au combat particulier des femmes victimes d'intimidation verbale, de harcèlement sexuel et d'agressions physiques dans l'exercice de leur métier. Une étude de l'ETF montre que 63 % des travailleurs estiment que ces formes de violences font partie du job. « Non, ce n'est pas normal, c'est même un scandale. Les femmes ont le droit de travailler dans le Transport sans craindre pour leur intégrité physique et morale ».

# Les enseignants revendiquent une revalorisation salariale



Près de 1 000 enseignants s'étaient rassemblés le mercredi 3 avril, en front commun syndical, devant le siège du Cabinet du Ministre-Président de la Fédération Wallonie Bruxelles. Ils demandaient une revalorisation de leur rémunération.



Les rémunérations de toutes les catégories des personnels doivent être revalorisées pour mieux faire face aux multiples défis de l'école.

Les travailleurs n'ont plus bénéficié d'aucune augmentation de salaire significative depuis bien longtemps. Les dernières augmentations de 120 et 80 € de la prime de fin d'année datent de 2011 et 2012, après la grève de mai 2011. Depuis, ils ont subi un saut d'index en 2015 et les augmentations intercalaires de 57 et 58 ans ont été postposées à 61 et 62 ans. Parallèlement, les conditions de travail se sont dégradées, les publics auxquels ils sont confrontés sont plus hétérogènes et ils vont devoir mettre en pratique les mesures du pacte d'excellence.

Le front commun syndical revendique :

- l'alignement de la programmation sociale (allocation de fin d'année) sur celle de la fonction publique ;
- l'octroi d'un barème suffisamment attractif vu l'allongement de la formation initiale dans les sections pédagogiques, ainsi qu'aux personnels en place ayant suivi les modules ad hoc ;
- l'augmentation du nombre d'annales en début de carrière pour les jeunes enseignants, ce qui leur permettrait de voir leur revenu augmenter plus rapidement ;
- l'octroi de deux biennales supplémentaires à 29 et 31 ans d'ancienneté.

## ENVELOPPE BUDGÉTAIRE

La pénurie d'enseignants se fait de plus en

plus criante ! Pour attirer les jeunes, il faut absolument rendre les métiers plus attractifs, y compris sur le plan pécuniaire.

Le gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles a reçu une délégation des organisations syndicales du front commun. Le ministre du Budget est chargé de constituer une enveloppe budgétaire pour faire face aux revendications des enseignants.

Un conseil des ministres spécial abordera le suivi à réserver au cahier revendicatif du front commun. Rudy Demotte s'est dit soucieux d'équité sociale. En sortant de la rencontre, les responsables syndicaux ont informé les affiliés du discours du Ministre-Président. Marc Mansis, secrétaire général de l'APPEL-CGSLB, s'est montré sceptique face aux promesses et déclara-

tions d'intention des politiques. « On ne peut à la fois se serrer la ceinture et baisser son pantalon » a-t-il déclaré au public en demandant de progression salariale ! Quand l'AIP prévoit une marge salariale de 1,1 %, on comprendrait mal que les personnels de l'enseignement doivent se satisfaire de miettes dégluties par le ministre du Budget...

Un protocole d'accord sera proposé à la fin du mois ; s'en suivra une période de consultation des instances syndicales respectives. Un plan d'actions n'est pas exclu si les promesses tenues par le politique restent en deçà de ce qui est acceptable !

### CONGRÈS DE L'APPEL

Lors de son congrès du 22 mars, l'APPEL avait convié des mandataires politiques Marie-Martine Schyns (ministre de l'Enseignement CdH), Barbara Trachte (Ecolo), Joëlle Maison (Défi), Véronique Jamouille (PS) et Laurent Henquet (MR) à débattre de leur vision de l'enseignement et de l'avenir de l'École devant des délégués intéressés par les questions concrètes qui se posent chaque jour dans leur école.

La ministre Schyns a rappelé l'importance de la réforme systémique que constitue le Pacte. Tous les politiques présents ont reconnu la nécessité d'une réforme, vu le taux record d'échecs et de redoublements en FWB. Le renforcement des moyens d'encadrement en maternelle a été unanimement apprécié. L'idée d'un tronc commun jusqu'à 15 ans ne fait pas l'unanimité, y compris chez les participants au Congrès.

### ENRAYER LA PÉNURIE

Interrogée sur la pénurie, la ministre a évoqué son projet de spots radiodiffusés dans le but d'attirer les jeunes à embrasser une carrière dans l'enseignement. S'il est en effet essentiel de retenir les nouveaux arrivants dans le métier, il convient en outre d'agir en amont afin que d'autres viennent renforcer les équipes pédagogiques. Le nombre d'enseignants ne disposant pas du titre requis est également un vrai sujet de préoccupation. On se souviendra des réactions virulentes des directions face à l'application du décret « Titres et fonctions » qu'on a assoupli à plusieurs reprises... L'impression demeure cependant que l'on tente plus de pallier les effets de la pénurie que d'enrayer la pénurie elle-même !

Le monde de l'enseignement a connu énormément de réformes, souvent peu évaluées avant d'être remplacées par d'autres. Les acteurs ont rarement eu l'impression d'être écoutés alors qu'ils sont en première ligne et estiment, à raison, avoir un avis autorisé sur ces questions. Si le Pacte est un vaste processus participatif, il pourra produire des fruits pour autant qu'il ne soit pas « confisqué » par quelques-uns. Les défis sont connus, ils sont de taille, reste à faire confiance aux acteurs de terrain et à leur donner les moyens de les relever ! Un enseignement de qualité par des enseignants bien formés, reconnus et valorisés ! À bon entendre... ■



Les travailleurs de l'enseignement n'ont plus bénéficié d'aucune augmentation de salaire significative depuis trop longtemps.



Trop de jeunes professeurs pensent à quitter l'enseignement confrontés à l'ampleur de la tâche et déçus par le manque de considération.



De nouvelles actions ne sont pas exclues si les promesses du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ne sont pas tenues.

# Le plan Horeca 2015 a raté tous ses objectifs

**Flexi-jobs, travail occasionnel et heures supplémentaires nettes... les mesures du plan Horeca 2015 n'ont pas amélioré la viabilité du secteur et n'ont pas contribué à réduire le travail au noir. En revanche, elles ont permis aux employeurs de supprimer des emplois normaux. Le rapport de la Cour des Comptes jette quelques pavés dans la mare.**

La Cour des Comptes a publié un rapport sur l'incidence du plan Horeca 2015 qui vient confirmer et mettre en perspective ce que les organisations syndicales dénoncent depuis longtemps. Les flexi-jobs (ainsi que le travail occasionnel ou le recours aux heures supplémentaires nettes) ne constituent pas un modèle pour les relations de travail ! Nous le disons parce que nous le voyons sur le terrain. La Cour des Comptes l'a, elle, analysé dans un vaste audit réalisé entre l'automne 2017 et l'été 2018 sur la base des chiffres de l'ONSS et du SPF Emploi. La Cour des Comptes a ainsi examiné si les objectifs du plan Horeca 2015 ont été atteints, et ce sans entraîner des conséquences négatives pour l'emploi.

Les réponses à ces deux questions sont respectivement non et oui. Les flexi-jobs précarisent les travailleurs, n'absorbent pas les pics d'activité, ont des conséquences considérables sur la sécurité sociale et surtout induisent des glissements d'emplois existants vers des jobs précaires. Pire, le gouvernement a élargi les flexi-jobs à d'autres secteurs d'activité sans même avoir procédé à la moindre évaluation dans l'Horeca.

## EFFETS COLLATÉRAUX

Plus loin, au niveau des tendances et évolutions, si le travail occasionnel dans l'Horeca a sensiblement diminué depuis l'instauration des flexi-jobs, ces derniers sont eux très stables en équivalent temps plein. Les contrats flexi-jobs sont ainsi « réguliers ». Les flexi-jobs ne constituent pas non plus de lutte contre le travail au noir, et ils ne participent pas à la préservation de la viabilité du secteur de l'Horeca. Par contre la Cour des Comptes s'est intéressée de plus près aux effets secondaires. Et là... c'est plus intéressant encore : « *Des glissements d'emploi s'observent à l'échelon aussi bien des employeurs que des travailleurs. Par glissement, on entend qu'un emploi existant dans un autre régime est remplacé par un des statuts spéciaux du plan horeca, par exemple en réduisant l'emploi régulier pour le remplacer par du travail occasionnel... Les glissements d'un statut à un autre engendrent une perte de revenus pour la sécurité sociale. Pour les flexi-jobs, il s'agit d'une baisse de 3 millions d'euros (depuis 2015/4). Pour le travail occasionnel, elle est de 44,7 millions d'euros (depuis 2015/1) et, pour les heures supplémentaires nettes, de 6,8 millions d'euros (depuis 2015/4). Ces statuts n'entraînent pas seulement une baisse de revenus pour la sécurité sociale.* »



## NUIT GRAVEMENT À LA SANTÉ

On le sait le « système » flexi-jobs peut être attrayant pour les employeurs et certains travailleurs. À première vue, il permet de gagner plus tout en coûtant moins, mais la généralisation de ce type de statut nuit gravement à la santé des travailleurs. À la CGSLB, nous considérons qu'il est de notre responsabilité de vous informer sur les effets négatifs à long terme. Demain, la sécurité sociale peut coûter plus cher et ne plus être publique. Demain, les travailleurs pourront multiplier les contrats, juste pour survivre... Ne l'oublions pas, nos droits sociaux sont les composantes essentielles de nos libertés ! ■

**Dominik Roland**  
Responsable national sectoriel

Le rapport de la Cour des Comptes se trouve sur Internet <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=aa528964-797d-4770-8275-754dd1c3b156>



# Les syndicats demandent aux candidat·es de s'engager pour une Europe plus sociale

Plus de 200 syndicalistes CGSLB, FGTB et CSC étaient réunis le lundi 1er avril au Comité économique et social européen pour interpellier les principaux candidats belges aux élections européennes.

Le 26 mai, en plus des élections régionales et fédérales, auront lieu les élections européennes. La popularité grandissante des partis eurosceptiques et d'extrême-droite à travers l'Europe laisse présager que les élections puissent mener à un glissement vers la droite dans la composition du Parlement européen. Cela pourrait avoir des conséquences considérables pour les progrès en matière d'Europe sociale. Par exemple, 80 % des députés européens des trois groupes les plus à droite de l'hémicycle et crédités de hausses des intentions de vote ont voté contre la proposition de mettre en place une autorité européenne du travail pour lutter contre le dumping social, et 60 % ont voté contre la révision de la directive sur le détachement des travailleurs. Bien que plusieurs propositions législatives permettant

d'améliorer les droits des travailleurs aient pu aboutir avant les élections, il sera crucial de continuer à construire l'Europe sociale lors de la prochaine législature en continuant sur la lancée impulsée par le Socle européen des droits sociaux.

C'est pourquoi les syndicats belges avaient organisé le lundi 1er avril un forum avec les candidat·es aux élections européennes Valérie Glatigny (MR), Lard Vanobbergen (Open-Vld), Petra De Sutter (Groen), Saskia Bricmont (Ecolo), Cédric Dumonceau (CdH), Cindy Franssen (Cd&V), Kathleen Van Brempt (Sp.a) et Paul Magnette (PS). Pendant le forum, les députés ont pu se positionner sur les demandes des syndicats pour la prochaine législature, et répondre aux témoignages et interpellations des participants. ■

## 10 engagements pour une Europe plus respectueuse des travailleurs

La Confédération européenne des Syndicats, la CGSLB, la CSC et la FGTB ont préparé une liste de 10 engagements sur lesquels les candidats ont eu l'occasion de se prononcer et de s'engager à respecter s'ils étaient élus :

1. Pour une véritable Europe sociale
2. Pour des emplois de qualité
3. Pour un dialogue social fort et le renforcement de la négociation collective
4. Pour une lutte efficace contre le dumping social
5. Pour améliorer la démocratie dans les entreprises
6. Pour une politique budgétaire qui donne aux États l'espace pour investir dans l'avenir
7. Pour un budget européen ambitieux qui investit dans la transition juste
8. Pour une politique internationale, de commerce et de développement progressiste et durable
9. Pour une politique migratoire plus juste
10. Pour une politique fiscale européenne ambitieuse

### ACTION EUROPÉENNE LE 26 AVRIL

Pour mettre la pression sur les candidats aux élections européennes et sur les chefs d'État, les syndicats belges organisent avec la CES une action européenne le vendredi 26 avril, en présence de délégations syndicales venues de toute l'Europe. ■



Vincent Rassart, député CGSLB, témoigne des ravages de la numérisation sur l'emploi dans le secteur bancaire.

L'entreprise où il travaille, BNP Paribas Fortis, met en place un plan de réduction du personnel de 2 200 emplois, et prévoit en même temps d'engager 600 jeunes au profil « numérique ».

Vincent Rassart a notamment plaidé pour la fixation au niveau européen d'objectifs contraignants de formation en entreprise : de l'ordre de 2,5 % de la masse salariale.



# 17 mai 2019 Journée internationale de lutte contre l'homophobie



## L'AMOUR N'A PAS DE GENRE, LE TRAVAIL NON PLUS !

Le 17 mai, en Belgique et ailleurs dans le monde, c'est la journée internationale de la lutte contre l'homophobie.

Pour la CGSLB, ne pas réagir face à cette discrimination, revient à la légitimer.

L'homophobie est un sentiment de rejet ou d'hostilité éprouvé par certaines personnes à l'égard des personnes homosexuelles ou supposées comme telles. Ce sentiment d'aversion cache souvent un malaise ou de la peur par rapport aux attitudes ou aux comportements qui ne correspondraient pas à l'idée reçue de ce que doit être un homme ou une femme.

## DISCRIMINATION

L'orientation sexuelle d'un travailleur ou d'une travailleuse, comme son origine, son âge, son état de santé, etc., ne peut en aucun

cas constituer une source d'inégalité et de discrimination.

Insultes, blagues devant la machine à café, harcèlement moral et/ou physique, discrimination à l'embauche ou licenciement abusif, blocage dans la carrière... telles sont les injustices auxquelles ils, elles sont confronté-e-s, dont ils, elles sont la cible.

Il est essentiel de considérer cette problématique et d'agir à un niveau collectif plutôt qu'individuel. La lutte contre l'homophobie doit être défendue au même titre que toute autre discrimination dans le respect des piliers qui soutiennent notre vision syndicale du travailler – ensemble.

## PRÉOCCUPATION SYNDICALE

Lutter contre les discriminations et pour le bien-être, sur le lieu de travail et au-delà, est une des missions essentielles de notre organisation syndicale.

Ne pas réagir face à cette discrimination, c'est la légitimer. En tant que représentante des

travailleur-euse-s, il est de votre devoir d'intervenir.

Chaque personne est unique et a le droit d'avoir sa place dans la société, sans discrimination aucune, pour quelque motif que ce soit. La CGSLB soutient cette lutte pour l'intégration et la cohésion sociale de tous et toutes.

Si, en tant que délégué-e, vous êtes confronté-e dans votre entreprise à des discriminations sur la base de l'orientation sexuelle ou à des propos homophobes, vous pouvez vous adresser à votre permanent-e et solliciter l'accompagnement de la conseillère en diversité de la Régionale bruxelloise de la CGSLB : [diversite-bruxelles@cgsלב.be](mailto:diversite-bruxelles@cgsלב.be)

N'hésitez pas à prendre contact avec votre syndicat ! Nous sommes là pour vous soutenir et pour vous aider!

Parce que la discrimination ne doit pas être une fatalité... ■

# Rude concurrence dans le nettoyage Tous les coups sont-ils permis ?

**Les délégués du secteur nettoyage savent très bien ce que veut dire faire jouer la concurrence. Ils en font fréquemment les frais lorsque des chantiers passent d'une société à l'autre. Les clients, conscients de leur force, n'hésitent pas à solliciter plusieurs sociétés de nettoyage pour obtenir le meilleur prix ! Face à cette dure réalité, partenaires sociaux et responsables politiques au niveau bruxellois ont combiné leurs efforts pour développer un outil régional de lutte contre la concurrence déloyale et le dumping social.**

**L**e nettoyage étant une activité de service, ce sont les coûts de personnel qui constituent la majeure partie des dépenses. Pour diminuer le prix et arracher un nouveau contrat, ce sont les travailleurs qui sont mis à contribution : augmentation des cadences de travail, diminution de personnel, changement d'affectation, réorganisation du travail... En pratiquant des prix planchers, les entreprises se garantissent malgré tout des bénéfices par des économies sur le dos des travailleurs... l'emploi et/ou la qualité de l'emploi étant considéré comme une variable d'ajustement.

## À LA LIMITE DE LA LÉGALITÉ

Il arrive également que des sociétés de nettoyage, des petites, mais aussi des plus grandes, aient recours à des pratiques à la limite de la légalité, voire totalement illégales. Le recours au travail au noir en est l'exemple le plus fréquent. D'un point de vue syndical, il n'est cependant pas évident de détecter ces dérives du jeu de la concurrence. Les employeurs sont alors particulièrement discrets, et les travailleurs non déclarés n'osent pas témoigner par crainte de sanctions, ou tout simplement par crainte de perdre leur emploi tout aussi précaire qu'il soit. Face à cette dure réalité, partenaires sociaux et responsables politiques au niveau bruxellois ont combiné leurs efforts pour développer un outil régional de lutte contre la concurrence déloyale et le dumping social : l'observatoire des prix de référence dans les marchés publics. Son rôle principal consiste à conseiller les pouvoirs adjudicateurs publics lorsqu'ils sont confrontés à une ou des offres présentant un prix anormalement bas.

## BONNES PRATIQUES

Lors du récent comité bruxellois pour le secteur nettoyage, nos délégués et militants ont eu l'occasion de rencontrer une partie de l'équipe de l'observatoire. Un moment d'échange particulièrement intéressant. Nos délégués et militants ont pu découvrir en détails les missions et les outils dont dispose l'observatoire pour détecter des prix anormalement bas. Ce dernier, en collaboration avec les partenaires sociaux, a notamment rédigé un guide de bonnes pratiques que toute société faisant appel à la sous-traitance devrait connaître ! Ce guide doit permettre de garantir le respect de clauses sociales dans le cadre du



recours à la sous-traitance. C'est également un bon outil pour prévenir des pratiques déloyales voire illégales, et ne pas risquer d'en devenir complices. Parmi les bonnes pratiques en matière de recours à la sous-traitance, l'on retrouve plusieurs idées fortes telles que le recours limité et encadré à la sous-traitance, ou encore le choix du sous-traitant sur la base d'une pondération de plusieurs critères au-delà du simple facteur prix comme critère décisif !

## MARCHÉ PUBLICS

Sans nul doute, l'observatoire est un outil nécessaire de lutte contre le dumping social. Bien que son champ de compétence se limite aux entreprises et institutions soumises aux règles des marchés publics, sur le plan régional et local, sa plus-value est réelle. Au-delà de ce périmètre d'actions, ce sont les organismes de contrôle et d'inspection classiques qui restent compétents, avec cependant les moyens limités que nous connaissons. Dans ce contexte, le travail de terrain des délégués et militants syndicaux, en collaboration avec l'observatoire et les divers organismes d'inspection, garde tout son sens pour dénoncer les dérives et forcer le respect des travailleurs du secteur du nettoyage. ■

Michaël Dufrane

#Mieux se connaître pour mieux collaborer et être plus efficace contre le dumping social !

# Inscription aux formations 2019-2020 dès début juin

Nous vous informons que la brochure « Formations 2019-2020 » sera disponible en format électronique sur notre site internet [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be) dès début juin 2019.



Participer aux formations CGSLB, c'est vouloir améliorer ses performances et ses connaissances.

La version papier ne sera plus envoyée par la poste, mais restera disponible auprès du responsable soutien syndical (RSS) de votre zone.

Participer aux formations dispensées par l'asbl BdS, c'est affiner votre capacité à être le porte-parole de vos collègues. C'est également améliorer votre capacité à leur transmettre à votre tour l'information et les connaissances acquises. C'est aussi susciter avec eux le débat et trouver les solutions efficaces aux problèmes rencontrés.

Nos modules de formation sont organisés en formule résidentielle et/ou provinciale dans plus de 10 centres de formation. Vous en trouverez certainement un près de chez vous.

N'oubliez pas : Un(e) délégué(e) bien formé(e) est un(e) délégué(e) plus efficace !

Contactez votre responsable soutien syndical (RSS) et remplissez ensemble le formulaire avant le 12/07/2019. ■

Le service formations - BdS



# Transition et emploi vers l'e-logistique ?



**La technologie numérique a évolué à une vitesse incroyable au cours des dernières décennies. Pour les industriels, l'intégrer dans les processus de production et de gestion n'est plus une option, mais une nécessité, plus encore dans le contexte actuel de concurrence mondiale.**

**D**ans les métiers de la logistique par exemple, on est à l'avant-veille d'une automatisation de grande envergure. Un aperçu en a été donné à nos délégués lors d'une visite du nouveau centre logistique de l'entreprise Colruyt. Entre robots de palettisation, objets connectés et applications innovantes, les évolutions technologiques du site ont laissé entrevoir le visage de l'entrepôt du futur.

## UNE NOUVELLE ÈRE LOGISTIQUE

Situé à Ollignies/Ath, dans le Hainaut le nouveau centre logistique de Colruyt Group a ouvert ses portes en 2015. Ce dernier accueille les produits à forte rotation tels que les boissons, les snacks et le papier toilette. Son magasin de stockage et de préparation automatiques est unique, avec une capacité de 15 000 palettes sur 11 niveaux. Le site a été subsidié en partie par la Région wallonne et l'Union européenne. Il faut dire que le secteur logistique est une industrie importante en Belgique, et la tendance à l'automatiser gagne du terrain. L'arrivée de l'e-commerce, la mondialisation et les exigences des consommateurs ont boosté le secteur. Il faut dire aussi qu'en général, toutes les entreprises utilisent de la logistique, elles consacrent de 7 à 15 % de leurs ressources à la logistique.

## TRAVAILLER AUTREMENT

Actuellement, le site emploie 500 collaborateurs, et ce chiffre peut encore doubler. Grâce à l'investissement dans de nouvelles machines et technologies, le personnel n'a pas moins de travail, mais le travail a changé : il est plus varié et plus ergonomique. On observe une plus grande automatisation des



processus de préparation des commandes. Différents collaborateurs ont ainsi déjà suivi un recyclage pour apprendre à se servir des machines. Cependant, un recyclage n'est pas toujours suffisant, car avec la transformation digitale, la demande de profils analytiques dans le secteur ne cesse de croître et la formation ne parvient toujours pas à suivre le rythme.

## UNE CONSTRUCTION DURABLE

Le centre logistique a intégré des considérations de durabilité à plusieurs niveaux. Grâce notamment au concept de tour, l'occupation au sol est diminuée. Sur le toit 1544 panneaux solaires produisent l'équivalent de la consommation électrique annuelle de 65 à 70 ménages. Le site utilise au maximum :

- l'eau de pluie : elle est récupérée et est utilisée pour les usages qui ne requièrent pas la qualité d'eau potable ;
- l'éclairage LED : tout le site est pourvu d'un éclairage LED automatisé ;
- la lumière du jour : grâce aux grandes fe-

nêtres de toit du centre de retour, l'éclairage artificiel est moins sollicité.

## FORMATION CONTINUE

Dans leurs réflexions, les délégués présents à cette visite s'inquiétaient des conséquences d'une automatisation accrue des activités, car si elle venait à se généraliser, cela pourrait représenter une certaine menace pour l'emploi des préparateurs de commandes et des caristes. C'est pourquoi la formation professionnelle se doit de suivre ce mouvement, voire même de l'anticiper. Les délégués ont également souligné l'importance de la concertation sociale en entreprise : les directions des entreprises ne devraient pas être les seules à être impliquées dans les processus de changements qui bouleversent les entreprises ; que ce soit au niveau des procédés de production ou encore des méthodes de gestion, la participation des travailleurs est essentielle !

Charline Wandji

# Vos cotisations syndicales déductibles sur la déclaration fiscale

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.

**S**i vous avez bénéficié d'allocations de chômage en 2018 payées par le biais de la CGSLB, vous avez reçu récemment une fiche fiscale.

Au verso de cette fiche, vous trouverez une attestation fiscale qui reprend le montant des cotisations que vous avez versées en 2018 durant les périodes de chômage.

## Exemple

1. Vous avez payé des cotisations toute l'année 2018 (12 x 16,20 euros = 194,40 euros)  
Durant les mois de mars, avril et mai, vous étiez en chômage complet. L'attestation fiscale mentionnera 48,60 euros (3 mois x 16,20 euros).

2. En 2018, vous avez payé 130,80 euros de cotisations (12 x la cotisation pour chômeurs de 10,90 euros)  
Vous étiez en chômage complet durant toute l'année.  
Votre attestation fiscale mentionnera 130,80 euros (12 mois x 10,90 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 2018. Suivant l'attestation fiscale, vous pouvez déduire 48,60 euros au titre de cotisations syndicales.

Sur votre déclaration de revenus, vous indiquez 2 951,40 euros (3 000 euros – 48,60 euros).

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

## COMMENT ?

Muni de votre carte d'identité électronique et de votre lecteur, naviguez sur le portail de la CGSLB ([www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)). Dans la rubrique « Comment pouvons-nous vous aider ? », vous trouverez le lien vers « Mon dossier de chômage », qui vous dirige 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. ■

## Allocations d'insertion pour jeunes chômeurs

Généralement, plusieurs séances de sollicitation sont nécessaires avant de décrocher un boulot intéressant. Il est donc parfaitement possible que vous soyez encore inoccupé, même après des mois de recherche. Surtout, ne désespérez pas, vous êtes loin d'être le seul. Le système des allocations d'insertion est destiné aux jeunes chômeurs (tout juste diplômé) qui ne trouvent pas immédiatement leur place sur le marché du travail.

### QUI A DROIT AUX ALLOCATIONS D'INSERTION ?

Pour pouvoir bénéficier de ces allocations, il faut remplir plusieurs conditions :

- le jeune doit avoir achevé certaines études (en principe l'enseignement secondaire) ;
- le jeune ne peut plus être soumis à l'obligation scolaire ;

- toutes les activités liées aux études (les cours, les examens, les stages, le travail de fin d'études...) doivent être terminées ;
- le droit aux allocations n'est accordé qu'après une certaine période : le stage d'insertion professionnelle. Il dure 310 jours, ce qui correspond à une année, les dimanches ne sont pas pris en compte ;
- la demande d'allocation doit avoir lieu avant le 25e anniversaire. Il peut être dérogé à cette limite d'âge si vous n'avez pas pu faire votre demande avant cet âge-là, parce que vous avez dû interrompre vos études pour force majeure, ou parce que vous travailliez comme salarié ou indépendant ;
- vous avez reçu deux évaluations positives par le service de l'emploi régional compétent (Forem, Actiris ou ADG) pour votre recherche d'emploi ;

- attention : si vous avez moins de 21 ans au moment de la demande, vous devez également être en possession d'un diplôme (ou un certificat, une attestation équivalente).

*Principe : le droit aux allocations d'insertion est limité à trois années.*

*Les allocations d'insertion sont attribuées pour une durée maximale de 36 mois. Ce crédit débute le 1er jour pour lequel le jeune reçoit des allocations.*

Pour un chef de ménage, un isolé ou un cohabitant privilégié (dont le conjoint ne dispose que de revenus de remplacement), le crédit débute à partir du mois qui suit le 30e anniversaire. Vous bénéficiez de l'allocation tant que le crédit n'est pas épuisé.

*Le marché de l'emploi, quel casse-tête!*



**PROLONGATION DE LA DURÉE DE 3 ANS**

Le crédit de 36 mois peut être prolongé par certains événements :

- une occupation à temps plein comme travailleur salarié ;
- une activité indépendante ;
- une occupation comme fonctionnaire ;
- une occupation comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus ;
- une période de bénéfice des allocations d'interruption à la suite d'une interruption de carrière ou d'une réduction des prestations de travail ;
- la reprise d'études de plein exercice (sans allocations).

*Exemple*

Sarah bénéficie des allocations d'insertion depuis le 1er septembre 2017. Elle conserve son droit jusqu'au 31 août 2020. Elle travaille comme salariée du 1er février 2018 au 30 octobre 2018 (9 mois). Son droit aux allocations d'insertion est prolongé jusqu'au 31 mai 2021.

**DROIT AUX ALLOCATIONS APRÈS L'ÉCHÉANCE DES 36 MOIS ?**

1. Après épuisement du crédit de 36 mois vous pouvez bénéficier à nouveau des allocations d'insertion pendant une période de 6 mois supplémentaires :
  - soit parce que vous n'avez pas atteint l'âge de 25 ans, soit parce que vous bénéficiez d'une dispense de stage d'attente (ce qui signifie qu'il y a moins de 3 ans que vous avez encore reçu des allocations) ;
  - ET vous avez prouvé au moins 156 jours de travail ou assimilés pendant la période de 24 mois qui précède votre nouvelle demande d'allocations (en régime 6 jours/semaine).
2. Si, au moment de l'expiration du crédit de 36 mois, vous bénéficiez d'une dispense soit parce que vous suivez une formation professionnelle, des études ou une formation, vous pouvez continuer à bénéficier des allocations d'insertion jusqu'à la fin de cette dispense.
3. Le jeune travailleur qui, à l'échéance de la période de 36 mois, occupe un emploi à temps partiel et bénéficie d'allocations de garantie de revenu (calculées sur la base des allocations d'insertion), peut conserver le droit aux allocations de garantie de revenu jusqu'à la fin de son occupation à temps partiel ininterrompue.
4. Plusieurs groupes de personnes vulnérables voient leur droit aux allocations d'insertion prolongé jusqu'au 31 décembre 2019. Il s'agit :
  - des demandeurs d'emploi que le Forem, Actiris ou l'ADG considèrent comme souffrant de problèmes médicaux, mentaux, psychiques ou psychiatriques sérieux et qui participent de manière positive au trajet proposé par le Forem, Actiris ou l'ADG ;
  - des personnes atteintes d'une incapacité de travail d'au moins 33 % attestée par le médecin mandaté par l'ONEM ; encore une fois à condition qu'elles collaborent positivement avec le Forem, Actiris ou l'ADG.

**AFFILIATION GRATUITE À LA CGSLB PENDANT LE STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE !**

Vous êtes jeune diplômé ou vous avez arrêté vos études et vous cherchez un travail ? Vous connaissez quelqu'un dans cette situation ? L'affiliation gratuite à la CGSLB présente de nombreux avantages !

Le gouvernement n'a pas été tendre avec les jeunes demandeurs d'emploi. Non seulement ils doivent attendre plus longtemps avant de bénéficier d'allocations, mais en plus ils sont contrôlés par le Forem, Actiris

ou l'ADG au cours de leur stage d'insertion professionnelle pour vérifier si leur comportement de recherche d'emploi est satisfaisant. Ce n'est qu'après deux évaluations positives qu'ils ont droit aux allocations d'insertion.

Ils ont donc tout intérêt à bien se préparer à ces entretiens avec le service régional de l'emploi compétent (Forem, Actiris, ou ADG) en cherchant effectivement du travail et en gardant toutes les preuves de leurs tentatives.

Les jeunes ne sont généralement pas au courant de ce qui les attend et risque d'encourir des sanctions.

Nos collaborateurs peuvent conseiller et assister les jeunes qui se trouvent dans cette situation. Que faut-il faire lorsqu'on reçoit une convocation du Forem, d'Actiris ou de l'ADG ? Comment se déroule la procédure d'évaluation ? Quelles sont les mesures incitant les employeurs à embaucher des jeunes ?

Conseillez-leur de s'affilier en ligne gratuitement (\*) à la CGSLB ([www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)). Puis en remplissant une déclaration d'affiliation à la CGSLB, en l'imprimant et en la déposant dans un secrétariat CGSLB.

[www.cgslb.be/fr/allocations-dinsertion](http://www.cgslb.be/fr/allocations-dinsertion)

(\*) l'affiliation des jeunes demandeurs d'emploi est gratuite aussi longtemps qu'ils ne bénéficient pas d'allocations d'insertion professionnelle.

# CGSLB, c'est vous notre métier



**En tant que syndicat, notre métier est aussi d'être à vos côtés quand vous n'êtes pas au travail.**

Avec notre offre de **services à 360°**, vous bénéficiez désormais, en plus de notre soutien syndical et individuel, de notre expertise et des conseils les plus actuels en matière de mobilité, fiscalité, accompagnement professionnel, primes et interventions financières, travail frontalier, droits de succession, revenus complémentaires, formes de vie commune, soutien numérique, et droits et devoirs en tant que propriétaire ou locataire.

**Découvrez comment nous faisons la différence pour vous sur [www.cgslb.be/cestvousnotremetier](http://www.cgslb.be/cestvousnotremetier)**



Votre liberté, votre voix

