

## OUI et NON



La CGSLB a dit oui au projet de préaccord en cours de négociation au sein du Groupe des 10. Il concerne la marge salariale, l'adaptation des allocations sociales au bien-être et les mesures transitoires sur le crédit-temps et le RCC.

En revanche, la CGSLB reste opposée au saut d'index et demande un glissement de fiscalité plus équitable que celui que le gouvernement semble envisager pour le moment.

C'est pourquoi nous participerons au rassemblement de militants organisé par le front commun syndical le 11 mars 2015, de 11 heures à 13 heures, place de la Monnaie à Bruxelles. Nous interpellons le gouvernement pour qu'il revoie ses positions.

**4**  
**ACCORD GROUPE DES 10**  
La CGSLB a accepté le projet de préaccord parce qu'elle estime que les avancées sont suffisamment importantes sur la marge salariale, la répartition de l'enveloppe bien-être et les mesures transitoires sur le crédit-temps et le RCC.

**6**  
**PRÉPENSION (RCC)**  
Obliger les prépensionnés actuels à chercher du travail, c'est une mesure bête et méchante qui remet en cause des choix de vie qui auraient pu être tout autres.

**8**  
**VOITURE DE SOCIÉTÉ**  
La voiture de société constitue un avantage en nature qui fait partie intégrante de la rémunération allouée en contrepartie des prestations du travailleur.

**10**  
**FRAIS FORFAITAIRES**  
Le gouvernement a décidé une augmentation du montant des frais professionnels forfaitaires qui a immédiatement été répercutée sur le précompte professionnel.

**16**  
**TRAVAILLEURS DÉTACHÉS**  
La Cour européenne de justice a donné son interprétation de la directive sur les travailleurs détachés : ils ont droit au salaire minimal du pays d'accueil.

**22**  
**COMPLÉMENT D'ANCIENNETÉ**  
Depuis le 1er janvier 2015, le complément d'ancienneté attribué aux personnes de plus de 55 ans au chômage depuis plus d'un an est en principe supprimé. Sauf exceptions.

**SFEER INSPIRE VOS SENS !**

**50 cartes d'entrée libre**



Vous êtes passionné de design, amoureux de la vie au grand air ou simplement à la recherche d'inspiration pour votre 'home sweet home' ? Découvrez SFEER avec ses 200 exposants de qualité. Un coin salon, des meubles de jardin à la mode ou une piscine romantique : pas de doute, vous y trouverez votre bonheur.



[www.sfeer.be](http://www.sfeer.be)

**Du samedi 14 au lundi 16 mars et du vendredi 20 au dimanche 22 mars 2015**

- Samedi 14 mars de 13h à 23h
  - Dimanche 15 mars de 10h à 18h30
  - Lundi 16 mars de 10h à 18h30
  - Vendredi 20 mars de 13h à 23h
  - Samedi 21 mars de 10h à 18h30
  - Dimanche 22 mars de 10h à 18h30
- La nuit de SFEER le samedi 14 mars  
Ambiance festive lors de la nuit de Sfeer: ouvert jusqu'à 23h

La soirée achat le vendredi 20 mars  
La soirée achat la plus sympa du pays:  
ouvert jusqu'à 23h

Le prix d'entrée des tickets pour SFEER est de :  
- 10 € par personne (gratuit pour les enfants accompagnés de moins de 12 ans)  
- 8 € par personne via ticket online

Flanders Expo Gent  
Maaltekouter 1 - 9051 Gent

**100 tickets à gagner pour les détenteurs d'une Wincard**

SALON 2015

**BOIS & HABITAT**  
CONSTRUCTION - AMÉNAGEMENT - MOBILIER  
20 | 21 | 22 | 23 mars - namur expo

Organised by EASYFAIRS

LE SOIR

DECO idées

tu bâtis je rénove

IMMOWEB.be



[www.bois-habitat.com](http://www.bois-habitat.com)

**BASTOGNE WAR MUSEUM**

**10 entrées pour 2 personnes à gagner**

**2 € de réduction à la caisse sur présentation de votre WINcard**

Situé à deux pas du célèbre Mémorial du Mardasson, le Bastogne War Museum constitue un nouveau lieu de mémoire consacré à la Seconde Guerre mondiale en Belgique.

Le parcours propose au visiteur une remise en contexte moderne et interactive des causes, événements et conséquences de la Seconde Guerre mondiale, à travers le prisme de la bataille des Ardennes. Sa scénographie originale est émaillée de trois « scénovisions », vérita-

bles mises en scène multisensorielles et 3D, qui permettent une immersion totale dans l'Histoire ! Ce nouveau lieu de mémoire est aussi un véritable espace de vie et propose : cafétéria, terrasse, boutique, ainsi que de nombreux événements et expositions temporaires.



**Tarifs (audioguide inclus)**

- Adultes : 12 €
- Groupes (à pd 20 pers.) et seniors (65+) : 9 €
- Jeunes (6 - 18 ans) et étudiants : 8 €
- Groupes scolaires et de jeunes (6 -18) : 6 €
- Enfants en dessous de 6 ans : gratuit
- Article 27 accepté

**Horaires d'ouverture**

Fermeture tous les lundis sauf pendant les vacances scolaires et les jours fériés tombant un lundi  
Du début des vacances de Pâques à la fin des vacances de Toussaint :  
Semaine : 10 h 00 à 18 h 00 - Week-end : 10 h 00 à 18 h 00  
Jours fériés et vacances scolaires : 10 h00 à 18 h 00  
Juillet-Août : 10 h 00 à 19 h 00 (tous les jours)  
De la fin des vacances scolaires de Toussaint au début des vacances scolaires de Pâques :  
Semaine : 10 h 00 à 17 h 00 - Week-end : 10 h 00 à 17 h 00  
Jours fériés et vacances scolaires : 10 h 00 à 17 h 00

**Contact :**

Bastogne War Museum  
Colline du Mardasson 5 - 6600 Bastogne  
info@bastognewarmuseum.be  
www.bastognewarmuseum.be  
Tel.: 061/21 02 10

**WINCARD COUPON-REPONSE**

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

NOM : ..... PRÉNOM : .....

ADRESSE : .....

CP : ..... LOCALITÉ : .....

N° d'affiliation CGSLB : .....

MON CHOIX :

- SFEER
- BOIS & HABITAT
- BASTOGNE WAR MUSEUM

*Si vous réagissez par e-mail, indiquez votre choix dans le sujet.*  
**Pour plus d'avantages enregistrez-vous via**  
[www.countdown.be](http://www.countdown.be)

PAR E-MAIL AUSSI

# Le front commun syndical a décidé d'organiser un rassemblement de militants place de la Monnaie à Bruxelles, le 11 mars 2015, de 11 à 13 heures

Ce rassemblement a pour but d'amener le gouvernement à revoir ses positions sur plusieurs dossiers.

1. Élaborer, au moyen du tax-shift, une fiscalité équitable
2. Revenir sur les mesures en matière de chômage et de disponibilité et sur la réforme des pensions tant dans le secteur privé que public dans la perspective d'une sécurité sociale fédérale et forte.
3. Préserver le pouvoir d'achat et abandonner le saut d'index
4. Garantir des services publics de qualité à travers les négociations pour le personnel des secteurs publics et de l'enseignement.



D'ici le 11 mars, le front commun syndical organisera des séances d'information dans toutes les instances, des assemblées dans les entreprises, la sensibilisation des citoyens, des actions ciblées dans les régionales.



## Accord au sein du Groupe des 10

## DES AVANCÉES SUFFISANTES

La CGSLB a accepté le projet de préaccord parce qu'elle estime que les avancées sont suffisamment importantes sur trois dossiers. La marge salariale est certes faible, mais elle existe. La répartition de l'enveloppe bien-être entre les allocations sociales est juste. Les mesures transitoires sur le crédit-temps et le RCC permettent d'absorber le choc des relèvements d'âge. En revanche, la CGSLB continue à contester l'utilité économique d'un saut d'index et revendique un glissement de fiscalité plus équitable que ce que laisse entrevoir le gouvernement.



Il ne faut pas se tromper d'adversaire. Au sein du Groupe des 10, nous discutons avec les employeurs de sujets qui sont de la compétence des partenaires sociaux. Le simple fait que nous ayons retrouvé notre autonomie de négociation dans plusieurs domaines était déjà un succès en soi. Encore fallait-il en faire bon usage. La CGSLB et la CSC ont approuvé le projet de préaccord. Les tractations; notamment sur le RCC, ne sont toutefois pas encore tout à fait terminées. Patrons et syndicats sont à peu près du même avis sur la nécessité de supprimer l'obligation pour les personnes en RCC de rester disponibles sur le marché de l'emploi.

**Marge salariale 2015-2016**

En partant du rapport du Conseil central de l'Économie, le Groupe des 10 a défini le cadre salarial pour les négociations au niveau des secteurs et des entreprises.

Une enveloppe fermée sur une base annuelle de maximum 0,5 % de la masse salariale (le coût total pour l'employeur, toutes charges comprises), doit être définie et concrétisée au niveau sectoriel – ou à défaut au niveau des entreprises – pour être accordée en 2016. Le texte recommande de consacrer à des mesures tournées vers l'avenir (vieillesse, allongement de la carrière, mobilité, deuxième pilier, formation...) et/ou à des éléments finan-

ciers avantageux pour les employeurs et travailleurs. En outre, une enveloppe fermée sur une base annuelle de maximum 0,3 % de la masse salariale en net, sans coûts supplémentaires pour l'employeur, serait accordée en 2016.

Pour faciliter la conversion des enveloppes ci-dessus en pouvoir d'achat net pour les travailleurs, les partenaires sociaux demandent l'intervention du gouvernement. Celui-ci s'est engagé à autoriser la majoration de la valeur faciale du titre-repas de 1 € (passant de 7 à 8 €), sans augmentation de la part personnelle du travailleur (à savoir 1,09 €). Parallèlement, sur le plan fiscal, les employeurs devraient pouvoir déduire de leurs frais 1 € supplémentaire par titre-repas admissible. L'autre demande concerne l'augmentation à 3 200 € du montant maximum prévu dans la CCT n° 90 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats. Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer une nouvelle méthodologie concernant les efforts de formation. En attendant, un statu quo s'appliquera durant la période 2015-2016, tant en ce qui concerne les efforts complémentaires que pour les sanctions.

**Liaison au bien-être 2015-2016**

Les allocations sociales sont indexées. Pourtant, par rapport au véritable coût de la vie et à l'évolution des autres sources de revenus,



cela ne suffit pas. D'où la nécessité d'un mécanisme d'adaptation au bien-être général tel qu'il a été fixé par le Pacte de solidarité entre les générations en 2005. En ces temps de crise, l'objectif est de ramener les allocataires au moins au niveau du seuil de pauvreté européen dans une première étape, tout en évitant les pièges au chômage (une trop petite différence entre les allocations et le salaire minimum). Les partenaires sociaux demandent que l'enveloppe affectée à l'adaptation au bien-être (319,5 millions € pour 2015 et 627,2 millions € pour 2016) soit répartie entre les allocations (pensions, indemnités AML, aide sociale, chômage) les plus basses.

### Crédit-temps

Vous pouvez vous reporter au Librement du mois passé pour connaître tous les détails des aménagements apportés par les partenaires sociaux par rapport aux décisions initiales du gouvernement fédéral en matière de crédit-temps et de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

Les partenaires sociaux pourront traduire ces dérogations en CCT au niveau du Conseil national du Travail, des secteurs et des entreprises.

### Prolongations 2015-2016

À l'occasion de chaque accord interprofessionnel, toute une série de décisions sont reconduites dans une relative discrétion. Les accords et régimes suivants seront prolongés pour la période 2015-2016 :

- ▶ la cotisation patronale de 0,10 % pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risque ;
- ▶ le système de la prime d'innovation ;
- ▶ l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15 % pour les groupes à risque ;
- ▶ le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;

- ▶ le maintien à 1 800 € de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

### Paix sociale

Normalement, un accord entre partenaires sociaux a pour objectif final d'assurer une paix sociale qui permette son application sereine, fidèle et intégrale. Le gouvernement s'est engagé à exécuter tous les points de l'accord conclu au sein du groupe des 10 (devenu Groupe des 8 depuis le refus de la FGTB) et à les transposer au plus vite en réglementation.

Cette fois, il faut bien reconnaître que l'accord gouvernemental n'est pas de nature à calmer les esprits du côté syndical. Le gouvernement a clairement pris le parti des employeurs et des riches. Ce sont les travailleurs et les allocataires sociaux qui vont faire les frais de la politique de relance économique.

### Plus d'équité

La CGSLB n'accepte pas l'idée du saut d'index. Par « tax shift », la CGSLB entend que le glissement de fiscalité s'effectue des revenus du travail vers d'autres sources de revenus, comme ceux de la fortune, des bénéfices de vente d'actions, ou de l'immobilier. Par diverses déclarations, des membres du gouvernement donnent à penser que la réduction de l'impôt sur le travail serait compensée par une augmentation de la TVA en premier lieu, puis dans une moindre mesure par les comportements polluants pour l'environnement et, dans une mesure encore moindre, par la taxation des revenus du capital.

Or, tout le monde sait que la TVA est un impôt qui touche plus durement les bas revenus. C'est exactement le contraire de ce que nous demandions, c'est-à-dire une fiscalité plus équitable !

### Plan d'action

Dans ces conditions, la CGSLB réfléchit à un nouveau plan d'action, dans le cadre du front commun syndical, pour amener le gouvernement à renoncer au saut d'index et à rendre la fiscalité plus équitable. Un plan qui commence par un rassemblement de militants le 11 mars à Bruxelles. D'ici là, nous vous informerons sur l'évolution de la position gouvernementale dans les deux dossiers. Suivez-nous sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be)



## Disponibilité des RCC

# TRAHISON ET HUMILIATION

**Obliger les prépensionnés à chercher du travail en sachant pertinemment qu'ils n'ont pratiquement aucune chance d'être embauchés, c'est une mesure bête et méchante de la part du gouvernement. Les partenaires sociaux tentent de trouver une solution à la disponibilité des prépensionnés. Travailleurs et employeurs sont des alliés objectifs dans ce dossier.**

Les travailleurs qui bénéficient du Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC) doivent activement rechercher du travail jusqu'à leurs 65 ans. Ils doivent se soumettre à la procédure d'outplacement. Ils ne peuvent pas partir plus de quatre semaines à l'étranger (voir Librement janvier/février 2015 page 30).

Le gouvernement veut rendre le départ des travailleurs avant l'âge légal de la pension moins intéressant. Tous les moyens sont bons pour y arriver.

### Menace de ne plus partir

« Rester disponible pour le marché du travail ? Absurde et humiliant » disent les personnes directement concernées, qui ajoutent qu'il s'agit d'une rupture unilatérale du contrat, d'une trahison.

Absurde parce que les prépensionnés n'ont pratiquement aucune chance de retrouver un emploi salarié, ou alors à des conditions déplorables, faible rémunération et horaires inconfortables. Ils constitueront alors une concurrence déloyale par rapport aux jeunes. Or, en quittant l'entreprise, ils voulaient précisément éviter le licenciement de jeunes travailleurs qui auront ensuite été confrontés à la dégressivité des allocations

de chômage alors que le RCC leur apportait une situation plus stable.

La disponibilité place ceux qui y sont contraints dans une position humiliante. Rédiger un CV, l'envoyer avec une lettre de sollicitation, éventuellement se présenter devant un recruteur tout en sachant que ce cheminement a peu de chances de déboucher sur un emploi, c'est avilissant.

### Double langage

Sachant qu'ils devraient passer par une cellule de reconversion, beaucoup de ceux qui avaient le choix ne seraient pas partis de l'entreprise, et c'est le patron qui aurait été bien embêté.

Lorsqu'ils sont représentés par la FEB, les employeurs plaident pour l'allongement des carrières professionnelles afin d'assurer le financement de la sécurité sociale. Quand ils reviennent dans leur entreprise, les patrons usent et abusent du RCC pour réduire la masse salariale de l'entreprise et augmenter les profits des actionnaires.

Les prépensionnés estiment qu'ils ont, par leur sacrifice, contribué à sauver l'outil. Pourquoi ne pas leur ficher la paix ?

**Jean-Michel Dufrenne**  
60 ans - Infirmier

## L'ETAT N'A PAS DE PAROLE

*“Cette façon de procéder n'est pas honnête”* s'indigne Jean-Michel Dufrenne. À l'époque, où il pris la décision de partir en prépension, il était infirmier au service d'orthopédie de la clinique Notre Dame de Tournai - qui fait partie du CHWAPI. Il ne travaillait pas de nuit, mais en deux équipes et un week-end sur deux. *“Si j'avais su qu'un jour je devrais rechercher du travail, je ne serais pas parti”*.

À l'époque de la fusion, notre homme n'a pas apprécié le climat de travail qui s'était mis en place. *“J'ai vu que je pouvais demander mon préavis pour pouvoir partir en prépension CCT 17. Je me suis dit que j'allais prendre patience deux ans pour terminer ma carrière”*. Jean-Michel a travaillé dur. Son diplôme en poche, pendant 20 ans il était infirmier indépendant, en plus de son emploi salarié.

### Changements

Les dernières années de sa carrière, le travail à beaucoup changé, il est devenu plus intense. *“Les patients restent moins longtemps à l'hôpital. Nous n'avions que des opérés de frais qui nécessitent plus de soins”*. Alors, quand l'occa-

sion s'est présentée, Jean-Michel a pensé à ses petits enfants et à son grand jardin dont il allait pouvoir s'occuper.

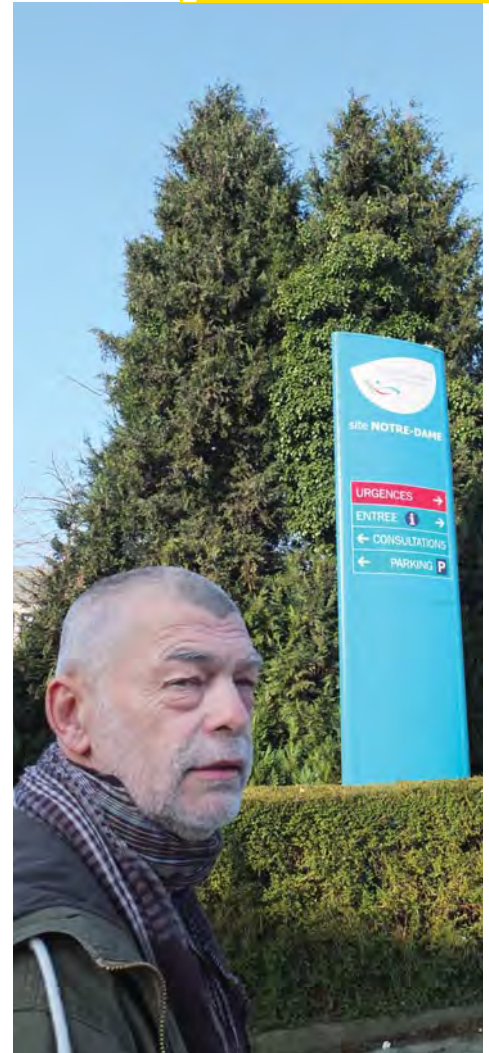
Cette nouvelle vie à laquelle il avait pris goût est aujourd'hui remise en question. Il a reçu un courrier du Forem avec son Job Pass « un service qui vous simplifie la vie et vous fait gagner du temps dans votre recherche d'emploi. ».

*“Mais qu'est-ce qu'ils croient ? Qu'ils vont m'envoyer travailler dans un home dont les pensionnaires vont se demander si je ne suis pas l'un d'entre eux qui vient de rentrer ?*

*En plus, je vais perdre mon ancienneté et le salaire qui y est lié.”*

Notre homme regrette que l'État, censé protéger les citoyens, renie sa parole. *“Souvenez-vous de ce qui s'est passé avec les certificats verts. J'espère que le gouvernement va revenir en arrière pour les prépensionnés actuels, sans me faire d'illusions”*.

L'épouse de Jean-Michel, elle aussi infirmière, avait entrepris les démarches pour partir plus tôt. Elle n'a rien signé et attend de voir ce qui va arriver.



**Michel Della Torre**  
58 ans - Délégué chez Caterpillar

## FICHEZ-NOUS LA PAIX

Quand la direction de Caterpillar a annoncé, en 2013, vouloir supprimer 1 400 emplois, elle misait beaucoup sur le RCC pour calmer la grogne du personnel. La Délégation syndicale a négocié durement les conditions de départ en tenant compte de cette soupape de sécurité. À l'époque, la législation prévoyait que les travailleurs qui atteindraient l'âge de 58 ans ou qui compteraient 38 années de carrière professionnelle pouvaient quitter l'entreprise en bénéficiant d'un RCC sans passer par la cellule de reconversion.

Et puis, patatras ! Voilà que tous les plans que chacun – le patron, les délégués, les travailleurs - avait échafaudés s'écroulent.

*« Selon la nouvelle réglementation, sur près de 800 personnes en RCC, il y en a moins de 70 qui échapperont à l'obligation de chercher de l'emploi »* regrette Michel Della Torre. *« Si nous avions su, nous aurions négocié d'autres conditions de départ et de maintien. Beaucoup de travailleurs sont partis avec le cœur qui saigne, ils ne courraient pas après la prépension »*. Ces personnes se sont sacrifiées pour sauver l'entreprise et l'emploi des jeunes.

### Soyons optimiste

Michel était rentré le 8 avril 1974, à l'âge de 17 ans, chez Caterpillar. Il quittera l'entreprise en mai 2015 après une carrière professionnelle déjà bien remplie comme ouvrier et ensuite comme délégué CGSLB. Il devra s'inscrire dans la cellule pour l'emploi et rechercher activement du travail jusqu'à ses 65 ans.

*« Pour quelle raison utile irions-nous travailler ailleurs alors qu'on ne voulait plus de nous chez Caterpillar ? »*



Des travailleurs sont partis à l'étranger et vont devoir rentrer en Belgique, d'autres ont revendu la deuxième voiture du couple, pensant ne plus en avoir besoin. Et ils devraient en racheter une pour se rendre aux entretiens d'embauche ? *« Je n'ose même pas y penser. Je suis pessimiste de nature, mais ça n'est pas possible, c'est malsain. Le Groupe des 10 va forcément trouver une solution pour que nous ne soyons pas obligés de rechercher du travail. »*

## Suspension ou fin de contrat

# QU'ADVIENT-IL DE LA VOITURE DE SOCIÉTÉ ?

Parmi les avantages en nature les plus populaires offerts aux travailleurs, le véhicule de société utilisé également pour les déplacements personnels s'inscrit en bonne place. Dans ces conditions, la voiture fait partie intégrante de la rémunération allouée en contrepartie des prestations du travailleur.

Cela n'est pas sans conséquence. Ainsi, qu'advient-il de cet avantage au cours des périodes de suspension du contrat de travail ? Que se passe-t-il avec le véhicule de société en cas de cessation du contrat de travail ? Voyons d'abord le traitement réservé à cet avantage en nature, lors d'une période de suspension.

### Les principes

Le droit du travailleur à bénéficier de l'avantage issu de l'usage privé de la voiture de société au cours d'une période de suspension du contrat de travail s'envisage parallèlement au droit à la rémunération au cours de cette même période. En effet, le sort du véhicule de société est lié à celui de la rémunération. Celle-ci représente une contre-prestation au travail fourni. Sauf disposition légale ou contractuelle divergente, le travailleur n'a pas droit au salaire durant les périodes au cours desquelles il ne travaille pas (Cour de Cassation 16 mars 1992 ; Cour de Cassation 26 avril 1993). L'analyse des motifs de suspension les plus courants nous permettra de mieux comprendre le phénomène.

#### 1. Les jours fériés

Dans son article 2, l'AR du 17 avril 1974 portant exécution de la loi sur les jours fériés, prévoit explicitement que le travailleur a droit, pour les jours fériés aux primes pécuniaires et aux avantages en nature qui lui sont octroyés. Aussi, le travailleur qui peut utiliser le véhicule de société dont il dispose, à des fins privées, pourra donc aussi l'utiliser durant les jours fériés.

#### 2. L'incapacité de travail

Il faut distinguer, d'une part, la période d'incapacité de travail couverte par le salaire garanti et, d'autre part, la période suivante au cours de laquelle l'employeur est dispensé de l'obligation de payer la rémunération au travailleur.

Durant la période couverte par la rémunération garantie (30 jours pour les employés et pour les ouvriers : les 7 premiers jours à 100 %, les 7 suivants à 85,88 % et les 16 suivants à 25,88 %), le travailleur doit pouvoir disposer de l'avantage en nature, de sorte qu'il peut utiliser le véhicule de société à des fins privées.

À l'issue de la période de salaire garanti, le travailleur ne bénéficie pas du maintien de la rémunération et il n'aura donc plus le droit d'utiliser le véhicule, de sorte qu'il devrait, en principe, le rendre à l'employeur (Cour du Travail Anvers, 2 mai 1991 ; Tribunal du Travail Nivelles, 16 janvier 1996).

#### 3. Congés annuels

Le pécule de vacances des ouvriers est calculé sur la base du salaire brut. C'est l'Office national des Vacances annuelles ou la caisse de vacances de l'employeur qui le paie. La rémunération prise en compte correspond à la rémunération majorée (à 108 %) assujettie aux cotisations sociales. Comme l'utilisation privée d'une voiture de société n'appartient pas à la notion de rémunération, elle n'intervient pas dans le calcul du pécule de vacances. En

principe, l'ouvrier ne pourra donc pas réclamer l'utilisation du véhicule au cours de ses périodes de vacances.

Pour les employés, le calcul du pécule de vacances part également de la rémunération brute. Le paiement en incombe à l'employeur. Seule la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations sociales sert de base au calcul du pécule de vacances. L'avantage qui découle de l'usage du véhicule de firme à des fins privées n'intervient donc pas dans la base de calcul du pécule de vacances. Dès lors, il n'est pas davantage prévu que les employés puissent conserver l'avantage lié à l'utilisation à des fins privées du véhicule de société au cours des périodes de congés annuels. Par conséquent, ils ne pourront, en principe, pas exiger de pouvoir utiliser la voiture de société durant ces périodes.

#### 4. Suspensions sans maintien de la rémunération

Dans tous les cas de suspension du contrat de travail pour lesquels le maintien de la rémunération n'est pas prévu, par exemple en cas d'absence injustifiée, de congé sans solde, de suspension temporaire du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, de chômage temporaire, etc., le travailleur n'a pas droit au maintien de sa rémunération, en ce compris les avantages en nature. L'usage privé du véhicule de société pourra donc lui être refusé.

#### Infractions de l'employeur

Lorsque l'employeur réclame le retour du véhicule alors que le travailleur a le droit d'en disposer, ce dernier a deux solutions pour réagir. En premier lieu, le travailleur peut constater la rupture du contrat dans le chef de l'employeur pour modification unilatérale d'une condition de travail essentielle, en l'occurrence la rémunération. Le cas échéant, le travailleur a droit à une indemnité de rupture. Avant de pouvoir invoquer la rupture de contrat, le travailleur doit mettre l'employeur en demeure de lui remettre le véhicule à disposition et donc de réparer la perte de salaire. Ce n'est que lorsque l'employeur refuse qu'il pourra conclure à la modification unilatérale de la rémunération.

L'autre solution qui s'offre au travailleur consiste à réclamer le paiement d'une compensation pour la période durant laquelle il n'a pas pu bénéficier du véhicule de société, si nécessaire par la voie juridique.

#### Dérogations en faveur du travailleur

Dans la pratique, il arrive cependant rarement que l'employeur prive unilatéralement le travailleur de son véhicule de société. Au contraire, il arrive régulièrement que le travailleur continue à disposer de la voiture, bien qu'il n'y ait en principe pas droit, ce pour des considérations pratiques. En effet, on imagine mal que le travailleur rentre la voiture de société chaque fois qu'il bénéficie d'un jour d'absence autorisée. Dans certains cas, il s'agit d'une autorisation tacite de la part de l'employeur, mais très souvent les patrons disposent d'un règlement voiture ou d'une "car policy" qui reprend les règles à appliquer en la matière. Souvent ce règlement





prévoit de laisser au travailleur la disposition du véhicule de société durant certaines périodes de suspension du contrat de travail, sans qu'aucune disposition légale ne permette au travailleur de revendiquer l'usage privé de la voiture de société. C'est d'un commun accord qu'employeur et travailleur fixent les limites de ce droit. Ainsi, la convention peut parfaitement prévoir de laisser le véhicule à la disposition durant les congés annuels, mais en interdisant son utilisation à l'étranger. Un règlement voiture peut également définir d'autres stipulations, notamment relative à l'entretien du véhicule, à sa remise à l'issue du contrat de travail, etc. L'élaboration d'un tel règlement reprenant les accords à respecter par les parties en ce qui concerne l'usage du véhicule mis à la disposition permet de lever pas mal d'imprécisions et d'éviter ainsi des tas de discussions.

### Fin du contrat

Examinons à présent ce qui se passe lors de la cessation du contrat de travail.

Si le statut du véhicule de société n'est pas clair en cas de suspension du contrat de travail, la confusion règne aussi en cas de cessation du contrat, par rapport au véhicule de société. La situation diffère selon qu'il est mis fin au contrat avec prestation du délai de préavis ou immédiatement, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

#### 1. Cessation avec délai de préavis

S'il est mis fin au contrat de travail, moyennant le respect d'un délai de préavis, le travailleur conserve le droit à disposer de la voiture durant ce délai. Il en va de même lorsque le travailleur est dispensé de prestations durant ce délai de préavis. De même, le travailleur conserve le droit à la rémunération et, partant, au véhicule de société, tout au long du délai de préavis.

#### 2. Cessation avec paiement d'une indemnité de rupture

Lorsqu'il est mis fin immédiatement au contrat de travail, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis, la situation prête davantage à discussion.

Généralement, la discussion ne concerne pas le moment auquel le travailleur doit rendre le véhicule à l'employeur (au moment de la cessation ou plus tard à une date convenue entre les parties), mais elle concerne l'évaluation de l'avantage en nature que représente la mise à disposition du véhicule pour le travailleur. En effet, lors de la détermination de l'indemnité de rupture, il faut tenir compte de la rémunération courante, mais aussi des avantages acquis en vertu du contrat de travail (art. 39, §1, 2e alinéa de la loi sur les contrats de travail) tels que l'usage privé d'une voiture de société (Cour de Cassation, 4 janvier 1993 ; Cour du Travail Liège, 27 mars 1996).

Les difficultés qui se présentent ont donc trait à l'évaluation de l'avantage. La majorité des juges estiment qu'il faut tenir compte, lors de la détermination de l'indemnité de rupture, de la valeur réelle que l'avantage représente pour le travailleur et non pas de la valeur fiscale déclarée (Cour du Travail Bruxelles, 10 janvier 2001 ; Cour du Travail Liège – section Neufchâteau – 6 mai 1998 ; Tribunal du Travail Bruxelles, 5 février 1986).

En cas de litige quant au montant à prendre en compte pour l'avantage, les juridictions du travail effectueront une estimation de l'avantage forfaitaire et détermineront la valeur en toute équité, compte tenu d'un nombre de données concrètes, telles que le type du véhicule, le budget de leasing, la cotisation personnelle du travailleur, l'octroi ou non d'une carte carburant qui peut également être utilisée pour les déplacements privés, etc. Généralement, après avoir jaugé différents critères, les juges accordent au véhicule de société une valeur qui se situe globalement entre 250 et 500 euros par mois.

Marleen VANDERSTRAETEN

# HAUSSE DU FORFAIT DE FRAIS PROFESSIONNELS

Le gouvernement fédéral vient d'augmenter la déduction forfaitaire des frais professionnels, ce qui entraîne une hausse des salaires nets déjà perceptible sur votre fiche de paie de janvier. La mesure sera étalée sur deux ans, à savoir 2015 et 2016.

Ce n'est pas un secret, en Belgique la fiscalité sur le travail – par le biais de l'impôt sur les personnes physiques (IPP) – est très lourde. Le gouvernement – en même temps qu'il a décidé un saut d'index – a mis en œuvre une augmentation du montant des frais professionnels forfaitaires qui est immédiatement répercutée sur les échelles du précompte professionnel, ce qui se traduira par une diminution répartie sur 12 mois.

## Forfait légal ou frais réels ?

### Les frais professionnels forfaitaires

C'est l'option la plus simple : si dans votre déclaration, vous ne mentionnez aucun frais, vous bénéficierez automatiquement du régime du forfait légal relatif aux frais professionnels.

Le montant que l'administration fiscale applique dépend de la hauteur de votre salaire et est calculé en fonction d'un barème dégressif. Toutefois, il y a un maximum absolu : pour 2015, il a été fixé à € 4 090.

### Les frais professionnels réels

Certains travailleurs préfèrent déclarer leurs frais professionnels, afin de réaliser une optimisation fiscale : ils déduisent davantage de frais et paient donc moins d'impôt.

Il convient dès lors que chacun décide pour lui-même s'il a un avantage à déclarer ses frais réels, sachant que ce choix demande plus d'efforts que d'opter pour le forfait légal.

Il va sans dire que pour être considérées comme frais professionnels réels, les dépenses doivent répondre à une série de critères :

- être étroitement liées à l'activité professionnelle
- n'être déduites qu'à concurrence du pourcentage d'utilisation à des fins professionnelles
- avoir été faites ou supportées en 2014
- et le contribuable doit prouver la réalité de ces dépenses

## Augmentation du forfait

Cette hausse du pourcentage de frais professionnels forfaitaires se fait en compensation d'un saut d'index et vise à soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs. Cette augmentation du forfait légal s'applique donc exclusivement aux rémunérations des salariés.

Voici le tableau reprenant les différents tranches et pourcentages pour 2015 :

%	PLAFONDS SALARIAUX
29,35 %	de € 0 à € 5 770,00
10,50 %	de € 5 770,01 à € 11 380,00
8 %	de € 11 380,01 à € 19 410,01
3 %	de € 19 410,01 à € 58 245,00
Maximum = € 4 090	au-dessus de € 58 245,00

Martien VAN OYEN

## NOUVEAU SYSTÈME DE RÉSERVATION DE NOS MAISONS DE VACANCES

Réservez un séjour dans nos maisons et appartements de vacances via notre nouveau système. <http://maisonsdevacances.cgsלב.be/>

Plus gai, plus pratique,  
il va vous simplifier la tâche.



Les réservations pour les vacances de printemps,  
pour la haute saison, l'automne et Noël sont ouvertes.

**Delhaize**

# SUPPRESSION DE 1 800 EMPLOIS SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

Un accord de principe est intervenu entre les syndicats et la direction sur l'exécution du plan de transformation. Les négociations qui duraient depuis le mois de juin 2014 et les actions de grève ont permis de réduire le nombre de licenciements envisagés de 2 500 à 1 800. Seuls quatre magasins sur les 14 menacés de fermeture sont sauvés. Une nouvelle organisation du travail sera progressivement mise en place.

La nouvelle organisation voulue par la direction a pour objectif de rendre le travail plus efficace tout en s'alignant sur ce qui se pratique dans les autres enseignes du secteur. Contrairement à ce qui se faisait, les pauses (deux fois un quart d'heure pour une journée complète de travail) ne seront plus rémunérées. Les supermarchés seront organisés en 6, 5, ou 4 départements, ce qui implique la disparition de certains métiers et fonctions. Les personnes seront reclassées parmi un choix de trois supermarchés. Dans un magasin à 4 départements, par exemple, la boucherie disparaît au profit d'un rayon où la viande est livrée sous vide.

Les salariés se verront imposer des fluctuations dans les horaires pour correspondre aux besoins du magasin.

## Salaires

La direction voulait aussi s'attaquer aux salaires. Toute une série de primes (prime de Noël, de printemps, d'ancienneté...) sont soit gelées, soit limitées, soit carrément supprimées pour être converties en augmentation des titres-repas. Pour chaque jour d'absence, la perte du titre repas sera compensée sous forme de bons de réduction.

Les barèmes arrêtaient d'augmenter après 22 années comme dans le reste du secteur, alors qu'ils allaient jusqu'à 45 ans dans l'enseigne au lion.

## Complément d'entreprise

Le plan social qui accompagne le licenciement collectif tient en deux axes : le RCC à partir de 55 ans et les départs « consentis ». Les employés qui, au moment de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif (le 11 juin 2014), avaient atteint l'âge de 55 ans et sont occupés sous contrat de travail à durée indéterminée, peuvent, être licenciés en vue de bénéficier du chômage avec complément d'entreprise (RCC). Il s'agit d'un RCC volontaire qui ne peut s'appliquer que si toutes les conditions légales sont réunies :

- 20 années de passé professionnel comme salarié ou 10 années comme salarié au sein du secteur dans les 15 ans qui précèdent.
- reconnaissance de Delhaize comme entreprise en restructuration par le ministre de l'Emploi.
- inscription des intéressés dans la cellule pour l'emploi pendant six mois.
- accord sur un délai de préavis réduit à 26 semaines.

Le complément d'entreprise s'élève à 95 % de la différence entre le salaire net de référence sans plafond et le montant de l'allocation de chômage. Delhaize va effectuer une projection financière pour chaque membre du personnel concerné pour l'aider à prendre sa décision.

Évidemment, la mesure obligeant les prépensionnés à rester disponibles pour le marché de l'emploi jusqu'à 65 ans en fait hésiter quelques uns.



*Claude Libert et Gaspere Amico. Les efforts consentis par les travailleurs seront-ils payants ? Vont-ils assurer la stabilité de l'entreprise ?*

## Départs volontaires

Il y aura deux vagues de 220 départs volontaires dans les supermarchés et 40 employés dans les services centraux. Ils s'en iront avec 1 mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 1 mois. Quant aux personnes occupées dans l'un des dix supermarchés qui fermeront, elles recevront 1 mois par année d'ancienneté plus trois mois.

Une cellule pour l'emploi sera mise en place qui fixera les règles concernant l'outplacement et recherchera éventuellement quelles formations peuvent être proposées et organisées. Par la suite, la cellule suivra également l'exécution des tâches par le bureau d'outplacement.

## Quatre sauvés

Lors de l'annonce en juin, 14 supermarchés intégrés devaient fermer. À l'issue des négociations, quatre seront maintenus dans le giron de Delhaize : Diest, Dinant, Herstal & Tubize.

Autre acquis important, chaque travailleur à temps partiel aura droit à un contrat de 24 heures/semaine minimum.

« Tout au long des discussions, nous avons voulu défendre quelques principes » rappelle Pascal Freson, Secrétaire permanent. « D'abord, il était bien entendu que les travailleurs qui partiraient seraient tous volontaires. Ensuite, nous voulions obtenir des garanties d'emploi et d'emploi convenable (les contrats 24 h/semaine) pour ceux qui restent. Enfin, nous entendions préserver les acquis des anciens. Et puis surtout, nous n'avons jamais voulu écarter les délégués des discussions, comme il en fut un moment question pour faciliter le marchandage ».

ORPEA

# POUR UNE MEILLEURE VALORISATION DES EFFORTS DU PERSONNEL



*Le personnel de la résidence Westland s'était déjà bien mobilisé lors des actions des 8 et 15 décembre contre les mesures gouvernementales.*

**Le front commun syndical a déposé un préavis de grève pour obtenir une meilleure valorisation des efforts du personnel. Avant les premières actions, le bureau de conciliation de la commission paritaire tentera de remettre les parties autour de la table.**

Le groupe ORPEA est un groupe financier français qui investit considérablement en Belgique. En l'espace de quelques années, il est passé d'une vingtaine de maisons de repos à 58. Le groupe ORPEA occupe actuellement 2 650 travailleurs, et gère un réseau de 6 765 lits.

En plus de sa grande capacité d'investissement, le groupe ORPEA est également connu pour sa rentabilité. Coté à la bourse de Paris, ORPEA ne cesse de vanter ses bons résultats financiers. Les soins aux personnes âgées constituent donc, pour ce groupe financier, un investissement particulièrement rentable !

## Minimum légal

Avec une telle rentabilité, l'on pourrait croire (à tort) que les travailleuses et travailleurs de ces maisons de repos bénéficient de meilleures conditions de travail. En 2012, nous organisons pour la première fois des élections sociales au sein du groupe. C'était alors l'occasion de structurer le dialogue social au niveau de la « filiale » belge. Les organisations syndicales n'ont alors cessé de relayer les problèmes du terrain : pas de respect des horaires, surcharge de travail, matériel insuffisant... Et globalement, la réponse de la direction se limitait : « nous respectons la législation et les conventions de secteur ! ». Bien sûr, elle n'oserait pas enfreindre la loi. Mais on le sait bien, l'application stricte de la législation ne suffit généralement pas à garantir des conditions de travail décentes. La législation, c'est un minimum... et non un maximum !

## Négociations dans l'impasse

Las de ces discussions à sens unique, le front commun syndical s'est accordé sur un cahier de revendications, et n'a retenu que les

demandes essentielles de la base. Notre objectif était alors de nous concentrer sur l'essentiel, de défendre un message clair et précis, et d'obtenir, en retour, des réponses (positives) tout aussi claires et précises !

Il n'a pas fallu longtemps à la direction pour revenir à ses « mauvaises habitudes ». Et après à peine deux réunions de négociation, nous étions dans une impasse. Le dialogue était bloqué. La direction avait balayé la quasi-totalité de nos revendications... les moindres propositions d'avancées étaient soumises à tant de conditions que l'on peut douter de la réelle volonté de les concrétiser.

Notre cahier de revendications porte sur une amélioration du pouvoir d'achat (titres-repas, assurance-groupe, prime de rappel) et l'aménagement du temps de travail (jours de congé supplémentaires, trois semaines de congé d'affilée, priorité aux temps partiels pour obtenir un temps plein). À ces revendications « traditionnelles », nous avons également ajouté le respect des principes de base dans le cadre de relations de travail normales.

## Préavis de grève

Face au blocage des négociations, le front commun syndical n'a eu d'autre choix que de déposer un préavis de grève. Entre-temps, un bureau de conciliation (sorte de comité des sages, composé des partenaires sociaux au niveau du secteur) tentera le 3 mars 2015 de remettre les parties autour de la table de négociation. La tâche s'avère particulièrement difficile, et nous demandons d'ores et déjà à nos militant(e)s de se préparer à mener des actions dans les maisons de repos.

Affaire à suivre...

**Michaël DUFRANE**

Sagrex

# LES MURS QUI SÉPARENT LES CARRIÈRES VONT TOMBER

Les grandes manœuvres en cours dans le bassin carrier de Tournai auront-elles des conséquences sur les conditions de travail et le volume de l'emploi ? Les travailleurs craignent les économies d'échelle.



Csongor-Mathieu Volckaert espère que la fusion et l'exploitation commune des parois entre les carrières n'auront pas de conséquences néfastes sur le volume de l'emploi.

À terme, les trois trous n'en formeront plus qu'un seul. @CBR

La carrière Lemay fait partie du groupe Sagrex, lui-même filiale du géant Heidelberg Cement. Les diverses entreprises du groupe vont fusionner. La direction a promis que rien n'allait changer dans l'immédiat, seulement voilà, notre expérience de syndicalistes nous a appris que ce genre de processus n'est jamais sans conséquence sur les relations sociales au sein de l'entreprise et sur l'emploi.

S'il semble déjà prévisible qu'un seul Conseil d'Entreprise siègera à Bruxelles, la question reste ouverte pour les Comités de Prévention et de Protection au Travail. La logique voudrait que chaque site conserve son propre CPPT, vu la dangerosité de travail accompli dans les carrières. Comme si cela ne suffisait pas à alimenter le sentiment d'incertitude au sein du personnel, d'autres murs sont prêts de tomber.

## Un seul grand trou

Rien qu'en Belgique, Sagrex exploite treize sites dont ceux d'Antoing (Cimescaut) et de Vaux (Lemay) près de Tournai. Les deux carrières sont contiguës et jouxtent la carrière du Milieu (qui n'est donc pas au milieu) du groupe suisse Holcim. Les trois trous n'en formeront bientôt plus qu'un seul puisque les deux entreprises viennent d'obtenir l'autorisation d'exploiter la paroi qui sépare la carrière Lemay de la carrière du Milieu, en plus de celle entre la carrière d'Antoing et la carrière Lemay, qui appartiennent toutes deux au groupe Sagrex. «L'exploitation commune permet des synergies, notamment dans l'exploitation du

garage » explique Csongor-Mathieu Volckaert, délégué CGSLB à la carrière Lemay. « Il n'en fallait pas plus pour nourrir des inquiétudes sur les conditions de travail et le volume de l'emploi. La tentation est grande pour l'employeur de profiter de la fusion pour réaliser des économies d'échelle. Il y a déjà des échanges de personnels, le phénomène se poursuivra sans doute. »

## Perte de savoir-faire

Csongor-Mathieu Volckaert craint aussi que le savoir-faire des ouvriers se perde. L'entretien des engins de génie civil pourra-t-il encore être effectué en interne (première réparation) ou sera-t-il confié à des firmes extérieures dans le cadre du contrat de vente ou de leasing ?

La direction a clairement opté pour la polyvalence des membres du personnel. « Qu'on me comprenne bien, je ne suis pas contre l'élargissement des compétences de chacun. Ce que je ne veux pas, en revanche, c'est que, sous prétexte d'être capable de toucher un peu à tout, un ouvrier ne sache plus exécuter une tâche à fond. Un bon mécanicien soudeur n'est pas forcément un excellent conducteur d'engins ou un électricien émérite. »

La polyvalence présente de nombreux dangers potentiels pour le nombre d'emplois et leur qualité. Si tout le monde devient généraliste et que l'entreprise perd ses spécialistes, les travaux de pointe seront confiés à des firmes extérieures.

« Moi j'adore ce que je fais. J'ai été engagé comme soudeur, avant la fin même de mes

études, et je me suis formé sur le terrain à la mécanique sur engins de génie civil. Or, je voudrais continuer à progresser dans mon métier de soudeur. »

Il ne faut pas profiter de la polyvalence de chacun pour réduire le volume de l'emploi global.

## Moins de convivialité

Il est loin le temps où la carrière Lemay était une entreprise familiale et pourtant l'ambiance propre à ce type de société avait perduré. « Avant, les travailleurs s'entraidaient, maintenant, l'entreprise se professionnalise, il faut suivre des procédures plus strictes en respectant la voie hiérarchique ».

L'exploitation commune des murs de séparation nécessite la collaboration entre de multiples sociétés. Les gens vont devoir apprendre à travailler ensemble. Beaucoup d'habitudes seront remises en question.

## Défi syndical

Une fusion d'entreprise bouleverse aussi le paysage syndical. Jean-Noël Ferme et Csongor-Mathieu Volckaert ont décroché un mandat en CPPT et en DS à la carrière Lemay, à égalité avec les deux autres organisations syndicales. Avec la fusion, ils seront englobés dans un ensemble bien plus grand. Personne ne leur fait de cadeau pour le moment et la situation ne risque pas de s'améliorer pendant la campagne électorale. Ils seront confrontés au défi de convaincre de nouveaux candidats de les rejoindre sur la liste CGSLB.



## CGSLB Airport services



Michel Gossiaux Sabena Aerospace

# LA CGSLB EST AUX PETITS SOINS POUR SES AFFILIÉS

Le Syndicat libéral est bien implanté dans les grandes entreprises de l'aéroport de Zaventem pour aider les travailleurs qui y sont occupés. Les délégués qui y ont été élus peuvent compter sur un support logistique spécifique de la part de la zone Hal-Vilvorde.

Depuis peu, elle a passé la vitesse supérieure en créant CGSLB Airport Services, une structure de soutien concret qui, en plus des Secrétaires permanents est personnifiée par Sophie Crombain. Sur simple rendez-vous pris via [airport@cgsbl.be](mailto:airport@cgsbl.be), notre collaboratrice file sur le site de l'aéroport, y compris dans les petites sociétés où il n'y a pas de représentation syndicale ou les entreprises qui n'ont pas un lien direct avec le transport aérien comme le Quick ou le Delhaize, pour répondre aux questions que se posent les travailleurs sur tout ce qui a trait à leurs conditions de travail : chômage temporaire, RCC, salaire, horaires...

Pour mieux faire connaître son action, Sophie Crombain a mené une campagne de distribution de tracts et de boîtes de pansements (sur le thème "la CGSLB est aux petits soins pour ses affiliés"). Cerise sur le gâteau, les travailleurs du secteur alimentaire ont reçu les sparadraps spéciaux de couleur bleu.

Koen DEWINTER



Pascal Algrain Swissport Belgium



Jean-Philippe Deleuze Swissport Cargo

Frédéric Lebout Swissport Cargo

Preuve qu'elle répond à un grand besoin d'information et d'assistance syndicale, Sophie Crombain est accueillie dans toutes les entreprises de l'aéroport avec enthousiasme. L'aéroport de Zaventem constitue une entité économique, certes ouverte sur le monde entier, mais où tous les travailleurs vivent pratiquement les mêmes problèmes de stress liés à l'augmentation de la productivité et à l'accélération du rythme de travail.

# LE COSATU VEUT LA FIN DES EMPLOIS PRÉCAIRES

Avec le soutien de  
LA COOPÉRATION  
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be



Plus de 1000 travailleurs affiliés au COSATU sont descendus dans les rues fin 2014 pour demander de mettre fin aux conditions de travail précaires. Ces travailleurs bénéficient souvent de très peu de protection sociale, voire aucune, et leur salaire n'est pas toujours décent.



Cette organisation se concentre aussi sur les femmes, principales victimes des conséquences négatives de la crise. En effet, ce sont souvent les femmes qui exercent les emplois les plus vulnérables et qui en même temps gagnent le moins. Elles sont fortement représentées dans l'économie informelle et sont par conséquent les moins bien protégées.



Ce thème est au centre de la campagne pour le travail décent. Dans ce cadre, le COSATU (Congress of South African Trade Unions) et les autres syndicats à travers le monde luttent pour des normes de travail identiques en exécution de l'Agenda pour le travail décent de l'Organisation internationale du Travail (OIT). La campagne de la COSATU s'inscrit aussi dans le cadre d'une action nationale visant à la ratification de la Convention C100 de 1951 de l'OIT concernant l'égalité des rémunérations en Afrique du Sud.

## Égalité hommes-femmes

En vertu de ce traité, les États membres doivent encourager le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, et veiller à ce que les taux de rémunération soient établis sans discrimination basée sur la différence homme-femme. À cette fin, le COSATU collabore avec le Conseil national pour le développement économique et le travail sud-africain (National Economic Development and Labour Council, NEDLAC), via le dialogue social, pour rappeler au gouvernement que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est un droit fondamental.

## Chômage des jeunes

En outre, le COSATU accorde une attention particulière au chômage des jeunes. Pour Zwelinzima Vavi, Secrétaire général du COSATU, le taux de chômage des jeunes, qui s'élève à 36,1 %, est très inquiétant. Sans oublier que le nombre de jeunes sans emploi, sans diplôme ou sans formation ne cesse d'augmenter. Les jeunes représentent donc un groupe très vulnérable, fortement influençable, à l'origine de nombreux drames sociaux. C'est pourquoi le COSATU se bat également pour des emplois de qualité pour les jeunes.

## Création d'emplois

Le traitement égal entre hommes et femmes est l'une des valeurs fondamentales de l'OIT. Il faut donc des actions spécifiques pour protéger les femmes et les aider à surmonter la crise. « *Nous voulons des emplois avec des salaires décents, une protection sociale et des conditions sûres* », ajoute la Confédération syndicale internationale. La COSATU met tout en œuvre pour garantir les droits des travailleurs, pas uniquement en Afrique du Sud mais aussi dans les pays voisins. L'OIT souhaite que les gouvernements investissent davantage dans la création d'emplois. Même au sein des pays de l'OCDE qui en matière de développement économique, sont déjà plus avancés, on constate chaque année que le pourcentage du PNB consacré aux mesures pour stimuler le marché du travail diminue. Si l'on pouvait augmenter cette part, des millions d'emplois supplémentaires pourraient être créés dans les pays développés et dans l'Union européenne.

Un travail décent pour tous, une réalité du 21e siècle ? Oui, à condition de continuer à changer les politiques, de se concentrer sur les personnes et d'être attentif aux droits des travailleurs. C'est également un élément fondamental du programme de partenariat entre l'ASBL MSI-CGSLB et ses partenaires en Afrique du Sud.

## Revendications du COSATU

- ▶ Interdire les pourvoyeurs de main-d'œuvre, considérés comme pratiquant la traite des êtres humains
- ▶ Supprimer certains avantages fiscaux pour les entreprises qui n'encouragent pas la création d'emplois pour les jeunes
- ▶ Finaliser les discussions concernant le salaire minimum en Afrique du Sud
- ▶ Protéger la négociation collective et le droit de grève
- ▶ Lutter contre le dumping social et la réduction des droits des travailleurs
- ▶ Supprimer le système de péage déloyal sur les routes publiques, une forme masquée de privatisation des voies publiques.

Le COSATU a remis ce cahier de revendications ainsi qu'un memorandum au gouvernement sud-africain lors de la journée d'action.

Département international



**IL FAUT PARFOIS DIRE « NON ! »**  
NE TOUCHEZ PAS AU DROIT DE GRÈVE

## NE TOUCHEZ PAS AU DROIT DE GRÈVE

La Confédération syndicale internationale (CSI) avait choisi le 18 février comme Journée d'action mondiale de défense du droit de grève, qui fait l'objet d'une attaque par le Groupe des employeurs à l'OIT.



La grève fait partie des droits fondamentaux qui ont contribué à mettre en place une société qui assure un certain bien-être à ses citoyens. Sans le droit de grève, jamais les travailleurs n'auraient pu faire entendre leur voix et aboutir leurs revendications.

La CGSLB, la FGTB et la CSC ont répondu à l'appel de la CSI, en compagnie de la Confédération européenne des Syndicats et de la Ligue des Droits de l'Homme. Quelques dizaines de militants se sont réunis place de la Liberté, près de la colonne du Congrès, pour rappeler combien il est nécessaire de toujours défendre le droit de grève. *“ Les employeurs doivent reconnaître le droit de grève, sinon le groupe des travailleurs au sein de l'Organisation internationale du Travail (OIT) portera l'affaire devant la Cour internationale de Justice. ”*

En Belgique, pas plus tard qu'en décembre 2014, souvenons-nous que certains ont voulu opposer le droit de grève au droit au travail. Comme si l'un excluait l'autre. Et comme tout le monde a besoin de

travailler, on a vite fait de choisir lequel a la priorité sur l'autre... C'est aller un peu vite en besogne. Tout d'abord le droit de travailler, si on y réfléchit, ne devrait pas s'appliquer seulement à ceux qui ont un travail. Les quelque 650 000 personnes qui dans notre pays sont d'une façon ou d'une autre privées de travail, aimeraient bien qu'on leur reconnaisse aussi le droit au travail. Et ceux qui ont un travail et à qui on décide de l'enlever, sont bien contents de disposer du droit de grève pour au moins tenter de conserver ce travail dont on leur dénie tout à coup le droit. Nos démocraties qui peuvent se targuer d'être le rempart des Droits de l'Homme, et qui pour cela attirent tous les persécutés du monde, peuvent-elles restreindre le droit de grève, soit parce qu'il coûte à certains, soit parce qu'il en gêne d'autres dans leur vie quotidienne, soit parce qu'il gêne le pouvoir en place ?

**Plus d'informations sur la campagne de la CSI**  
sur <http://www.ituc-csi.org/18feb>

## LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ONT DROIT AU SALAIRE DU PAYS D'ACCUEIL

**La Cour de justice de l'Union européenne a donné son interprétation de la directive sur les travailleurs détachés : ils ont droit au salaire minimal du pays d'accueil.**

Le différent dans cette affaire opposait 186 travailleurs polonais occupés sur un chantier en Finlande. Elektrobudowa, leur employeur, ne leur avait pas accordé la rémunération minimale prévue par les conventions collectives finlandaises applicables dans le secteur de l'électricité.

En commentant l'arrêt de la Cour de justice européenne, Veronica Nilsson, Secrétaire confédérale de la Confédération européenne des Syndicats (CES) a déclaré : *« Cet arrêt marque un début de rupture par rapport à la juris-*

*prudence du cas Laval de 2007. Se basant sur la jurisprudence Laval, l'opinion de l'avocat général considérait le principe d'égalité salariale entre tous les travailleurs comme un obstacle à la libre prestation de services et une protection injustifiée du marché du travail national. L'avocat général considérait dès lors que seul le niveau de paie le plus bas dans l'échelle des rémunérations doit s'appliquer aux travailleurs détachés. La Cour s'est largement démarquée de cette opinion, et a considéré que le travailleur détaché doit être rémunéré au moins au même niveau qu'un travailleur national pour les mêmes tâches. C'est donc le principe de l'égalité salariale qui l'a emporté sur le dumping social et la compétition à tout prix. Nous saluons ce jugement qui était absolument nécessaire pour la dignité des travailleurs détachés ».*

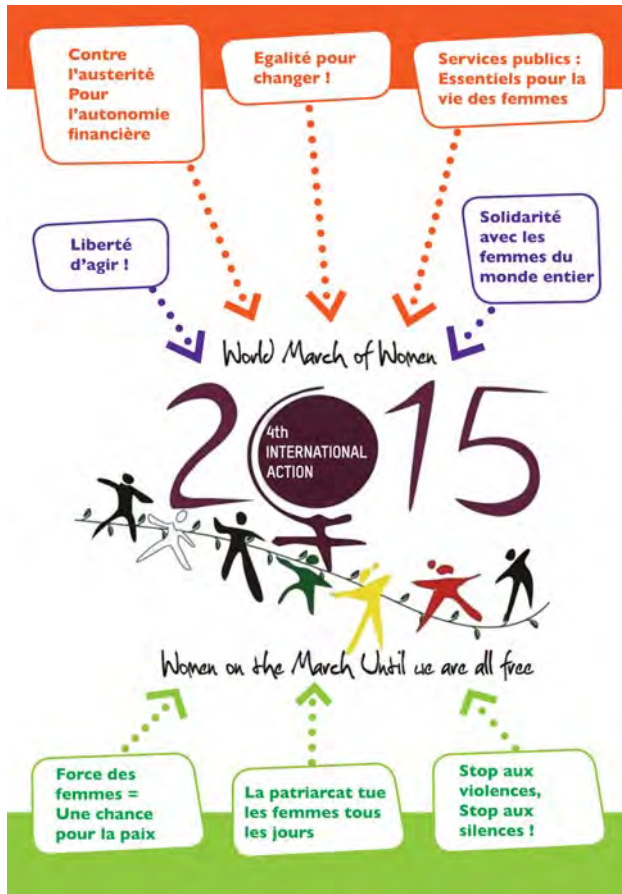


8 mars Journée Internationale de la femme

# UN EMPLOI DURABLE ET UN TRAVAIL DIGNE POUR TOUTES ET TOUS !



Aujourd'hui, en Belgique, les femmes ont théoriquement les mêmes droits que les hommes. L'égalité des droits est garantie par des textes légaux. Pourtant, au quotidien, la réalité est tout autre...



Pauvreté, travail à temps partiel (non choisi), pensions indignes (moins que les hommes), allocations sociales qui n'aident qu'à sur-nager dans la précarité... se conjuguent d'abord au féminin. Comme preuve, la dernière réforme du chômage. Une des mesures instaurées, la dégressivité accrue des allocations (en les réduisant plus vite et plus fort) sur la base du travail, touche d'abord les mamans seules et les femmes cohabitantes, qui risquent de basculer plus vite encore sous le seuil de pauvreté. Les travailleuses à temps partiel, qui perçoivent actuellement une allocation de garantie de revenus et risquent de perdre ce complément, sont aussi dans le viseur. Parce que le syndicalisme se conjugue aussi au féminin, la CGSLB veut continuer à défendre les droits de chacun, de chacune.

L'accord gouvernemental que nous combattons comporte des mesures qui affectent tout particulièrement les femmes. L'indemnité allouée aux chômeurs à temps partiel involontaires est réduite de moitié après deux années, or il y a 80 % de femmes parmi les personnes concernées.

Les travailleurs qui ont une carrière incomplète – une catégorie encore une fois essentiellement composée de femmes – sont pénalisés en ce sens que les périodes de non-activité (chômage, RCC ou

emploi de fin de carrière) ouvrent moins de droits à la pension. Le crédit-temps sans motif (et sans allocation de l'ONEM) n'est carrément plus assimilé pour la pension.

La conciliation vie sociale/carrière professionnelle qui est plus importante pour les femmes parce que la charge du ménage pèse souvent plus lourd sur leurs épaules en prend aussi un coup avec cet accord gouvernemental. Les chômeurs doivent maintenant accepter un emploi même s'il est éloigné de 60 km de leur domicile. Les employeurs peuvent imposer une flexibilité du temps de travail calculée sur une année, ce qui signifie que les travailleurs seront confrontés à des périodes de travail plus intense selon le bon vouloir du patron.

Les allocations pour le crédit-temps sans motif sont supprimées. Les statistiques montrent que cette forme d'allègement du travail est souvent prise à temps partiel, précisément pour mieux combiner la vie de famille et la carrière professionnelle.

C'est pour dénoncer la situation précaire des femmes en général que nous soutenons "la 4e marche mondiale des femmes" dont l'un des thèmes est "travail durable et indépendance économique de la femme".

Nous vous invitons à montrer votre solidarité en participant à la 4e marche mondiale des femmes" le vendredi 6 mars 2015.

Véronique WELKENHUIZEN



## LE VENDREDI 6 MARS 2015 NOUS MARCHERONS CONTRE LES VIOLENCES ET CONTRE LA PAUVRETÉ !

En 2015 des actions collectives en Belgique et partout dans le monde seront organisées pour la 4<sup>e</sup> édition de la Marche Mondiale des Femmes.

### Quoi ?

Venez-vous joindre à nous et participer à l'action de la Marche Mondiale des Femmes le 6 mars 2015

### Où ?

Rendez-vous au Carrefour de l'Europe devant la gare de Bruxelles Central

### Quand ?

De 12h à 14h un pic nic féministe avec des prises de parole, des animations et des expositions

À 14h nous nous mettrons en marche de Bruxelles Central vers le Palais de Justice.

### Nos revendications

- ▶ Stop aux violences !
- ▶ Contre la pauvreté !
- ▶ Emploi durable et travail digne pour toutes et tous !
- ▶ Pour la paix et la démilitarisation !
- ▶ Plus d'informations : [www.marchemondialesdesfemmes.be](http://www.marchemondialesdesfemmes.be)

**Changer la vie des femmes pour changer le monde !  
Changer le monde pour changer la vie des femmes !**

Une application pour vérifier combien de jours vous pouvez encore travailler sous contrat d'étudiant

**STUDENT  
AT WORK**

## STUDENT@WORK 50 DAYS AUSSI SUR SMARTPHONES

Depuis plusieurs années, les jeunes gens peuvent vérifier en ligne sur le site Student@work combien de jours ils peuvent encore travailler sous contrat d'étudiant. L'application Student@work est maintenant téléchargeable.

Les étudiants peuvent travailler chaque année 50 jours en payant des cotisations sociales réduites. A partir du 51e jour, ils sont soumis aux taux de cotisations ordinaires. Depuis décembre 2011, ils peuvent contrôler en ligne le solde de jours auquel ils ont droit sur Student@work. La nouvelle application désormais disponible sur Apple store et Google play.

Elle constitue une aide précieuse lorsque, par exemple, l'étudiant se trouve en entretien de sollicitation d'un job et qu'il n'a pas son attestation sur lui. Il peut la produire instantanément au futur employeur. L'un des grands avantages de l'app Student@work réside dans le fait que les étu-



diants ne doivent s'identifier qu'une seule fois au moyen d'un nom d'utilisateur et d'un mot de

pas, ce qui leur laisse ensuite tout le temps de consulter leur solde de jours. Chaque fois qu'ils ouvrent l'application, leur séance est prolongée de trois mois. Ils ne doivent réintroduire leur nom d'utilisateur et leur mot de passe que s'ils sont restés trois mois sans se connecter à l'app. Les étudiants peuvent créer eux-mêmes en ligne leur nom d'utilisateur et leur mot de passe, à l'aide de leur carte eID. Student@work constitue également une première étape importante vers un e-government mobile au sein de la sécurité sociale.

*L'app est téléchargeable gratuitement pour iOS et Android. Surfez sur <https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/>*

## DISTRIBUTION

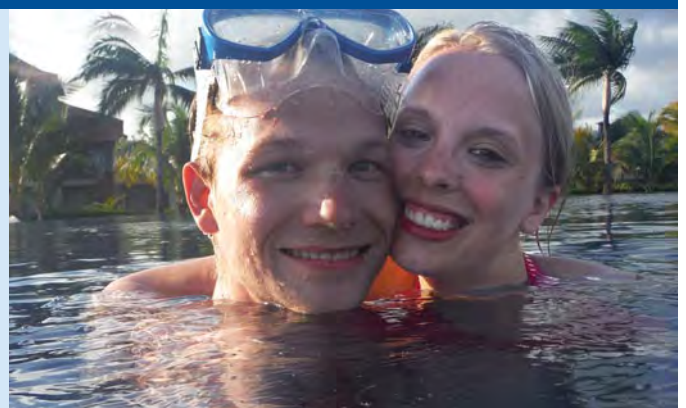
### Coup de foudre sur le lieu de travail

Le 14 février, à l'occasion de la Saint-Valentin, Cupidon nous a déclaré qu'il prévoyait une surprise pour les membres de la CGSLB du secteur de la distribution qui ont rencontré l'âme sœur sur leur lieu de travail.

À titre de témoignage de leur bonheur, ils ont été invités à nous envoyer par courriel (à [bjorn.de.kerpel@cgsלב.be](mailto:bjorn.de.kerpel@cgsלב.be)) un selfie de leur couple.

C'est ce qu'ont fait Ysaline et Benjamin Saublens d'Ecaussines.

Une surprise leur a été adressée par courrier.



## OUVERTURE DES MAGASINS JUSQU'À 22 H ?

### Mauvaise idée pour les salariés et les indépendants

La proposition de l'Open VLD de repousser l'heure de fermeture des magasins de 20 h à 22 h ne recevra, selon la CGSLB, que peu de soutien dans le secteur de la distribution. L'Open VLD veut accorder plus de liberté aux commerçants dans les horaires d'ouverture.

Cette décision est mauvaise pour les salariés des chaînes de magasins qui seront obligés de prêter des heures encore plus irrégulières. Elle est tout aussi néfaste pour les indépendants qui devront inévitablement rester ouverts plus tard pour concurrencer lesdites chaînes. La mesure serait nécessaire pour lever certaines contraintes. Les concept stores où les

consommateurs peuvent aussi manger et boire veulent ainsi attirer un public du soir et de la nuit. La CGSLB se demande si les problèmes particuliers des concept stores ne devraient pas être examinés à part au lieu d'impliquer toute la distribution. La proposition pourrait également ravir les chalands qui doivent pour le moment faire leurs achats dans les night shops.

Le raisonnement nous semble toutefois bizarre dans la mesure où beaucoup de commerçants baissent leur rideau dès 18 h parce qu'au-delà, le jeu n'en vaut plus la chandelle. Nous craignons qu'il ne s'agisse ici que de céder à la pression du lobby des chaînes de (grands-)magasins.

## PRIMES SYNDICALES

### Assistance dans les aéroports CP 140.04

Année : 2014  
Période de référence/affiliation :  
01/01/2014 – 31/12/2014  
Montant : € 135,00 pour 12/12e  
(le montant est mentionné sur l'attestation)

### Commerce international Employés CP 226

Année : 2015  
Montant : € 135,00  
Les primes en retard de 2013 (€ 125,00) et 2014 (€ 135,00) peuvent encore être payées.

Conditions spéciales :

- être occupé ( au moins 1 jour ) dans le secteur entre 1/1/2015-30/6/2015
- être affilié pendant la période de référence 1/1/2015 – 30/6/2015
- les prépensionnés et les pensionnés ont droit a la prime quand ils partent en prépension ou pension courant 2015

### Gestion d'immeubles CP 323

Année: 2014  
Période de référence : du 1/7/2013 au 30/6/2014  
Affiliation : être affilié pendant la période de référence de la prime.

Montant : € 129 ou € 32,25 par trimestre presté. Un trimestre est considéré comme presté s'il y a un jour de travail payé dans ce trimestre

### ATTENTION

Lorsque vous recevez l'attestation de la prime syndicale:

- contrôlez le numéro de compte en banque et modifiez-le si nécessaire;
- remplissez le numéro de compte en banque si celui-ci ne figure pas sur l'attestation.

Cela facilitera le traitement des primes.

## TABLE RONDE DE LA CONSTRUCTION

### COMMENT LUTTER CONTRE LE DUMPING SOCIAL ?

La CGSLB a participé, le 11 février dernier, à la «Table ronde» de la Construction. Il s'agit d'une initiative du secrétaire d'État à la Lutte contre la Fraude sociale, Bart Tommelein, afin de combattre le dumping social. Les organisations patronales et syndicales vont maintenant envoyer des propositions.

Lors de cette première table ronde, la CGSLB a souligné qu'il est temps que les choses changent. Les ouvriers du bâtiment en ont marre ! Sur les chantiers, ils constatent de plus en plus que le travail est confié à des entreprises étrangères. Le secrétaire d'État a répondu qu'il souhaite prendre des mesures pour résoudre ce problème. Il sera toutefois important de vérifier si les mesures prises apportent réellement des solutions. Il est temps de mettre un terme à la perte massive d'emplois belges dans le secteur de la Construction !

La CGSLB a, pour sa part, déjà proposé d'effectuer des contrôles minutieux sur les chantiers. Mais pour cela, il doit y avoir suffisamment d'inspecteurs, et les lois doivent être claires afin de constater facilement toute infraction.



Le secrétaire d'État veut tout d'abord encourager la collaboration avec les Pays-Bas et le Luxembourg afin de lutter contre la concurrence déloyale, par exemple entre les services d'inspection. En collaborant, on pourrait peut-être éviter que des sociétés déjà condamnées aux Pays-Bas continuent à transgresser les lois en Belgique.

La CGSLB mettra tout en œuvre pour que ceux qui travaillent sur un chantier belge soient correctement payés !

Johan VANDYCKE

## ADAPTATIONS SALARIALES AU 01.02.2015

C.P.	ACTIVITE	ADAPTATION
102.09	Carrières de calcaire & fours à chaux, carrières & fours à dolomies	+ 1% (index)
106.01	Fabriques de ciment	+ 0,1297% sur les salaires minimums (index)
112	Entreprises de garage	+ 0,02% (index)
117	Industrie & commerce du pétrole	+ 0,1297% sur les salaires minimums (index)
140.01	Autobus & autocars (uniquement personnel de garage)	+ 0,02% (index)
140.05	Déménagement (uniquement personnel de garage)	+ 0,02% (index)
149.02	Carrosserie	+ 0,02% (index)
149.03	Métaux précieux	+ 0,02% (index)
149.04	Commerce du métal	+ 0,02% (index)
326	Gaz & électricité	+ 0,1297% sur les salaires minimums (index)

Bruxelles

# FORUM ZONAL POUR PRÉPARER LES ÉLECTIONS SOCIALES

Le mouvement d'opposition aux mesures gouvernementales n'empêche pas les responsables de la Zone et de la Régionale de Bruxelles de commencer à préparer un événement qui se déroulera en mai 2016 : les élections sociales. Le groupe d'accompagnement pourra s'inspirer des idées qui ont fusé du forum zonal qui a réuni une brochette de délégués et de militants le 10 février dernier.



Valérie Cleeren, secrétaire de la zone, a rappelé que les élections se préparent à plusieurs niveaux. Il y a la campagne nationale sur des thèmes généraux, celle des secteurs et puis celle qui sera menée par les délégués, soutenus par les secrétaires permanents dans l'entreprise sur des problématiques spécifiques.

## En mai

Philippe Vandenaabeele a rassuré les participants sur la tenue effective des élections sociales en mai 2016 avec les collègues électoraux traditionnels : ouvrier, employé, cadre et jeune. Une échéance qui peut paraître encore fort éloignée, sauf que la première étape du processus, à savoir la recherche de candidats a déjà été lancée par les délégués les plus efficaces. *"Parfois, il y en a trop et c'est un luxe à gérer, parfois pas assez, avec un petit effort il y a moyen de compléter l'effectif, et parfois aucun."* Il faut alors faire appel au réseau d'amis et de parents pour convaincre un travailleur de déposer une liste du Syndicat libéral.



## Bonnes pratiques

En réunissant délégués et militants, le forum a pour objectif de faire remonter dans l'organisation les idées et les attentes qui vivent sur le terrain, ainsi que les bonnes pratiques.

Les débats du Comité régional de décembre (voir Librement Janvier/février) serviront aussi à nourrir la réflexion du groupe.

Au cours d'un premier tour de table, les participants ont partagé leurs expériences réussies ou moins probantes.

Dominique Calistri, Najat Ebeniaich et Alain Vlaemynck ont mis l'accent sur l'importance de la communication chez AXA, une entreprise où l'organisation du travail a été totalement revue, où le télétravail et les bureaux volants sont entrés dans les mœurs. Pour toucher les affiliés en priorité, le Blue News envoyé par l'intranet est essentiel, à charge pour eux de relayer les informations vers les autres membres du personnel.

L'équipe de N'allo, un call center qui occupe des travailleurs sur plusieurs sites dans toute la Belgique, a recours aux réseaux sociaux. Xavier Detaille a incité les participants à la prudence en expliquant comment diffuser intelligemment les informations pertinentes via Facebook, tout en conservant l'affichage traditionnel et les distributions de gadgets. Xavier s'attend à une campagne



très rude en 2016 parce que beaucoup de collègues ont quitté leur syndicat pour rejoindre la CGSLB.

Daniel Dumont, a insisté sur ce qui a fait le succès de la liste CGSLB chez Euroclear : présenter un programme électoral d'ensemble et par département, aller voir les gens à leur bureau au lieu de se contenter de distribuer des tracts à l'entrée.

Marc Pickman, délégué à la STIB a demandé une meilleure formation des témoins dans les bureaux électoraux afin d'éviter les abus. Certains sont manifestes, comme accompagner les travailleurs jusque dans l'isoloir, d'autres sont plus subtils et il faut y mettre fin. À la STIB, comme le personnel n'a pas accès à Facebook sur le matériel de l'entreprise, les délégués utilisent l'intranet et les valves électroniques pour diffuser les informations. Ils ont aussi organisé quelques barbecues, un événement convivial idéal pour faire connaître les candidats sur les différents sites.

Dans une entreprise dont le cœur de métier est l'informatique comme SMALS, rien d'étonnant à ce que l'équipe CGSLB ait développé son propre site Internet. Ce qui n'empêche pas, comme le précise Emmanuel Fivet, de continuer à glisser des informations dans les boîtes aux lettres des membres du personnel.

## Chercher des candidats

Xavier Troonen, délégué chez Petercam s'est demandé comment trouver des candidats parmi le personnel de la banque Degroof avec laquelle son entreprise va fusionner et où la CGSLB est en position de grande faiblesse. *"Il faudra prendre son bâton de pèlerin et son téléphone peut-être, aussi faire du porte-à-porte pour convaincre des travailleurs de s'engager dans l'action syndicale"* lui ont répondu Pascal Freson et Xavier Muls, secrétaires permanents. *"C'est pour engager le dialogue que nous mettons des gadgets à la disposition des militants. Déposer des tracts au réfectoire ne suffit pas."*



# PRIMES ÉNERGIE ET LOGEMENT PROJETS DE RÉFORME EN WALLONIE



Selon le nouveau projet du gouvernement wallon, dès le 1er avril 2015 les primes énergie-logement favoriseront davantage les bas et moyens revenus.



annuel alloué pour ces primes est raboté de 25 millions d'euros (on passe de 65 à 40 millions par an). On peut très bien imaginer que toutes les aides seront revues à la baisse. Dès lors, se pose la question de savoir si cette réduction budgétaire n'entrave pas la mise en place d'une politique publique indispensable dans la lutte contre la précarité énergétique, le réchauffement climatique et, au demeurant, créatrice d'emplois.

## AFFICHAGE DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Depuis le 1er janvier 2015 l'affichage de la performance énergétique est obligatoire dans les publicités en Région wallonne. Tout comme la RBC et la Région flamande, la Région wallonne s'est mise à son tour en conformité avec la directive européenne PEB, qui prévoit notamment, en plus de l'obligation de certifier les bâtiments, celle d'afficher dans les publicités les indicateurs de performance énergétique. Pour rappel, cette mesure vise à améliorer, le plus en amont possible, l'information des acquéreurs et loueurs de biens immobiliers, de sorte que la performance énergétique du bien devienne un des éléments constitutifs du choix. En cas de non-affichage, une amende de 500 euros est infligée. Elle peut grimper jusqu'à 1 000 euros en cas de récidive du même contrevenant dans les 3 ans. Une absence totale du certificat est punie de 1 000 euros d'amende.

Aux oubliettes donc les 60 primes dont l'aide à la construction par exemple. Les primes qui seront maintenues seraient réparties entre un volet "Énergie" et un volet "Réhabilitation". " *Nous mettons en place un nouveau système plus simple et plus lisible*", explique le ministre de l'Énergie wallon Paul Furlan. Mais attention, ces primes seront uniquement accordées si votre habitation a vingt ans au minimum.

### Catégorie de revenus

Contrairement à l'ancien système, un montant maximum de revenus est fixé pour pouvoir bénéficier

des primes : 93 000 euros de revenu net imposable. Pour favoriser les plus bas revenus, la prime sera multipliée par trois pour ceux de moins de 21 900 euros, par deux pour la tranche allant jusqu'à 31 100 euros, et par 1,5 pour celle jusqu'à 41 100 euros. Ce système souhaité plus simple et plus généreux pour les bas et moyens revenus sera lancé pour le début du mois d'avril.

### Le montant des primes

Aucun chiffre n'a encore été cité. Les détails seront annoncés, pour le salon Batibouw (du 26/02 au 08/03 2015). Par contre, le budget

## 5 TYPES DE PRIMES

### La mise en place du nouveau système de primes concerne l'énergie et la rénovation.

Cinq types de primes Énergie seront désormais éligibles.

Celles qui touchent à :

- ▶ la réalisation d'un audit énergétique en vue de rénovation (contrairement à l'ancien système, l'audit énergétique ne sera plus obligatoire avant de procéder à une rénovation) ;
- ▶ l'isolation thermique du toit ;
- ▶ l'isolation thermique des murs ;
- ▶ l'isolation thermique des planchers ;
- ▶ l'installation d'un des systèmes de chauffage et/ou d'eau chaude sanitaire.

Pour la dernière prime, le système choisi devra respecter les critères de performance établis par un arrêté ministériel.

Sont visées ici, les chaudières au gaz naturel à condensation, les pompes à chaleur pour l'eau chaude sanitaire, les pompes à chaleur chauffage ou combinée, les chaudières biomasse et les chauffe-eau solaires.

Dans le domaine « Rénovation », quatre types de primes seront désormais possibles :

- ▶ les travaux de toiture, d'assèchement, de stabilité ;
- ▶ la salubrité des murs et du sol (y compris la murelle et le radon) ;
- ▶ l'appropriation de l'installation électrique (amélioration ou remplacement du coffret électrique) ;
- ▶ le remplacement des menuiseries extérieures.

# SUPPRESSION DU COMPLÉMENT D'ANCIENNETÉ

Jusque fin 2014, un chômeur âgé (plus de 55 ans et au moins 20 ans de passé professionnel) au chômage depuis plus d'un an, bénéficiait d'une allocation plus élevée qu'un jeune chômeur : son allocation de chômage était majorée d'un complément d'ancienneté.



Depuis le 1er janvier 2015, ce complément d'ancienneté est en principe supprimé.

Grâce à un régime transitoire :

- le complément d'ancienneté peut continuer à être octroyé sous certaines conditions
- dans certaines situations, un droit au complément d'ancienneté peut encore être accordé après le 01/01/2015

## 1. Conditions pour conserver le complément d'ancienneté

Si vous avez perçu un complément d'ancienneté en décembre 2014, vous pouvez continuer à percevoir ce complément après le 31/12/2014.

Cela s'applique également si vous travaillez à temps partiel et vous bénéficiez d'une allocation de garantie de revenus. Pour son calcul, on tient compte du complément d'ancienneté.

Si vous n'avez pas reçu de complément d'ancienneté en décembre 2014, vous n'avez plus droit à ce complément à partir du 01/01/2015, sauf si vous répondez à l'une des conditions reprises au point 2.

## 2. Conditions d'octroi du complément d'ancienneté à partir du 01/01/2015

Quelques remarques préliminaires :

- dans tous les cas, vous devez prouver au moins 20 ans de carrière
- le complément d'ancienneté ne vous est pas accordé si vous avez droit à des allocations dans le cadre du RCC (prépension)
- le complément d'ancienneté n'est octroyé qu'à partir du mois où vous atteignez 55 ans.

### A. Licenciement collectif (notifié avant le 30/11/2014)

- Vous êtes licencié à la suite d'un licenciement collectif
- Le licenciement collectif est annoncé entre le 01/10/2012 et le 30/11/2014

- Vous êtes licencié au plus tard le 30/06/2015
- À la date du licenciement, vous avez au moins 50 ans.

« licenciement » = moment de la notification du délai de préavis ou de la rupture immédiate moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.

### B. Licenciement collectif (notifié après le 30/11/2014)

- Vous êtes licencié à la suite d'un licenciement collectif
- Le licenciement collectif est notifié après le 30/11/2014
- Au moment de votre demande d'indemnité, vous répondez aux conditions d'âge reprises dans le tableau de la page 23.

### C. Métiers lourds

- Vous avez exercé un métier lourd pendant
  - ▶ au moins 5 ans au cours des 10 dernières années que vous avez travaillé
  - ▶ ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années

« métier lourd » = pas lié à l'effort physique à fournir pour exercer ce métier, cela concerne les 3 situations suivantes :

- ▶ travail en service interrompu
- ▶ travail en équipes successives
- ▶ travail de nuit

- Au moment de votre demande d'indemnité, vous répondez aux conditions d'âge reprises dans le tableau de la page 23.

### D. Travail de nuit pendant au moins 20 ans

- Vous avez travaillé de nuit pendant au moins 20 ans (CCT 46)
- Au moment de votre demande d'indemnité, vous répondez aux conditions d'âge reprises dans le tableau de la page 23.

**E. Inaptitude dans le secteur de la construction**

- Vous avez une attestation du médecin du travail qui atteste de votre incapacité à poursuivre votre activité professionnelle
- Au moment de votre demande d'indemnité, vous répondez aux conditions d'âge reprises dans le tableau ci-contre.

**F. Passé professionnel d'au moins 35 ans**

- Vous pouvez prouver 35 ans de carrière

*Pour le calcul de cette carrière, il est tenu compte du système de calcul du RCC (prépension). Par conséquent, certaines périodes de chômage, travail à temps partiel, crédit-temps... peuvent être assimilées à des prestations effectives, à certaines conditions.*

- Au moment de votre demande d'indemnité, vous répondez aux conditions d'âge reprises dans le tableau ci-contre.

Tableau avec les conditions d'âge (d'application du point B. au point F.) :

VOUS DEMANDEZ DES INDEMNITÉS...	ÂGE AU MOMENT DE LA DEMANDE
avant 2015	54
2015	54
2016	56
2017	58
2018	60
2019	62

À partir de 2020, il ne sera plus possible de demander un complément d'ancienneté.

Concrètement...

Le complément d'ancienneté n'est pas octroyé automatiquement. Vous devez en faire la demande avec le formulaire C126. Si vous pensez répondre aux conditions ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB.

*Kim DE SCHAMPHELEIRE*

**Travail autorisé aux pensionnés**

**ENCORE DES CHANGEMENTS**

Dans la précédente édition du Librement, un article était consacré à la nouvelle législation en matière de travail autorisé aux pensionnés et aux nouveaux plafonds de revenus. Malheureusement, dans l'intervalle, les choses ont à nouveau changé.



La personne pensionnée qui a plus de 65 ans ou 45 ans de passé professionnel n'a plus de limite de revenus. Ceci s'applique dès le 1er janvier de l'année du 65e anniversaire. Par conséquent, depuis le 1er janvier 2015, il n'y a plus de limite de revenus pour tout pensionné qui atteint l'âge de 65 ans en 2015.

Pour la condition de carrière, il faut avoir 45 ans de passé professionnel au moment de la prise de cours de la pension de retraite. Chaque année d'occupation qui compte au moins 104 jours de travail à temps plein comptera pour une année de carrière.

Exemple : vous avez 65 ans le 4 octobre 2015. Il n'y a plus de limite de revenus pour vous depuis le 1er janvier 2015.

Si vous avez 64 ans en octobre 2015 et 45 ans de carrière, vous avez droit à la pension anticipée. À partir du 1er novembre (date de prise de cours de votre pension), vous n'êtes plus soumis à une limite de revenus.

Remarques :

- ▶ Pas de cumul illimité pour les travailleurs qui n'ont droit qu'à la pension de survie
- ▶ L'exercice d'une activité professionnelle autorisée ne donnera pas droit à des droits de pension complémentaires.

Par contre, les plafonds de revenus s'appliquent toujours aux pensionnés qui n'ont pas encore 65 ans ou 45 ans de carrière.

La sanction en cas de dépassement de ces plafonds a elle été adaptée. Cette sanction est proportionnelle au pourcentage de dépassement. Exemple : celui qui gagne 36 % de plus que le montant autorisé verra sa pension diminuer de 36 %.

Ces nouvelles règles sont d'application depuis le 1er janvier 2015, même si elles sont parues plus tard au Moniteur belge.

*Evelien BLOEM*

# NE PAS SE TROMPER D'INTERLOCUTEUR



Peut-on accepter un projet d'accord avec les employeurs au sein du Groupe des 10 - devenu groupe des 8 après le rejet par la FGTB - et mener des actions contre les projets du gouvernement en matière de saut d'index et de redistribution de la fiscalité ?

Au Syndicat libéral, nous estimons nos deux prises de position, l'une par rapport aux employeurs, l'autre vis-à-vis du gouvernement, conséquentes. Nous ne voulons pas nous tromper d'adversaire.

Les acquis du projet d'accord sont importants. La marge salariale existe même si elle est trop faible. L'adaptation des allocations sociales au bien-être permettra à beaucoup d'allocataires de ne pas glisser dans la pauvreté.

Rappelons que les syndicats ont dû batailler ferme pour obtenir que les allocations de chômage ne soient pas oubliées dans le partage de l'enveloppe, alors que dans le monde patronal et

dans plusieurs partis politiques, on veut « punir » les chômeurs coupables de ne pas trouver d'emploi. Autre acquis important de l'accord, la possibilité de négocier dans les secteurs et les entreprises des conventions pour déroger aux nouvelles réglementations de crédit-temps et de RCC. Les discussions sont toujours en cours pour régler deux points : les tarifications pour les services externes de prévention et de protection au travail et la disponibilité des personnes en RCC ou, plus exactement la suppression de cette disponibilité et de toutes ses conséquences. Les négociations vont dans la bonne direction. Patrons et travailleurs sont alliés objectifs sur cette matière. S'ils parviennent à un accord, le gouvernement s'est engagé à exécuter ses différents points.

Le débat sur le saut d'index, la fiscalité équitable et la préservation des services publics de qualité est d'un autre ordre. Il ne concerne pas les relations entre travailleurs et employeurs. Ces trois dossiers sont de la compétence des pouvoirs politiques. Ceux-ci ont fait le choix de l'austérité pour les salariés et les allocataires sociaux et uniquement pour eux.

L'indexation des loyers serait maintenue alors que les salaires et les allocations devront passer leur tour à concurrence de 2 % ? La fiscalité sur le travail baisserait, mais serait compensée par une hausse de la TVA et pas par une augmentation de l'imposition sur les revenus du capital ? C'est comme ça que le gouvernement entend réaliser la meilleure répartition de l'effort que nous demandons ? Tout le monde sait que la TVA est un impôt particulièrement injuste pour les faibles revenus.

En imposant des réductions aveugles de coûts dans toutes les administrations et tous les parastataux, le gouvernement porte gravement atteinte au fonctionnement des services publics et s'attaque encore une fois aux plus faibles qui en ont particulièrement besoin.

Non, décidément le gouvernement n'a pas compris tout notre message. C'est pour cela que nous le lui rappellerons le 11 mars prochain en organisant un rassemblement de militants sur la place de la Monnaie, lieu symbolique où une étincelle a mis le feu aux poudres et déclenché la révolution belge. Le dialogue a été renoué avec les employeurs. Maintenant il faut que le gouvernement effectue des pas significatifs en notre direction.

**Jan VERCAMST,**  
**Président national**

## Le mensuel du Syndicat libéral

*Librement*

**CGSLB**  
Boulevard Poincaré, 72/74  
1070 BRUXELLES  
Tél. : 02/558.51.50  
E-mail : [cgsלב@cgsלב.be](mailto:cgsלב@cgsלב.be)  
<http://www.cgsלב.be>

**Editeur responsable**  
Jan VERCAMST  
Boulevard Poincaré, 72-74  
1070 Bruxelles

**Rédaction**  
Annick COLPAERT  
Didier SEGHNIN

E-mail :  
[communication@cgsלב.be](mailto:communication@cgsלב.be)

**Pré-press  
et impression**  
Creative Plus Production  
& Corelio Printing

Ne paraît pas en août.

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