



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## L'AIP 2017/2018 approuvé par tous

Dans ce numéro :

Les partenaires sociaux ont conclu un véritable accord interprofessionnel et le gouvernement l'a entériné. |  
La mobilité est l'un des défis sociétaux sur lesquels les partenaires sociaux se sont engagés à discuter. |  
Le Bilan de Compétences est un dispositif individuel d'accompagnement visant à faciliter l'évolution professionnelle. | À quoi ressembleront les emplois de l'économie numérisée ?

# SOMMAIRE

## Âges de départ au RCC 4

Les partenaires sociaux ont pu freiner la politique de recul des âges de départ au régime de chômage avec complément d'entreprise.

## Le budget mobilité 6

Le gouvernement propose le budget mobilité comme solution à l'engorgement de nos routes. La CGSLB ne veut pas que les travailleurs y perdent tout en ne perdant pas de vue l'objectif de la mobilité durable.

## Faute grave 8

Dans le cadre du licenciement pour motif grave, certains faits sont souvent invoqués à tort pour justifier le motif grave. Toutefois, toutes les fautes commises ne sont pas jugées de la même manière par les tribunaux.

## Assimilations pension 11

Le gouvernement a modifié le poids des moments de notre vie au cours desquels nous ne travaillons pas et qui entrent en ligne de compte dans le calcul de notre pension.

## Numérisation de l'économie 21

Le Syndicat libéral ne veut pas rester simple spectateur des changements induits par la numérisation de l'économie. À néo salariat, néo syndicat.

## Allocations d'insertion 22

Le système des allocations d'insertion est destiné aux jeunes chômeurs qui ne trouvent pas immédiatement leur place sur le marché du travail.



## Signature de l'AIP

Signer un véritable accord interprofessionnel, c'est la preuve que les partenaires sociaux peuvent se reparler en mettant de côté leurs tabous. Ce n'était plus arrivé depuis dix ans. Après quelques grèves et manifestations contre les mauvaises décisions du gouvernement, après quelques sévères restructurations dans de grosses entreprises, tout le monde avait besoin d'un peu de calme.

Calme ? Et la réforme du financement de la sécurité sociale ? Et la définition des métiers lourds dans le calcul de la carrière professionnelle ? Et le contrôle budgétaire du mois de mars qui risque de déclencher une nouvelle salve d'économies sur le dos des plus faibles ? Et les défis sociétaux que le Groupe des 10 s'est engagé à aborder ?

Non, non, nous devons rester mobilisés. Pendant les négociations dans les secteurs et les entreprises sur l'application de la marge salariale, la vie continue.

## 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 Dendał, 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.

# Besoin de plus de protection sociale

Personne ne doit sous-estimer la valeur de l'engagement de la CGSLB à discuter des défis sociétaux que nous avons pris en signant l'accord interprofessionnel. L'épuisement professionnel (le burn-out), le budget mobilité, l'emploi des jeunes, la numérisation et l'économie de plateforme, les restructurations... constituent autant de dossiers qui font partie du cœur de métier des organisations syndicales et patronales. Nos négociateurs y seront attentifs au CNT et au CCE.

L'économie se transforme au point que certains parlent de 4e révolution industrielle. Tous les défis que nous devons relever se tiennent. La globalisation des échanges met les travailleurs et les entreprises du monde entier en concurrence directe. Des emplois de qualité disparaissent chez nous tandis que d'autres se créent ailleurs sans protection sociale ou presque.

La numérisation censée faciliter le travail ne fait qu'accélérer le phénomène. Les informations circulent de plus en plus vite dans tous les sens tandis que les personnes et les marchandises sont bloquées dans d'inextricables embouteillages. Là aussi de nouveaux métiers se créent via des plateformes qui mettent en relation l'offre de travail et la demande, encore une fois sans protection sociale pour les personnes qui, de n'importe où dans le monde, peuvent vendre leurs compétences.

Dans ce combat, nous ne pouvons pas baisser la garde. Notre niveau de protection sociale est menacé. Pourtant il est encore perfectible à en juger par le nombre de personnes réduites à la mendicité qui nous interpellent sur les trottoirs de nos rues en plein hiver. Il est menacé parce que toutes ses sources de financement commencent à se tarir. Le gouvernement a offert dans son tax-shift des réductions de cotisations sociales aux employeurs sans les assortir d'obligation de création d'emplois, simplement en comptant sur la générosité bien connue des actionnaires, lesquels se sont bien entendu empressés de les transformer en dividendes plutôt qu'en augmentations salariales, en emplois ou en investissements.

**Mario Coppens,**  
Président national



Face à la pression fiscale et sociale élevée sur les revenus du travail, toutes sortes d'échappatoires ont été imaginées. Titres-repas, écochèques, voiture de société, CCT 90... L'imagination n'a pas de limite, la preuve : un nouveau pas a été franchi chez BNP-Paribas-Fortis (voir Librement Février 2017, page 12) avec l'attribution de Units© offertes en échange du salaire fixe excédant 4 700 euros brut par mois.

Il ne faudrait pas que la remise en cause d'une partie du système notamment la conversion des véhicules de société en budget mobilité ou la transformation des écochèques en indemnité nette se fasse au détriment du financement de la sécurité sociale ou du pouvoir d'achat des travailleurs.

Par ailleurs, le projet de loi portant réforme du financement de la sécurité sociale en discussion au sein de la Commission des affaires sociales de la Chambre nous fait craindre le pire. L'aggravation du déficit organisé par le pouvoir politique risque bien de servir de prétexte à une justification de nouvelles vagues d'économies au détriment des allocataires sociaux. À cela aussi nous sommes attentifs dans tous les organes de gestion des institutions de sécurité sociale.



# Les partenaires sociaux freinent l'augmentation des âges de départ au RCC

En reprenant la main dans le dossier du RCC (prépension), les partenaires sociaux ont pu empêcher que le gouvernement accélère encore l'augmentation de l'âge pour y avoir accès.

**D**ans sa volonté de relever le taux d'emploi des 55/64 ans qui est péniblement monté à 44 %, en Belgique, en 2015, le gouvernement remonte progressivement l'âge à partir duquel il est possible de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, l'ancienne prépension. Il aurait bien aimé le faire bondir au-delà de 60 ans. Heureusement, il a laissé une certaine latitude aux interlocuteurs sociaux de se mettre d'accord sur des âges plus précoces.

## DE 58 À 59 ANS

L'accord interprofessionnel prévoit que les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) seront prolongés en 2017-2018. Autrement dit, aucun ne disparaîtra au niveau national. Il s'agit des régimes :

- RCC 58 ans /33 années de passé professionnel (59 ans en 2018)
- RCC 58 ans /40 années de passé professionnel (59 ans en 2018)
- RCC médical 58 ans /35 années de passé professionnel (58 ans en 2017-2018)

## DES CCT À CONCLURE

Trois conventions collectives de travail (CCT) doivent être conclues au sein du Conseil national du Travail (CNT). Une CCT de secteur est également requise pour le régime 58/33. Par ailleurs, cinq CCT doivent être conclues au sein du CNT pour bloquer le relèvement des âges. Il faudra aussi une adhésion par une CCT de secteur (ou CCT d'entreprise dans le cas des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration). Cela vise les régimes suivants :

- Crédit-temps fin de carrière (55 ans en 2017-2018)
- RCC 58/33 (59 ans en 2018)
- RCC 58/35 métier lourd (59 ans en 2018)
- RCC 58/40 (59 ans en 2018)
- RCC entreprises en restructuration (56 ans en 2017-2018)

Au sein du CNT, les CCT seront signées au même moment que la CCT fixant la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial. Au total, huit CCT interprofessionnelles relatives aux fins de carrière seront ainsi conclues.



Les travailleurs de Caterpillar mis en RCC suite à la restructuration qui a précédé la fermeture avaient dû se révolter pour ne pas être contraints à rester disponibles pour le marché de l'emploi.



## PAS DE DISPONIBILITÉ

Les employeurs n'apprécient pas les travailleurs âgés. Ils font tout pour s'en débarrasser, il est donc parfaitement illusoire d'espérer qu'ils vont en embaucher. Le gouvernement rêve pourtant que les prépensionnés demeurent disponibles pour le marché de l'emploi jusqu'à 65 ans. Il s'agit d'une disponibilité adaptée. Ils ne doivent pas chercher activement du travail, mais rester inscrits comme demandeurs d'emploi et répondre aux convocations des organismes régionaux de placement, accepter un emploi convenable ou une formation.

Comme les faits sont plus forts qu'un Lord-Maire, il a été convenu d'adapter la dispense de disponibilité dans les régimes RCC où un passé professionnel de 33-35-40 ans est requis. L'âge à partir duquel le travailleur en RCC peut bénéficier de la dispense est fixé à 60 ans en 2017 et 61 ans en 2018 au lieu de 62 ans. Un phasage est également convenu en matière d'exigence de disponibilité dans le régime du RCC restructuration.



### PASSÉ PROFESSIONNEL

Un avis sera également rédigé par le CNT en vue de simplifier le calcul du passé professionnel. Il s'agit essentiellement d'une harmonisation des conditions de carrière dans le régime des carrières très longues (58 ans en 2017 - 59 ans en 2018/40 ans de passé professionnel) et dans le système général de la CCT n° 17 (40 ans de passé professionnel pour les hommes). La réglementation ne brille pas par sa simplicité. Toute la question est de savoir si vous pouvez bénéficier du RCC en vertu d'une CCT conclue au niveau du CNT, du secteur ou de votre entreprise. Demandez conseil à votre secrétariat local.

### ÂGES DE DÉPART EN RCC ET CRÉDIT-TEMPS

Régimes	Âges d'accès 2017	Âges d'accès 2018	Dispense de disponibilité jusque 65 ans
RCC régime général à 62 ans (CCT 17)	Hommes : 62 ans/40 années de passé professionnel	Hommes : 62 ans/40 années de passé professionnel	62 ans ou 43 années de passé professionnel
	Femmes : 62 ans /33 années de passé professionnel	Femmes : 62 ans/34 années de passé professionnel	
58/33	58 ans	59 ans	2017 : 60/42 2018 : 61/42
58/35			
58/40			
Entreprises en restructuration ou en difficulté	56 ans 55 ans si annonce de licenciement collectif avant le 1er novembre 2016	56 ans	61 ans ou 39 années de passé professionnel
Crédit-temps de fin de carrière	55 ans	55 ans	Pas applicable

### PRÉPENSION OU RCC

Les mots ont une signification. Lorsque le gouvernement de l'époque a substitué l'expression **régime de chômage avec complément d'entreprise** à **prépension** c'était bien dans l'intention de faire comprendre aux intéressés que le fait d'avoir été licencié ne constituait pas l'antichambre de la pension, mais une interruption de la carrière professionnelle en passant par la case chômage.

## Le Syndicat libéral dit oui à l'accord interprofessionnel

Le Comité national de la CGSLB a approuvé le projet d'accord interprofessionnel à une très large majorité le 31 janvier dernier. Ce texte a été négocié dans un contexte politique et économique difficile. En 2016, les syndicats ont négocié et mené des actions pour préserver les acquis sociaux. Nous avons contesté les décisions du gouvernement fédéral qui continue à attaquer les travailleurs et les allocataires sociaux de tous côtés : modération des salaires, diminution des pensions, augmentation de la flexibilité du temps de travail... Nous avons discuté avec les employeurs aussi qui ont déclenché une nouvelle vague de restructurations entraînant des pertes d'emplois par milliers.

### AUGMENTATION SALARIALE MAXIMALE DE 1,1 %

Une marge salariale maximale de 1,1 % a été retenue dans l'accord. Il s'agit là du pourcentage maximum que nous puissions obtenir dans le cadre de la nouvelle mouture de la loi sur la compétitivité. Nous sommes bien obligés de nous y plier, alors qu'elle ne permet pas une véritable libre négociation des rémunérations. Côté positif, il faut reconnaître que ce 1,1 % s'ajoute à l'indexation des salaires et aux augmentations éventuelles liées à l'ancienneté.

Les éléments suivants ne sont pas inclus légalement dans la marge :

- les cotisations versées dans le cadre d'un plan de pension avec un volet de solidarité ;
- les participations bénéficiaires ;
- les versements en espèces ou en actions ou parts octroyés aux travailleurs ;
- les primes à l'innovation.

Il revient maintenant aux secteurs et aux entreprises de convenir de la manière d'appliquer ce chiffre de 1,1 % (par exemple une augmentation en pourcent au lieu d'une augmentation forfaitaire, un relèvement des cotisations dans l'assurance-groupe, titres-repas et éco-chèques...).

En outre, si l'on regarde la position du service relations collectives de travail ces dernières années, nous considérons que l'octroi de certains avantages non-récurrents et incertains, tels que ceux inclus dans une CCT 90 (avantages non récurrents liés aux résultats) pourra être accordé en plus de la marge salariale.



# Un budget mobilité pour rendre la mobilité durable

Parmi les défis sociétaux que les partenaires sociaux aborderont dans le cadre de l'AIP, la mobilité est le plus visible et le plus audible. Les bulletins d'informations se succèdent à la radio tout au long de la journée pour prévenir les automobilistes et les camionneurs de la longueur des files auxquelles ils ne peuvent de toute façon plus échapper. Il faut donc réfléchir à une autre manière d'organiser les déplacements... ou la relocalisation des emplois.

Le nombre de routes et de voies de chemin de fer n'est pas extensible à l'infini. La création de nouvelles lignes de métro dans les grandes villes et la mise en service du RER se heurtent à des problèmes budgétaires, commerciaux, politiques, environnementaux... terriblement compliqués à résoudre. Le moindre accident, un camion en double file, chaque zone de travaux, un centimètre de neige entraînent des embarras inextricables. Le gouvernement a lancé l'idée du **budget mobilité**. Les partenaires sociaux se sont donné pour tâche d'examiner les solutions dans l'organisation du travail et les modes de rémunération qui répondent le mieux au défi de la libre circulation des biens et des personnes.

## FISCALEMENT PARLANT

Le gouvernement peut agir par la voie de la fiscalité pour orienter les comportements des citoyens et des entreprises. Les embouteillages démontrent par l'absurde que nous sommes arrivés au bout du concept de la voiture salaire. Les ponctions sur la rémunération brute ont poussé trop de travailleurs et d'employeurs à négocier cet avantage en nature très intéressant. Le traitement fiscal des différents moyens de transport - voiture, vélo, vélo électrique, train, tram/bus/métro - manque de cohérence. Comment remettre de l'ordre et surtout éviter que les choix effectués dans le cadre du budget mobilité entraînent un manque à gagner pour les caisses des composantes de l'État et de la sécurité sociale ?

## OPTIMALISATION SALARIALE

L'octroi d'une voiture de société s'inscrit souvent dans le cadre de l'optimisation salariale.



L'entreprise et le travailleur s'entendent pour que l'une paie le moins cher un avantage dont le second tire le plus grand profit. Il y a gros à parier que la négociation du budget mobilité cherchera à atteindre le même objectif.

Le projet actuel du gouvernement, à savoir transformer le montant de la voiture de société en salaire net, ne va rien arranger en matière de mobilité et entraînera bien un manque à gagner pour le fisc et la sécurité sociale. Le risque existe que les futures augmentations salariales soient converties en budget mobilité. Un esprit taquin - et solidaire - pourrait aussi se demander si le budget mobilité doit être réservé aux travailleurs qui bénéficient déjà actuellement d'un véhicule de société ou devrait être élargi à l'ensemble du personnel.

## PRINCIPE DE RÉALITÉ

Enfin, le principe de mobilité va se heurter à quelques réalités physiques (il y a moins de mérite à rouler à vélo à Gand qu'à Liège), géo-

graphiques (des zonings industriels entiers ne sont pas desservis par les transports en commun) et d'organisation du travail (pauses, travail de nuit).

La libre circulation ne sera restaurée que par l'application d'un ensemble de solutions et pas uniquement en actionnant le levier du budget mobilité. Dans les entreprises nous devons envisager toutes les pistes. Supprimer les déplacements inutiles (covoiturage, télétravail, téléconférence...). Répartir les déplacements dans le temps (horaires variables). Combiner plusieurs modes de transport (voiture + train + métro/tram/bus). Laisser le libre choix de transformer la voiture de société en abonnement de transport public, ou toute autre solution pour améliorer la mobilité.

L'éventail des possibilités est large. Une seule option est à proscrire : continuer comme maintenant à perdre beaucoup de temps et d'énergie en vain dans les bouchons. ■



# Les balises du **budget mobilité**

Les syndicats se sont déjà penchés sur le problème au sein du Conseil central de l'Économie qui a remis un avis circonstancié en novembre 2015. Le CCE préconisait alors d'agir sur plusieurs leviers.

**N**ous ne pourrions améliorer la mobilité qu'en réduisant le nombre de déplacements, en modifiant la répartition des déplacements dans le temps, en diminuant les distances de déplacement. Parallèlement, nous devons tous réfléchir à changer parfois de moyen de transport en tenant compte de l'impact de nos comportements de déplacement. Cela ne sera évidemment possible que si les pouvoirs publics améliorent les infrastructures de transport et développent l'offre des transports en commun. Vaste programme.

## NEUTRALITÉ BUDGÉTAIRE

L'année passée, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de réfléchir au concept de budget mobilité. En clair il s'agirait de remplacer l'avantage en nature que constitue la voiture-salaire, avec ou sans carte de carburant, par un complément de salaire net ou un mélange de divers avantages. Dans l'AIP, le groupe des 10 a fixé au CNT et au CCE un agenda plus précis en leur demandant de rendre un avis avant la fin mars 2017.

La difficulté de l'exercice réside dans l'obligation de prévoir une opération budgétairement neutre tant pour les pouvoirs publics que pour les travailleurs et les entreprises.

## CHANGER DE CAP

Et puis, nous devons changer les mentalités. Depuis plusieurs décennies, notre société évolue vers la satisfaction des besoins individuels. Les plans cafeteria, par lequel un travailleur choisit à la carte quelques avantages salariaux, et le télétravail sont deux bons exemples de cette décollectivisation des intérêts. Nous y avons contribué, devons-nous nous en réjouir ? Les travailleurs font-ils toujours le bon choix pour eux et pour la collectivité ?

La voiture de société a entraîné des abus. Les véhicules sont plus grands, consomment plus, roulent plus. C'est peut-être bon pour une partie de l'industrie, mais pas pour la mobilité ni l'environnement.

Les syndicats et les organisations d'employeurs n'admettront certainement jamais que les avantages liés aux moyens de transport accordés aux travailleurs soient supprimés. Il est tout aussi utopiste d'imaginer que la voiture de société disparaîtra totalement.

Avant d'entamer les discussions, la CGSLB a décidé d'informer et de consulter ses militants dans les zones afin de mieux cerner leurs attentes individuelles et collectives. ■



## Licenciement pour motif grave

# Exemples tirés de la jurisprudence

Dans le cadre du licenciement pour motif grave, certains faits sont souvent invoqués à tort pour justifier le motif grave.

Toutefois, toutes les fautes commises ne sont pas jugées de la même manière par les tribunaux. En effet, chaque cas est unique et doit être apprécié à la lumière des circonstances factuelles qui l'entourent.

### ABSENCES

Une absence justifiée ne peut bien entendu pas être à l'origine d'un licenciement pour motif grave.

Lorsque l'absence injustifiée est de courte durée, elle ne sera pas considérée comme un motif grave.

Ainsi, il a été décidé qu'un travailleur ayant pris une pause de midi pendant trois heures pour s'attarder au restaurant avec des collègues de travail à proximité de l'entreprise et qui avait prié la téléphoniste de l'avertir en cas d'urgence, n'avait pas commis de faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle (Cour du travail de Bruxelles, 14/08/1986).

Le fait d'avoir quitté une seule fois le travail pour aller déposer une plainte à la police, n'a pas non plus été considéré comme un motif grave (Cour du travail de Bruxelles, 19/05/2014).

En principe, une absence d'un jour ou même de plusieurs jours, ne constitue pas une faute grave (Cour du travail de Liège, 25/03/1992).

A contrario, le caractère répété d'absences injustifiées de courte durée peut justifier le licenciement pour faute grave, surtout lorsque plusieurs avertissements ont été donnés (Cour du travail d'Anvers, 20/03/2007, Cour du travail de Bruxelles, 04/03/1988).

### EXERCER DES ACTIVITÉS PENDANT UNE PÉRIODE D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

L'exercice d'une activité pendant une période d'incapacité de travail n'est pas par définition une raison justifiant le motif grave.

L'incapacité de travail est toujours appréciée par rapport à la fonction de l'intéressé, ce

qui implique que le travailleur puisse exercer d'autres activités, sans que cela ne mette en cause la réalité de l'incapacité. En d'autres termes, l'exercice, pendant la période d'incapacité, d'une autre activité que celle convenue avec l'employeur, n'est pas fautif.

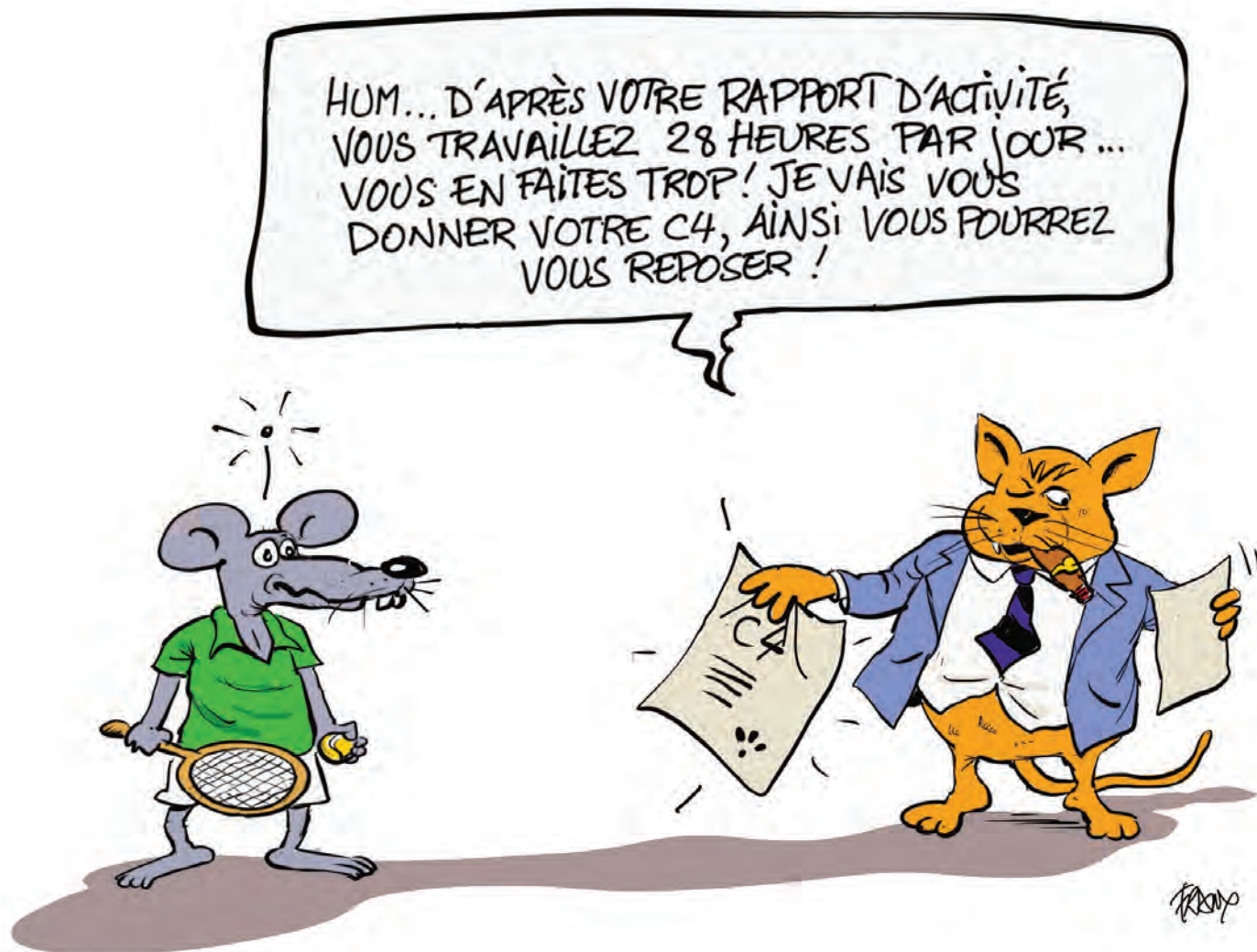
Un travailleur malade inapte à effectuer le travail convenu, avec suspension du contrat de travail, peut encore être capable d'effectuer un autre travail ou d'autres activités. L'exercice d'une activité pendant la période d'incapacité peut par contre constituer un motif grave dans les cas suivants:

- exercer des activités qui démontrent que le travailleur n'est pas inapte au travail, étant donné qu'il s'agit d'activités similaires à celles qu'il effectue d'ordinaire pour son employeur (Cour du travail de Bruxelles, 07/11/2008).
- exercer une activité qui compromet ou reporte la guérison (Cour du travail de Liège, 14/08/2012)
- exercer une activité qui constitue une violation d'une clause contractuelle (Tribunal du travail de Liège, 17/12/2009)

Une caissière en incapacité de travail pour troubles mentaux, dont le contrat de travail ne mentionne aucune interdiction et qui effectue des travaux de nettoyage pour un autre employeur, ne commet pas une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle (Cour du travail de Liège, 17/12/2009).

Au même titre que la participation à une activité sponsorisée dans le cadre de la lutte contre le cancer, où il faut fournir un effort physique intense, n'est pas un motif grave de licenciement compte tenu du fait que le travailleur concerné, en incapacité de travail





pour raison mentale, est suivi et accompagné sur le plan médical lors de cette prestation (Tribunal du travail de Bruxelles, 03/06/2014).

Dans son arrêt du 2 septembre 2016, la Cour du travail de Bruxelles a estimé que l'exercice d'une activité concurrente limitée à quelques heures par semaine, ne justifie pas un licenciement pour motif grave. En effet, l'entreprise concernée était au courant depuis des mois, n'était pas contre par principe, l'incapacité de travail n'avait pas été contestée et celle-ci était effectivement liée aux conditions de travail chez l'employeur principal.

À l'inverse, un installateur d'appareils électroménagers en incapacité de travail pour une tendinite au coude droit, qui n'a pas demandé un travail plus léger et qui effectue un petit boulot dans une menuiserie où il doit charger et déplacer des matériaux lourds, a lui été licencié pour motif grave (Tribunal du travail de Bruxelles, 01/02/2011).

Le fait qu'une vendeuse soit figurante dans une émission télévisée dès le premier jour d'incapacité constitue un motif grave de licenciement (Cour du travail de Mons, 17/11/2008).

#### **VOL**

En général, le vol, quelle que soit la valeur du bien volé, la présence ou non de dégâts ou le caractère isolé des faits, est un motif grave de licenciement.

Même lorsque les biens volés sont considérés comme des déchets, il est question de motif grave (Tribunal du travail de Liège, 18/03/2016). Le vol rompt en effet toujours le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et le travailleur, de sorte que la poursuite des relations de travail devient impossible.

Lorsque le motif grave invoqué est le vol, l'employeur doit établir tous les éléments constitutifs du vol, à savoir non seulement la prise de possession d'une chose appartenant à autrui contre le gré du propriétaire, mais également l'intention frauduleuse (Cour du travail de Bruxelles, 02/06/2016).

L'intention frauduleuse diffère totalement de la négligence ou du manque d'attention.

Lorsqu'une caissière ne scanne pas délibérément plusieurs articles pour une amie, il est question d'intention frauduleuse (Cour du travail de Mons, 19/04/2010).

Il est également question de la présence d'une intention frauduleuse dans le cas suivant : une caissière d'une grande surface a signé un sac réutilisable comme si celui-ci avait été payé, mais ce n'était pas le cas (Cour du travail de Liège, 16/03/2015).

Par ailleurs, il faut écarter l'intention frauduleuse lorsqu'une vendeuse-réassortisseuse d'une grande surface dépose à la caisse un paquet de biscuits qu'elle a déjà ouvert, mais pas payé (Cour du travail de Liège, 02/04/2010).



Selon la Cour du travail de Gand, la consommation de boissons alcoolisées pendant la pause de midi ne justifie pas un licenciement immédiat s'il n'y a pas eu de consommation d'alcool sur le lieu de travail et que le salarié est encore en état de travailler normalement. Toutefois, toutes les fautes commises ne sont pas jugées de la même manière par les cours et tribunaux.

Ce n'est que dans des cas très exceptionnels que le vol n'est pas considéré comme une faute grave.

Ainsi, le Tribunal du travail de Nivelles a estimé dans son jugement du 7 mai 1991 que le vol d'un préservatif dans un grand magasin, ne constituait pas une faute grave, vu la nature du produit et sa faible valeur.

Une vendeuse âgée de 20 ans qui prend un morceau de saucisse dans le comptoir pour le manger, commet juste une faute par défaut de prévoyance qui, en l'absence de précédent, ne justifie pas un licenciement pour motif grave (Cour du travail de Nivelles, section Wavre, 24/06/1988).

### ÉTAT D'IVRESSE

L'ivresse au travail est majoritairement considérée comme une faute grave par les différentes juridictions, en tout cas lorsqu'il ne s'agit pas d'un manquement isolé et que le travailleur a déjà reçu plusieurs remarques ou avertissements.

Même être en état d'intoxication alcoolique sur le lieu de travail constitue une faute grave.

Ceci est particulièrement le cas pour un chauffeur de poids-lourds qui manifeste sa volonté délibérée de conduire le camion qui lui était confié en état d'intoxication alcoolique (Cour du travail de Gand, section Bruges, 04/11/1992). Ou encore pour un employé de banque qui

est en contact direct avec la clientèle, dont la fonction exige une rigueur particulière mais aussi un comportement irréprochable et qui doit inspirer confiance (Cour du travail de Bruxelles, 30/06/2006).

La consommation de boissons alcoolisées pendant la pause de midi par un commis à l'expédition ne justifie pas un licenciement immédiat, vu qu'il n'y a pas eu de consommation d'alcool sur le lieu de travail et que le travailleur en question était encore en état de travailler normalement après sa pause de midi (Cour du travail de Gand, section Bruges, 18/02/2011).

### FAUX RAPPORTS D'ACTIVITÉS

Le fait de présenter et de rédiger de faux rapports d'activités constitue un motif grave de licenciement car cela brise la confiance nécessaire entre l'employeur et le travailleur.

En effet, les rapports d'activités ne sont pas nécessaires pour déterminer l'évolution du marché (Tribunal du travail de Bruxelles, 17/10/1985) mais ils sont parfois le seul instrument dont dispose l'employeur pour contrôler l'emploi du temps de ses travailleurs qui ne se trouvent pas dans l'entreprise (Tribunal du travail de Bruxelles, 22/12/2016). ■



# Périodes assimilées pour le calcul de la pension

Plusieurs moments de notre vie au cours desquels nous ne travaillons pas peuvent entrer en ligne de compte dans le calcul de notre pension. Ce sont les périodes dites assimilées. Le gouvernement a modifié leur pondération et s'apprête à apporter d'autres changements.

## CRÉDIT-TEMPS

Le gouvernement a ainsi décidé de modifier avec effet rétroactif l'assimilation du crédit-temps de fin de carrière. Il ne touche pas aux crédits-temps motivé et non-motivé.

Les périodes de crédit-temps (CT) sans allocations ne sont pas assimilées et ne comptent donc pas pour la pension. Les périodes de crédit-temps avec allocations versée par l'ONEM demeurent assimilées. Le montant de rémunération envisagé peut différer.

- L'assimilation complète s'effectue sur la base de la rémunération fictive normale, c'est-à-dire celle gagnée l'année précédant la période assimilée.

Prenons le cas d'une personne ayant gagné 40 000 € en 2016 qui veut faire assimiler l'année 2017 dans son entièreté. Son droit à la pension pour 2017 sera calculé en se référant aux 40 000 € de 2016.

Le droit à la pension d'un isolé s'élève dès lors à 533,33 €.

- L'assimilation restreinte s'opère sur la base d'une rémunération fictive limitée. Il s'agit du droit minimum par année de carrière. En calculant une année complète sur la base de la rémunération de référence (23 374,55 € depuis le 1er janvier 2017), ceci ne donne qu'une contribution de pension de:  $23\,374,55 \text{ €} / 45 \times 60 \% = 311,66 \text{ €}$ .

Le crédit-temps de fin de carrière est assimilé sur la base de la rémunération fictive limitée, sauf exceptions. L'assimilation est, en effet, complète dans les cas suivants :

- les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration en CT 1/2 ou 1/5
- les travailleurs qui
  - ont exercé un métier pénible pendant au moins 5/7 ans dans les 10/15 années précédentes
  - ont été occupés au moins 20 années dans un régime de travail de nuit (CCT n° 46)
  - ressortissent à la CP 124 (construction) et disposent d'une attestation du médecin du travail les déclarant inaptes à la poursuite de l'exercice de leur métier.
- Les 312 premiers jours suivant le mois au cours duquel l'intéressé atteint l'âge de 60 ans.

Par rapport à l'ancienne réglementation, le cré-

dit de 312 jours avant l'âge de 60 ans (éventuellement diminué des périodes de CT sans motif prises après 2012) ont disparu. Pour le CT de fin de carrière avant 60 ans, l'assimilation s'effectuera sur la base de la rémunération fictive limitée.

À titre d'exemple, une personne de 55 ans comptant 35 années de carrière qui prend un crédit-temps de fin de carrière se verra appliquer une assimilation limitée sur la base du droit annuel minimum pendant les 5 premières années.

## DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015 !

La nouvelle réglementation entre en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2015. Pour le crédit-temps qui a pris cours après cette date, les périodes avant l'âge de 60 ans sont assimilées sur la base de la rémunération fictive limitée sauf si l'intéressé peut bénéficier de l'une des exceptions mentionnées ci-dessus.

## RCC ET 2<sup>E</sup> PÉRIODE DE CHÔMAGE

L'assimilation de la deuxième période de chômage et du RCC se trouve aussi dans le collimateur du gouvernement. Il veut la réduire au droit annuel minimum. Les textes définitifs ne sont pas encore parus. Nous ne savons donc toujours pas comment la mesure serait concrètement appliquée. La CGSLB continue à s'y opposer. ■





## Les Myosotis

# Acteur de l'avenir des collègues

Christophe Vormezeele résume en une formule les raisons de sa candidature aux élections sociales. « *Face aux difficultés du quotidien, rester indifférent, c'est accepter. Rester à l'écart, c'est cautionner !* » Maintenant qu'il a obtenu un mandat au CPPT, il devient acteur des changements qu'il souhaite.

Christophe Vormezeele a repris, avec Anne-Laure Dussart, le flambeau du syndicalisme libéral au sein de la maison de repos Les Myosotis à Tournai. Leurs collègues leur ont confié respectivement un mandat effectif et un siège de suppléante au CPPT en leur octroyant un nombre impressionnant de voix de préférence. Ils ont ainsi signifié leur volonté de rompre avec de mauvaises habitudes. « *Quotidiennement, je m'efforce de montrer que le syndicalisme ce n'est pas la caricature bière, fumigène et barbecue* » explique Christophe. « *Nous sommes des acteurs du changement. Avec les membres du CPPT et l'ensemble du personnel des Myosotis, nous pouvons piloter les projets d'avenir de notre institution.* »

### INFLUENCE CONCRÈTE

Au-delà des mots, l'engagement est réel. « *Nous vivons actuellement un moment important, une enquête sur les risques psychosociaux est en cours. Dès que suffisamment de personnes auront répondu, nous pourrions travailler précisément sur les dysfonctionnements. J'ose espérer que de nouvelles perspectives en matière de bien-être pourront voir le jour.* »

Christophe et Anne-Laure se sont vite aperçu de leur influence en tant que délégués. « *Par exemple, suite à ma première démarche au CPPT, les prestations de la conseillère en prévention sont passées de 8 heures mensuelles à 4 heures hebdomadaires afin de lui donner le temps de mieux remplir ses missions.* »

Nos délégués vont s'atteler à la révision du nouveau règlement de travail. Son évaluation aurait déjà dû avoir lieu. Elle est d'autant plus indispensable que tout le pan sur les horaires variables ne fonctionne absolument pas. Il faudra bien se décider à ouvrir cette boîte de Pandore, car le fossé



entre la théorie du texte et son application dans les faits constitue un véritable casse-tête.

### POUR LE BIEN DE TOUS

En menant la liste CGSLB, Christophe craignait de se couper de sa hiérarchie. Heureusement, il applique notre slogan *Donnons la priorité à la concertation plutôt qu'à la confrontation* ce qui l'a aidé dans sa démarche initiale et continue à le guider dans l'exercice de son mandat pour agir en faveur des intérêts des collègues, de l'en-

treprise et des aînés hébergés par la maison de repos. Tout cela s'inscrit dans la lignée de son métier, n'est-ce pas le rôle d'un kinésithérapeute de se préoccuper du bien-être des autres ?

« *Le capital d'une entreprise est avant tout constitué des personnes qui y travaillent* » affirme Christophe Vormezeele. « *Le combat syndical représente une occasion de se préoccuper des collègues, de leur bien-être et du bon fonctionnement de l'entreprise.* »

## Sucrierie Couplet

# Premières réalisations du CPPT

En 2016, le personnel de la sucrierie Couplet a pu, pour la première fois, choisir ses représentants au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Les 28 ouvriers et 28 employés ont attribué un mandat à un candidat de chaque organisation syndicale. Simon David a été élu sur la liste CGSLB.

La Sucrierie Couplet, située à Wez-Velvain près de Tournai, s'est spécialisée dans la fabrication de sucres spéciaux. Comme plusieurs entreprises de la région (Galactic, Cosucra) elle poursuit une reconversion entamée dans les années 90 lorsque les quotas sucriers ont entraîné regroupements de sociétés et fermetures d'usines.

### SUCRES SPÉCIAUX

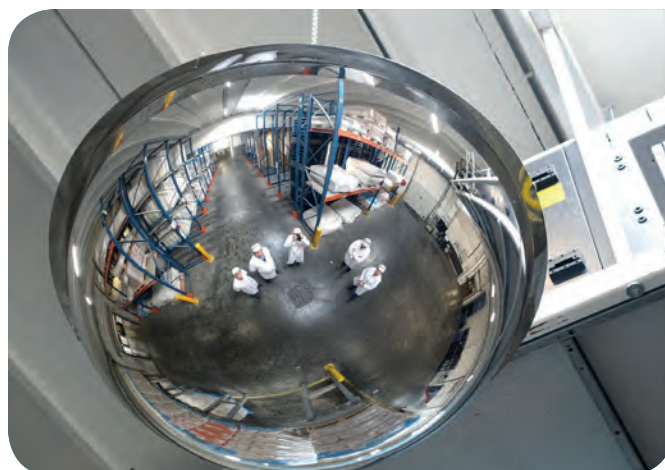
La famille Couplet s'est orientée vers les produits spéciaux nécessitant un savoir-faire particulier : le sucre perlé, le sucre glace et le sucre brun. Les secrets de fabrication sont bien gardés, pas question de prendre une photo des installations, même pas de l'extérieur. L'entreprise livre essentiellement l'industrie alimentaire - boulangerie, pâtisserie, biscuiterie, chocolaterie, confiserie - et quelques firmes pharmaceutiques. Le sucre perlé se retrouve sur les gaufres ou les chouquettes, le sucre glacé sur les donuts ou les éclairs, le sucre brun peut être aromatisé pour être par exemple transformé en cassonade. L'entreprise s'efforce de s'adapter aux besoins du marché en proposant de colorer les sucres, de les enrober pour qu'ils résistent aux différents types de cuisson. Mondialisation oblige, les produits peuvent être certifiés casher, halal, ou suivant les modes alimentaires garantis sans gluten. Jusqu'il y a peu, la sucrierie Couplet disposait d'un quasi-monopole mondial sur le sucre perlé que la Raffinerie Tirlemontoise lui conteste dorénavant.

### SÉCURITÉ D'ABORD

Le CPPT est un organe important dans une usine. Simon David y représente les employés, ce qui ne l'empêche pas de se sentir directement concerné par les problèmes des ouvriers. Son métier de contrôleur de qualité au laboratoire le met en contact avec tout le monde. Il a été élu d'office, car il était seul à se présenter dans le collège électoral des employés, en l'occurrence sur une liste CGSLB. « Nous avons des préoccupations communes. À la dernière réunion du CPPT, nous avons demandé un meilleur roulement des vêtements de travail, nous avons obtenu le traçage de lignes de balise dans l'usine pour éviter que les piétons marchent dans les zones de circulation des Clark et l'installation d'un miroir pour supprimer un angle mort dans l'entrepôt. »

### FORMATION INDISPENSABLE

Simon David sait que l'exercice de son mandat passera par la connaissance de diverses réglementations en matière précisément de sécurité ou de droit du travail. Il est bien décidé à s'inscrire aux formations. « Ce sera d'autant plus indispensable lorsque la Délégation syndicale entamera ses travaux pour conclure une CCT d'entreprise » souligne Roland Foucart, Secrétaire permanent, « ce qui ne saurait tarder maintenant que l'accord interprofessionnel a été signé. »



Simon David, délégué CGSLB et Roland Foucart, Secrétaire permanent. Le CPPT prend des décisions rapides pour répondre à des problèmes concrets. À la sucrierie Couplet, un miroir a été installé pour améliorer la vision des piétons et des clarkistes dans l'entrepôt.

## Restructuration Blokker

# Besoin de parler et de comprendre

La nouvelle direction de Blokker a annoncé, le 7 février, son intention de fermer 69 magasins sur 190 et de supprimer 302 emplois sur un effectif de 900 personnes. Les travailleurs avaient tiré la sonnette d'alarme. Leurs propositions pour redresser la politique d'achat de l'entreprise n'ont pas été prises en compte. Maintenant ils devraient faire les frais de la restructuration.

**C**armen Gadea et Marise Vaccaro, déléguées CGSLB, revenaient d'une tournée des magasins qui les a fait parcourir près de 200 kilomètres lorsque nous les avons rencontrées. « Les collègues ont besoin de parler de ce qui leur arrive, de partager leurs émotions. Elles se posent des questions sur la conduite à adopter dans l'immédiat. Faut-il continuer à travailler ? Quand vais-je recevoir mon C4 ? Certaines sont en larmes, même dans les magasins que la direction ne veut pas fermer, il y règne une forte inquiétude. »

### CATASTROPHE ANNONCÉE

La nouvelle annoncée lors du Conseil d'Entreprise extraordinaire du 7 février était prévisible. La direction s'était même fendue d'un courrier à la veille de Noël pour demander au personnel de relever le défi du changement. Question changement, elle a fait fort : fermer 69 magasins, supprimer 302 emplois... Comment en est-on arrivé là ?

« Par une mauvaise politique d'achats » répliquent Carmen Gadea et Marise Vaccaro. « Fortes de notre expérience de terrain, nous étions nombreuses à souligner les décalages entre les produits proposés par Blokker et les attentes de notre clientèle locale. Les collections dépareillées, la gestion des stocks réduits à quelques pièces par magasin... tout cela nous l'avions dénoncé auprès de l'ancienne direction, sans effet. »

### DES TAS DE QUESTIONS

Vicky Hendrick, Secrétaire permanente à Liège refait le point sur les étapes de la procédure Renault qui vient de débuter chez Blokker puisqu'il s'agit d'un licenciement collectif. « Nous n'en sommes qu'à la phase 1 : information et ques-



Carmen Gadea, Marise Vaccaro (déléguées) et Vicky Hendrick (Secrétaire permanente). Elles se battent pour sauver un maximum d'emplois. « Nous croyons à la valeur des personnes, nous allons continuer à circuler dans les magasins pour informer sur les détails de la procédure Renault et sur nos contrepropositions. »

tions des délégués. Et elles sont nombreuses, notamment sur le choix des magasins à fermer et sur le Masterplan censé assurer la viabilité de l'entreprise après la restructuration. »

Carmen et Marise, galvanisées par les contacts avec leurs collègues, sont passées à la contre-attaque. « Il y a déjà eu quelques fermetures de magasins avant. Une CCT avait été signée en 2015 pour régler les départs, les transferts vers d'autres implantations et les indemnités de ruptures. Déjà à l'époque nous ne nous étions pas contentées du minimum légal proposé par la direction. C'est pour cela que nous nous sommes engagées dans le syndicalisme : pour défendre les intérêts des collègues. »

### CONNAÎTRE LES CRITÈRES

En front commun, les délégués des trois syndicats vont tenter de sauver un maximum d'emplois. « Nous voulons comprendre pourquoi tel magasin doit fermer, selon quels critères et faire des propositions pour améliorer la rentabilité de chacun d'entre eux. » Sans oublier que fermer trop de magasins va entraîner une perte de notoriété de la marque Blokker qui compromettra l'avenir de l'enseigne.

Les noms de personnes qui devront quitter l'entreprise ne sont pas encore connus. Ce ne seront pas forcément celles qui travaillent dans les magasins qui disparaîtront. Là aussi, les délégués veulent savoir quels seront les critères de licenciement. Et négocier les meilleures indemnités de départ. ■



## N'Allo

# Les délégués n'oublient pas l'importance du contact humain

L'équipe CGSLB du siège de Gosselies de N'Allo a toujours été à la pointe de la communication par Facebook. Les délégués n'oublient pas pour autant la base du travail syndical : rester présents sur le terrain auprès des collègues.



Cynthia Borgnolo

**D**ans une entreprise disposant de plusieurs bâtiments répartis sur toute la Belgique, avec des horaires décalés, les délégués CGSLB ont décidé que le mode de communication le plus efficace serait de faire vivre une page Facebook. Les atouts sont nombreux : rapidité d'information, recueil des réactions des affiliés, possibilité d'effectuer des enquêtes... Parallèlement, ils réalisent également une newsletter qu'ils distribuent sur papier et par voie électronique. « Les travailleurs veulent savoir ce qui se trame dans l'entreprise bien sûr, et aussi à l'extérieur » explique Laurent Sion. « Les décisions des partenaires sociaux et des gouvernements ont une influence sur leurs conditions de vie. »

Avec l'aide de Nicolas Naccarrato, Laurent produit également des vidéos sur des sujets ponctuels, expliquant la loi Renault lorsque N'Allo a connu une sévère restructuration ou le projet de loi Peeters.

### TRAVAIL DE TERRAIN

Parallèlement, Cynthia Borgnolo, déléguée CGSLB, n'oublie pas que l'essentiel de la communication syndicale passe toujours mieux par le contact humain. « Quand je reçois un e-mail, je réponds en al-

lant rencontrer la personne qui l'a envoyé. Une discussion face à face est toujours plus précise qu'une réponse écrite un peu formelle. Un délégué ne peut pas perdre le contact avec le terrain. »

Cynthia continue à effectuer son métier aux côtés de ses collègues en plus de ses missions de représentation du personnel. « Quand je me plains de l'ergonomie des sièges ou d'une panne ordinateur pendant les pics d'appels, je sais de quoi je parle. Je suis crédible. Je n'oublie pas d'où je viens. »

L'engouement pour Facebook est-il en train de s'émousser ? Il est sans doute temps, pour nous tous, d'utiliser cet outil de communication plus intelligemment. ■



Laurent Sion

## Les délégués Delhaize pédalent pour le Télévie



Les délégués CGSLB Delhaize ne surfent pas sur la vague « faire du sport au travail », ils mouillent leur maillot après une longue journée de labeur. En effet, comme l'année dernière, ils vont « spinner » pendant 24h au bénéfice du Télévie. Courageusement, nos délégués vont se relayer sur des vélos pour ainsi pédaler pendant 24h d'affilée. Le but est de récolter de l'argent qui sera versé directement dans la cagnotte du Télévie. Vous pouvez aller les encourager les 24 (à partir de 20h) et 25 mars (jusqu'à 21h) au Nautisport d'Enghien. C'est ce qu'on appelle une action au grand cœur. ■



# Non-Marchand

## Faire le bilan de ses compétences pour évoluer professionnellement

**Le Bilan de compétences permet au travailleur d'analyser ses aptitudes professionnelles et personnelles, ainsi que ses motivations afin de définir un projet de carrière et éventuellement un projet de formation.**

**S**uite à un projet pilote mené par le Fonds social pour le secteur de l'Aide sociale et des Soins de santé, plusieurs Fonds sociaux du secteur non marchand ont offert la possibilité aux travailleurs de bénéficier gratuitement d'un bilan de compétences. Plus de 500 personnes ont déjà entamé un tel accompagnement.

### JUSTE FAIRE LE POINT...

Le Bilan de Compétences est un dispositif individuel d'accompagnement visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il a pour objectif de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Comment faire évoluer ma carrière ? Reprendre une formation ou des études ? Puis-je valoriser mes compétences ? Vers quel métier me réorienter pour une meilleure qualité de vie au travail ? Comment trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

### TOUT ÉVOLUE...

Le monde du travail : les tâches, les outils, les métiers, les modes de gestion... Tout ceci invite les travailleurs à s'interroger sur leur métier : suis-je toujours bien à la bonne place ?

La vie personnelle : les événements de la vie familiale : l'arrivée, l'éducation puis le départ des enfants, la santé et celle de ses proches, les engagements dans la vie associative, les loisirs... Face à ces changements, quelle place veux-tu donner au travail et à son emploi actuel ?

La législation : les réglementations concernant le bien-être au travail et les fins de carrière (crédit-temps, prépension, pension)

### RÉFLEXION LIBRE...

Pour orienter sa vie face à ces changements, il peut être opportun de s'arrêter et de faire le point avant de repartir

Le bilan de compétences s'adresse à toute personne désireuse de faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles, sur ses aptitudes et motivations au regard d'un projet déjà défini ou à définir.

Le bilan de compétences permet de mener une réflexion libre et dynamique quant à son devenir professionnel avec l'accompagnement d'un conseiller bilan. C'est une démarche d'orientation qui permet de prendre le recul nécessaire à la prise de décision. Le bilan dure de 12 à 18 heures et s'étale sur 2 à 3 mois. Il comporte des temps d'entretien (minimum de 12 heures en minimum 6 rendez-vous).

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant le temps de travail du bénéficiaire, soit en dehors, soit un mixte entre les deux. S'il se fait en tout ou en partie sur le temps de travail, c'est avec l'accord de l'employeur. Le bénéficiaire sera accompagné dans tout le processus par le même conseiller.

### ... SANS SE FAIRE D'ILLUSIONS

Attention ! Un bilan de compétences, ce n'est pas...

- le développement de capacités personnelles (coaching, supervision, psychothérapie) ;
- le reclassement professionnel ou l'outplacement : accompagnement financé par un employeur pour faciliter l'accès à

un nouvel emploi pour un travailleur licencié ;

- la validation des compétences (pour obtenir un titre de compétences reconnu auprès d'une autorité compétente)
- l'évaluation des compétences ou l'assessment décidé par un employeur dans le cadre d'une sélection pour un emploi, avec éventuellement une revalorisation barémique ;
- l'accès à une revalorisation barémique ni à un emploi correspondant au projet professionnel défini.
- l'entretien de fonctionnement, d'évaluation ou d'évolution mis en place par l'employeur



- l'examen d'orientation professionnelle demandé par un médecin-conseil dans le cadre de la réadaptation professionnelle de personnes en incapacité de travail (ou invalidité)

### SECTEURS CONCERNÉS

Les travailleurs salariés de plusieurs secteurs (Hôpitaux privés, Maison de repos, Établissements et services de santé, Milieux d'accueil d'enfants, Accueil Éducation et hébergement...) peuvent s'inscrire gratuitement dans ce projet.

Il existe néanmoins des conditions particulières suivant les secteurs.

### UNE ATTENTION PARTICULIÈRE SERA PORTÉE À CERTAINES PERSONNES :

- les travailleurs ayant au maximum un CESS (pour lesquels les perspectives de reprise d'une formation qualifiante et/ou de la validation des acquis sont plus particulièrement pertinentes) ;
- les travailleurs ayant au moins 45 ans (pour lesquels la question de l'organisation de la deuxième partie de la carrière se pose) ;
- les travailleurs ayant des problèmes de santé (pour lesquels l'adaptation du poste de travail et/ou la redéfinition de la poursuite de la carrière sont à envisager).

### CONDITIONS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS :

- avoir une maîtrise suffisante du français (oral et écrit) ;
- avoir la motivation et la disponibilité pour une démarche de réflexion sur leur parcours professionnel ;
- s'engager à participer à l'ensemble des phases du bilan et à l'évaluation mise en place.

Toute demande introduite jusqu'au 31 décembre 2017 sera traitée, dans la limite du budget disponible et des critères fixés par les Fonds sociaux.

**Eric DUBOIS**

**P**our toutes informations complémentaires, n'hésitez pas à prendre contact avec la cellule de gestion du projet :

#### ADRESSE POSTALE :

Square Saintelette, 13-15 à 1000 Bruxelles  
Téléphone : 02 227 62 05  
Mail : bilan@apef-febi.org



Les documents suivants sont accessibles sur le site [www.bilandecompetences.be](http://www.bilandecompetences.be) :

- brochure d'information
- présentation détaillée de chacun des organismes
- formulaire de demande
- vidéos de témoignages
- rapports d'évaluation du projet

## JOURNÉE SECTORIELLE CP 200 AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS



Le 31 janvier passé, le Syndicat libéral a organisé une journée sectorielle à destination des délégués des entreprises ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

Aux représentants au sein de ces entreprises qui constituent un ensemble pour le moins varié, nous avons offert un aperçu de ce que la « CP 200 » comprend et la place occupée par la CGSLB dans ce paysage syndical.

An Bollen, responsable du service d'étude du CEFORA, l'institut de formation sectoriel, a effectué une présentation détaillée sur le rôle de l'institut dans l'offre de formations aux employés. Cette présentation a débouché sur un débat sur la manière dont les employés peuvent défendre leur droit à la formation.

Katrien Van Sinay, conseillère juridique de la CGSLB, a ensuite expliqué quels sont les grands défis à relever dans le domaine du droit du travail en faveur des employés.

### TO DO

Les participants ont fort apprécié cette journée sectorielle. C'est pourquoi nous organiserons le 29 mars 2017 une nouvelle réunion afin de préparer le cahier de revendications des négociations sectorielles 2017-2018. Une autre journée de formation sera encore organisée le 8 mai. Enfin, une publication de la CGSLB est en cours de rédaction sur le thème des formations dans la CP 200 ainsi qu'un « To Do Tool » pour chaque délégué/militant afin de l'inspirer dans sa mission syndicale.

Si vous souhaitez être présent à notre consultation le 29 mars 2017, et/ou suivre la journée de formation sectorielle le 8 mai sur les formations, prévenez votre secrétaire permanent ou adressez-vous directement à nous. Nous ferons le nécessaire et vous tiendrons informés !

- [jan.moens@cgsלב.be](mailto:jan.moens@cgsלב.be)
- [jerome.marneffe@cgsלב.be](mailto:jerome.marneffe@cgsלב.be)



# Que pensez-vous de votre WINcard ? Participez à notre enquête !

Tous les membres de la CGSLB reçoivent leur WINcard. Elle vous permet de rentabiliser encore plus votre affiliation. Votre WINcard vous donne accès à de nombreuses réductions et avantages.

Comment l'utilisez-vous et dans quels commerces ? Dites-le nous en participant à notre grande enquête sur <https://fr.surveymonkey.com/r/NRXDKP6>.

Aidez-nous à mieux cibler vos envies et vos besoins.



**VOUS POUVEZ RÉPONDRE EN 5 PETITES MINUTES.**

Pour vous récompenser, nous vous offrons la chance de gagner un **magnifique cadeau** : 2 bons de 250 euros chacun sont mis en jeu, valables dans toutes les maisons de vacances CGSLB !

ZEB  
MULTI-BRAND FASHION STORE

VILA

20%  
DE REMISE\*

ONLY • VERO MODA • VILA • ASTRID BLACK LABEL • JACK & JONES • MAC • DIESEL • PREMIUM BY JACK & JONES • ORIGINALS BY JACK & JONES • JACQUELINE DE YONG • LEGEND CYCLO CLUB MARCEL • LEVIS • HALYS • PEPE JEANS • PETROL • PECCO • BROADWAY • CORE BY JACK & JONES • PRINTAGE BY JACK & JONES • H&M • SPACCORD • MITTLE FORTUNE BY VINTAGE • MAURICE RENTWEAR • DOUBLE AGENT • HILFINGER DENIM • MARCEL DE BRUXELLES • DR DENIM • EDC • DESIGUAL • VANS • LINDBERGH • MELA • SALSA • CALVIN KLEIN • MANGO HEE • POELMAN • TALLY WEIL • ASTRID BLACK LABEL SPORTS • GAUDI JEANS • ONLY PLAY • THE WHITE BRAND • HAVANAS • PLEASE • BIENA VOTA • D. OLIVER • JU JOY • FRANKA • BLENDSHE BRUCE & BUTLER ONLY & SONS • SHINE ORIGINAL • LA STRADA • RED RING • TOM TAILOR • MOLLY • BRACHEN • CONVERSE • OFFICIAL TRUIT • PETZ • AIG PREUSSER

**JOURNÉES SHOPPING**

Les Journées Shopping chez ZEB: c'est l'occasion idéale pour vous faire une nouvelle garde-robe. Nous vous offrons **une remise de 20% sur tous vos achats** dans un de nos 61 magasins et via ZEB.be. Cette promotion est valable du **vendredi 10 au dimanche 12 mars 2017**.

Dans les **magasins ZEB**; sur présentation de ce bon.  
Via **ZEB.be**; introduisez le code dans le champ "Code promotionnel" de la procédure de paiement.

\* M M B D D V J 1 7 0 1 2 7 9 \*

CODE: MMBDDVJ1701279

(\*) Uniquement valable sur présentation de ce bon ou en tapant le code sur la boutique en ligne.  
Offre valable sur dates mentionnées. Offre non cumulable avec d'autres actions, avantages ou promotions.  
\*Pas valable sur la G-Star et l'Am. Certains magasins sont ouverts le dimanche. Plus d'infos sur [www.zeb.be](http://www.zeb.be)  
AMC (sp) 20170302/12marche 1RS 1785\_Marché

**DU VEN. 10 AU DIM. 12 MARS 2017**

# Qu'a obtenu le **gouvernement wallon** en retardant la signature du **CETA** ?

Le parlement européen vient de signer le traité international de libre-échange avec le Canada. Le texte sera appliqué de manière provisoire, le temps que l'ensemble des Parlements nationaux et régionaux des États membres de l'UE le vote, ce qui prendra encore des années. Le refus temporaire du gouvernement wallon de ratifier ce texte en septembre a-t-il débouché sur des améliorations pour les travailleurs des deux côtés de l'Atlantique ?



C'est la question qui a été débattue le 27 janvier après un excellent résumé de l'affaire par Jean-François Wansart, conseiller au Service international de la CGSLB. Nous ne sommes pas des syndicalistes bornés. Nous aimons bien écouter les différents sons de cloche, poser des questions, échanger des idées avant de nous forger notre opinion. Benoit Helling, député fédéral Ecolo à la Chambre et Virginie Defrang-Firket députée MR au Parlement wallon et au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont venus enrichir notre réflexion. Le premier étant contre le CETA se situait dans la

ligne défendue par la CGSLB après un premier colloque tenu le 18 juin 2015 sur ce sujet. Avec nos collègues de la FGTB et de la CSC, nous avons rejoint les organisations de la société civile dans la manifestation du 20 septembre 2016 pour dire toutes les craintes que ces traités nous inspirent en matière d'emploi, de respect des normes sociales et de préservation des services publics. Virginie Defrang-Firket a courageusement défendu la thèse du « pour » affirmant que ces textes présentaient une opportunité de mieux exporter pour nos entreprises.

Si Christian Lochet, Secrétaire régional wallon, a

voulu revenir sur le sujet, c'est parce ce qu'il se demandait ce que le gouvernement wallon avait obtenu comme amendement en refusant de signer le CETA. « Je crois que le principal mérite de ce coup de force, outre qu'il a fait connaître la Wallonie dans le monde entier, est d'avoir ouvert les yeux des citoyens canadiens et européens sur une question à laquelle le grand public n'avait pas été suffisamment sensibilisé, car c'est l'une des autres leçons à tirer, des dossiers d'une telle importance peuvent-ils être traités par des négociateurs en toute opacité dans les coulisses du pouvoir ? » ■

## PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE - STOP ET ENCORE



L'APPEL-CGSLB ne peut marquer son adhésion sur l'ensemble des propositions. Trop de points présentent un risque élevé de détérioration des conditions de travail des personnels qui ont le sentiment que leur liberté pédagogique se rétrécit comme peau de chagrin à la faveur d'une autonomie toujours accrue des directions ! Trop d'incertitudes de-

meurent quant à l'implémentation des propositions et ses implications concrètes sur le système d'enseignement et l'emploi. L'APPEL-CGSLB souhaite poursuivre sa participation au Groupe central du Pacte mais n'accordera aucun blanc-seing à des propositions dont la pertinence, l'efficacité et les conséquences n'auraient pas été clairement démontrées. ■



# Chasse aux gaspillages aux Ateliers de Tertre



Placer trois rangées de néons dans une pièce qui bénéficie de la lumière du jour, toujours utiliser la grande porte d'un hangar plutôt que la petite porte, ouvrir une fenêtre dans un bureau où le radiateur est au maximum...voici quelques exemples de gaspillage d'énergie que l'on rencontre plus souvent qu'on ne le pense dans les entreprises de notre pays.



## TÉMOIGNAGES DE TERRAIN

Christian Deghine (Associated Weavers) : « Dans mon entreprise, on a déjà commencé la chasse au gaspillage. Des portes automatiques ont été installées dans les hangars où des Clark sont utilisés, cela permet que les portes s'ouvrent et se ferment automatiquement. Gain de temps, plus de bien-être pour les travailleurs. Dans les toilettes, nous utilisons des robinets automatiques et nous allons tout doucement passer au sèche-mains, au lieu du papier. Cela permettra de réduire la consommation de papier. Au niveau du tri des déchets, des containers sont disponibles, avec des codes couleurs pour aider les travailleurs. »

**D**ébut février, les participants aux formations environnement de l'asbl Bien-être des salariés de la CGSLB se sont retrouvés aux Ateliers de Tertre pour une journée de sensibilisation à l'utilisation rationnelle de l'énergie et la chasse au gaspillage énergétique. Philippe Smekens, conseiller énergie à la CCIH (Chambre de Commerce et d'Industrie du Hainaut) et Laetitia Gérard, animatrice à Cap'Infini ont animé cette journée. Au cours de la matinée, les délégués et militants CGSLB ont présenté leur entreprise, expliqué en quelques mots ce qu'elle faisait (ou non) en matière d'utilisation rationnelle ou de réduction d'énergie. L'après-midi était quant à elle plus pratique, les participants sont partis à la chasse aux gaspillages dans les locaux des Ateliers de Tertre.

## PRIORITÉ N° 3

En entreprise, l'énergie est la priorité numéro 3, après les salaires et les matières premières. Et on constate qu'au fil des années, les factures d'énergie sont de plus en plus élevées. La Belgique est un pays totalement dépendant en matière d'énergies fossiles. À l'avenir, le prix de l'énergie ne va pas baisser. Une hausse des coûts qui peut conduire à la fermeture ou la délocalisation de certaines entreprises. Tous les travailleurs d'une entreprise participent également à cette consommation énergétique, ils sont donc aussi responsables ! Et en tant que représentant des travailleurs, les délégués et les militants ont un rôle à jouer. Ils peuvent signaler les gaspillages et mettre des points « énergie » à discuter au CPPT par exemple. Le plus important reste bien entendu la communication en la matière, et même s'ils n'ont pas l'impression de faire beaucoup, les militants sont en mesure de faire évoluer les choses et changer les mentalités dans leur entreprise.

Malheureusement, toutes les entreprises ne sont pas conscientes des économies qu'elles pourraient réaliser en investissant. Chez Nexans, les échos en la matière sont un peu différents : « La réduction de la consommation énergétique n'est pas une priorité. On essaie pourtant de mettre certains points à l'ordre du jour du CPPT, mais les choses n'évoluent pas très vite. Depuis peu, il y a des poubelles de tri. Cela représente une avancée, car avant, des gants souillés étaient mélangés avec d'autres déchets. »

## EXEMPLES DE GASPILLAGE D'ÉNERGIE EN ENTREPRISE

Après la théorie, place à la pratique. Les participants ont visité différents lieux de production des Ateliers de Tertre, à la recherche de gaspillage énergétique. Certains ont été faciles à trouver :

- des lampes allumées à des endroits où de la lumière naturelle était suffisante ;
- un ordinateur allumé, des luminaires enclenchés et un radiateur ouvert dans le bureau d'un travailleur en congé ;
- de l'isolation manquante sur des tuyaux.

D'autres par contre, comme des fuites d'air comprimé sont plus difficiles à trouver. Ce type de gaspillage qui n'est pas visible à l'œil nu nécessite d'avoir une bonne ouïe ou un bon appareillage.

Bref, la surconsommation énergétique est un réel problème en entreprise, pouvant engendrer à terme la fermeture de certaines. Les représentants syndicaux ont un rôle à jouer en la matière. Petit à petit, ils peuvent contribuer à faire changer les mentalités et garantir le bien-être de l'ensemble des travailleurs.



# Numérisation de l'économie à quoi ressembleront les emplois de demain ?

La CGSLB organisait le 17 janvier un séminaire axé autour des grands défis amenés par les rapides évolutions technologiques. Y aura-t-il encore assez d'emplois pour tous demain ? Quelles conséquences sur la qualité de l'emploi et les conditions de travail ? Comment mettre ces évolutions au service de l'humain et pas le contraire ? C'est à ces questions qu'ont tenté de répondre les intervenants à cette journée organisée par le département international et le service d'étude.

Les études divergent quant à savoir combien d'emplois sont menacés à court terme par la numérisation. Selon les méthodologies, respectivement 7 et 49 % des emplois belges risqueraient fortement d'être remplacés par une machine dans un futur proche. Au-delà de ces pertes d'emplois, c'est également la structure du marché de l'emploi qui risque d'évoluer en laissant moins de place aux métiers faiblement et moyennement qualifiés. Les défis de la formation et de l'enseignement seront donc cruciaux si on veut éviter un creusement des inégalités.

## VALORISER LE TRAVAIL HUMAIN

Le degré de qualification pose aussi la question de la valorisation du travail humain. Quelles places pour les compétences et le savoir-faire des travailleurs si on délègue de plus en plus de tâches à des machines et des robots ?

Les conditions de travail ne seront pas non plus épargnées par ces évolutions. Le travailleur connecté 24 heures sur 24 est sujet à un stress permanent et une surveillance accrue, ce qui peut favoriser le burn-out et d'autres maux liés au stress. Enfin, le modèle d'organisation du travail au centre de l'économie de plateforme, à savoir l'externalisation vers des indépendants qui prennent en charge tous les coûts et les risques liés à leur prestation et leur protection sociale, pose de nombreux problèmes. Livreurs Deliveroo ou chauffeurs Uber ne constituent que les exemples les plus connus de ces travailleurs qui, en plus de devoir payer et entretenir leur propre matériel, gagnent souvent moins que le salaire minimum sans aucun droit à des congés ni des allocations de chômage.



## NE PAS RESTER SPECTATEURS DE CES CHANGEMENTS

C'est un des mots d'ordre qui est revenu le plus souvent dans les discours des intervenants : refuser le déterminisme technologique. Lancés et animés par le service international, les débats ont commencé par un état des lieux de la question aux niveaux européen et international, avec des interventions de l'OIT, véritable pionnier dans ce débat, et de la CES, qui est en discussion avec les employeurs au niveau européen sur plusieurs questions liées à la numérisation. Le service d'étude de la CGSLB et l'institut de recherche de la CES, l'ETUI, ont complété le tableau de l'impact des technologies numériques sur l'économie et le marché du travail.

Ensuite venait la question cruciale des réponses syndicales à ces évolutions, notamment avec la présentation d'Union, une initiative du syndicat français CFDT mise en place récemment pour permettre à des travailleurs indépendants de s'organiser collectivement.



## DÉFIS À VENIR

En conclusion, Olivier Valentin énumérait les défis à venir pour la CGSLB dans ce domaine. L'AIP prévoit que le CNT conclue un avis sur la question de l'économie de plateforme avant la fin de 2017. Il s'agira entre autres d'aborder les questions du statut et des conditions de travail, afin d'éviter la création de sous-catégorie de travailleurs, mais aussi du financement de la sécurité sociale ou encore de l'information et de la consultation des travailleurs. Et de rappeler qu'il existe déjà une CCT prévue à cet effet en cas d'introduction de nouvelles technologies. La preuve qu'il faut refuser le discours selon lequel notre système social est dépassé par les événements et qu'il faut totalement le reconstruire autour du modèle prôné par les plateformes. Mais à nous aussi de ne pas oublier que le mouvement syndical s'est constitué en revendiquant le droit à une couverture sociale et à la négociation collective pour des travailleurs qui jusque-là étaient... indépendants. ■

Service international et  
Affaires européennes

# 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 qui ne trouvent pas immédiatement leur place sur le marché du travail.

L'indemnité allouée doit encourager le jeune (diplômé) chômeur et l'inciter à chercher un emploi convenable.

## 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 en régime 6 jours/semaine, ce qui correspond à une année, sans compter les dimanches ;
- 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 ;
- tout au long du stage d'insertion professionnelle et tant qu'il a droit aux allocations, le jeune doit chercher activement du travail. Son comportement est régulièrement contrôlé par le service de l'emploi régional compétent\* (Forem, Actiris ou ADG). Si les efforts sont jugés insuffisants, le jeune peut perdre son droit aux allocations d'insertion.
- 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.

## 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

Lisa bénéficie des allocations d'insertion depuis le 1er février 2014. Elle conserve son droit jusqu'au 31 janvier 2017. Elle travaille comme salariée du 1er janvier 2015 au 30 septembre 2015 (9 mois). Son droit aux allocations d'insertion est prolongé jusqu'au 31 octobre 2017.

## 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) ;



- vous avez prouvé au moins 156 jours de travail ou assimilés pendant la période de 24 mois qui précède votre 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 de 3 années. 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. ■

## Mieux vaut s'y préparer

### Parlez-en aux personnes qui ont fini ou arrêté leurs études et qui cherchent du travail !

#### L'AFFILIATION 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, 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 des risques de sanctions qu'ils encourent.

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 le formulaire C1-36, en l'imprimant et en le 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. ■

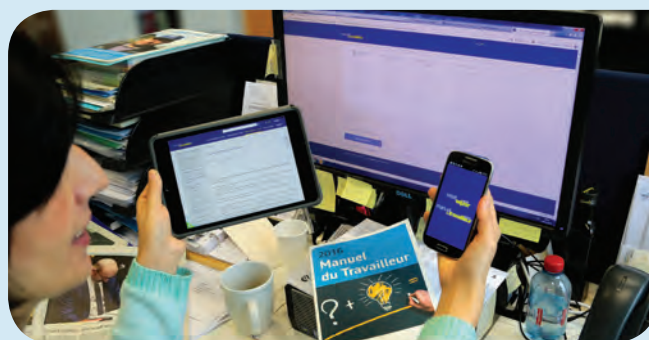
Service chômage

## Le Manuel du Travailleur

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

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

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





# Jeune ? Au travail ?

Fraîchement diplômé, vous avez décroché votre premier emploi ? Au travail en tant qu'étudiant ? Découvrez vos droits et obligations dans les nouvelles publications des Jeunes CGSLB.



Dès début mars,  
vous trouverez ces dépliants dans votre secrétariat CGSLB  
Ou surfez sur [www.cgslb.be/themes/jeunes-travail](http://www.cgslb.be/themes/jeunes-travail)



Votre liberté, votre voix

