



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Les femmes particulièrement pénalisées en matière de pension

**Dans ce numéro :**

Journée des femmes le 8 mars parce que l'égalité des droits H/F est loin d'être réalisée | Ce qui change dans votre déclaration à l'IPP en 2018 | Projet de directive européenne pour mieux concilier vie privée et carrière professionnelle | Affiliation gratuite à la CGSLB pour les jeunes en stage d'insertion professionnelle

# SOMMAIRE

## Carte train 6

Les cartes trains augmentent encore tandis que l'intervention patronale est toujours calculée sur une grille forfaitaire datant de 2009. Le travailleur paie donc ses trajets de plus en plus cher.

## Incapacité de travail 8

Entre autres contraintes, le travailleur en incapacité de travail ne peut refuser de se soumettre au contrôle effectué par un médecin désigné et payé par l'employeur.

## Pensions de survie 10

La pension de survie et l'allocation de transition permettent au conjoint survivant d'obtenir une pension calculée sur l'activité de travailleur salarié de son conjoint décédé.

## Trajets de réintégration 12

Trop souvent la procédure de réintégration d'un travailleur en incapacité de travail de longue durée a pour effet le licenciement pour force majeure médicale.

## Délégué environnement 19

Jean-Louis Clette continue à influencer les choix d'AXA dans une optique de développement durable, du choix du café à la politique de mobilité.

## Allocations d'insertion 22

Les jeunes chômeurs qui ne trouvent pas leur place sur le marché du travail immédiatement après leurs études peuvent bénéficier d'allocations d'insertion.



## Pas assez de déléguées dans la concertation sociale

Pour arriver à l'égalité, les femmes doivent prendre la place qu'elles méritent sur tous les plans. À la maison, en politique, sur les terrains de sport, sur les lieux de travail... et dans les organisations syndicales. S'il y avait plus de déléguées dans les Conseils d'Entreprise, dans les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, dans les Délégations syndicales, dans les Commissions paritaires, soyez sûres que le monde du travail tournerait autrement.

Il n'a pas suffi de mettre en pratique l'adage « à travail égal, salaire égal ». L'écart salarial trouve son origine dans la place différente que les femmes se créent dans des sociétés toujours dominées par des hommes.

Il n'est pas question de forcer les femmes à jouer des rôles qui ne leur plaisent pas. Ce pour quoi nous nous battons en tant que syndicalistes, c'est l'équité. Il n'y a aucune raison pour que, dans une famille, une fille ait moins de chances de prétendre à la même réussite professionnelle et sociale que son frère. Le combat est encore loin d'être gagné.

Alors, Mesdames, considérez ceci comme un appel aux candidates pour les élections sociales de 2020.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgsלב.be](mailto:communication@cgsלב.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Les pensions sont payables

**P**renez votre sort en main, ne comptez plus sur la pension légale, épargnez pour vos vieux jours. La manière dont le gouvernement gère le dossier de la réforme des pensions montre bien quelle est sa conception de la vie en société. Chacun pour soi et tant pis pour les autres. Comme si chacun était maître de sa destinée. Comme si chacun était à l'abri des accidents de la vie. Comme si chacun pouvait compter sur le soutien de sa famille.

Les syndicats se sont constitués au XIXe siècle notamment par effet de solidarité, l'une des quatre grandes valeurs auxquelles la CGSLB reste attachée encore aujourd'hui. Des travailleurs se sont mis à cotiser pour créer des caisses de solidarité afin de payer des indemnités aux personnes privées de revenus pour l'une ou l'autre raison, maladie, accident et accessoirement pour tenir le coup en cas de grève. Des employeurs éclairés se sont souciés du bien-être de leurs salariés allant même jusqu'à leur payer des vacances annuelles. La sécurité sociale a pris le relais après la Deuxième Guerre mondiale instituant un système de pension de retraite généralisé.

Aujourd'hui, ces élans de solidarité paraissent désuets aux yeux de beaucoup, y compris de certains travailleurs. Le site mypension.be a été créé pour faire peur. Regardez le montant de votre future pension légale, la différence par rapport à votre salaire est gigantesque. Normal, selon l'OCDE, en Belgique le taux de remplacement, c'est-à-dire le droit à la retraite individuel par rapport au salaire net, est inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Vous trouvez que c'est trop peu pour vivre décemment ? Réagissez. Prenez n'importe quel travail. Acceptez n'importe quel salaire. Travaillez plus longtemps, même au péril de votre santé. Mettez de l'argent de côté, surtout si votre entreprise ou votre secteur ne cotise pas pour vous constituer un deuxième pilier de pension (la pension complémentaire). Investissez dans l'épargne-pension, achetez votre domicile... bougez-vous quoi !

Nous savons tous que la vie est beaucoup plus compliquée que cela. Une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, une fermeture d'entreprise, un divorce tumultueux, la disparition d'un métier... la vie n'est pas un long fleuve tranquille. En plus du hasard, tous nos choix ne se révèlent pas forcément fructueux...

Tout cela rend la solidarité indispensable. Malgré la sécurité sociale, trop de gens restent encore sur le bord de la route. Sans elle, la société ne sera plus qu'affrontements entre ceux qui ont tout « le patrimoine, l'éducation, les relations » et les autres. Comme la sécurité sociale a permis l'émergence d'un système de santé performant,



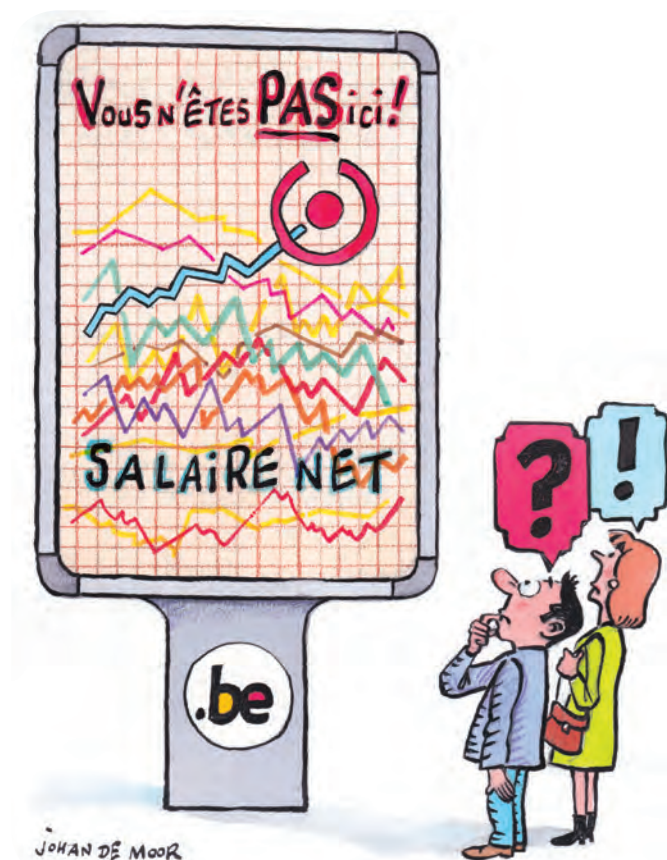
nous avons de grandes chances de vivre longtemps après notre départ à la pension. Encore faudra-t-il disposer d'un revenu décent. Le gouvernement est occupé à nous faire croire que les pensions du futur seront impayables. En réalité, c'est un choix de société. Au lieu de faire des cadeaux aux employeurs, il pourrait tout aussi bien décider de prévoir un budget suffisant pour payer une pension légale suffisante à chaque citoyen. Nous allons mener des actions dans les semaines qui viennent pour expliquer les effets des mesures gouvernementales sur votre pension. Soyez attentif. ■

**Mario Coppens,**  
Président national



# Ce qui change dans votre déclaration à l'impôt des personnes physiques en 2018

L'augmentation du salaire net du tax shift est financée par les travailleurs eux-mêmes.



La première phase du tax shift avait entraîné une augmentation - modeste - des salaires nets des travailleurs en 2016. La deuxième aurait dû se traduire par une nouvelle hausse... sauf qu'il faut bien que l'argent vienne de quelque part, en l'occurrence des sacrifices imposés aux travailleurs comme le saut d'index, la hausse des accises, l'augmentation des frais de distribution de l'électricité, etc.

Depuis le 1er janvier 2018, la tranche d'imposition à 30 % a été supprimée (de sorte qu'une plus grosse partie des revenus est taxée à un taux inférieur) et la tranche de 40 % a été élargie. Il n'y a plus qu'un seul pourcentage de calcul des frais professionnels forfaitaires des salariés (30 %), avec un maximum de 4 720 €. Le plafond de revenu pour bénéficier de la quotité exemptée d'impôt est augmenté.

Voilà qui mérite bien quelques développements.

## Disparition de la tranche à 30 %

La tranche d'imposition à 30 % disparaît. Concrètement, les taux pour l'exercice d'imposition 2019 portant sur les revenus de 2018 se présentent comme suit :

Tranche de revenus	Taux d'imposition
€ 0 – € 12 990	25 %
€ 12 990 – € 22 290	40 %
€ 22 290 – € 39 660	45 %
à partir de € 39 660	50 %

## Frais professionnels forfaitaires

Tout salarié bénéficie de la déduction automatique des frais professionnels forfaitaires de ses revenus s'il n'opte pas pour le système des frais réels. Pour l'année de revenus 2018, exercice d'imposition 2019, le forfait est calculé à un taux uniforme de 30 % et le montant maximal est porté à 4 720 €.

## Augmentation de la quotité exemptée d'impôt

Chaque contribuable a droit à une quotité exemptée. Il s'agit d'une partie des revenus sur laquelle aucun impôt n'est prélevé. Elle est en principe fixée à 7 430 € pour l'exercice d'imposition 2019. Les personnes qui disposent d'un revenu inférieur à un montant déterminé voient leur quotité exemptée d'impôt monter à 7 730 €. Ledit montant est porté à 45 750 € à partir du 1er janvier 2018, ce qui a pour conséquence que plus de personnes entrent en ligne de compte. À titre de comparaison, le plafond était fixé à 27 030 € seulement pour l'exercice d'imposition 2018.

Intéressant à première vue... du moins pour les travailleurs, car les pensionnés et les allocataires sociaux ne profitent malheureusement pas ou fort peu de cet avantage. La CGSLB aurait espéré plus de justice et de solidarité, le montant aurait dû être porté au niveau du revenu d'intégration. Nous avons même proposé de fixer la quotité exemptée d'impôt à 10 829,18 € à partir de l'exercice d'imposition 2020. En fait, ce sera le montant du revenu d'intégration en 2020. Ce serait une manière de supprimer l'une des principales incohérences fondamentales de notre système fiscal, à savoir que même les personnes vivant du revenu d'intégration doivent payer des impôts. Par ailleurs, tous les autres, ceux qui gagnent plus, verraient aussi leurs revenus nets augmenter.

**PLUS DE NET EN POCHE...**

Le gouvernement a vanté, à travers les médias, les bienfaits de sa réforme fiscale : les travailleurs verraient leur salaire mensuel net augmenter de 1,4 à 3 % en 2018, étant bien entendu que ce sont les rémunérations les plus faibles qui en tireraient le profit maximal. Dans le cas d'un contribuable marié sans personne à charge, le tax shift donne le résultat suivant :

Salaire mensuel brut	Net 2017	Net 2018	Augmentation en %
2 000 €	1 522,51 €	1 567,78 €	+ 2,9734 %
3 000 €	1 873,47 €	1 919,67 €	+ 2,4660 %
4 000 €	2 317,65 €	2 359,06 €	+ 1,7867 %
5 000 €	2 717,54 €	2 757,39 €	+ 1,4664 %

**... QUE LE TRAVAILLEUR PAIE**

Ce faisant, le gouvernement a été intellectuellement malhonnête, car il a passé sous silence les sacrifices qui ont rendu ce "miracle" possible. Le saut d'index de 2 % imposé il y a deux ans se fera sentir tout au long de la carrière professionnelle et même au-delà, il n'y aura jamais de rattrapage. Il fallait oser faire tant de publicité autour d'une augmentation financée par un blocage des rémunérations.

Ce saut d'index, faut-il le rappeler, fut un joli cadeau aux entreprises qui avaient promis d'embaucher en échange. Eh bien ? Où restent-ils tous ces emplois qui auraient dû être créés ? Le gouvernement allègue pour sa défense que le chômage a diminué. Nous lui rétorquons d'abord que le taux d'emploi, le seul indicateur valable, augmente moins que dans les autres pays européens, et ensuite que les flexi-jobs ne contribuent pas à faire baisser le chômage, car ils remplacent de vrais emplois et mettent en péril la sécurité sociale. Les chiffres de la Banque Nationale et du Fonds monétaire international (FMI) montrent que le taxshift a créé un manque à gagner d'environ 4,8 milliards d'euros pour le trésor public ! Il faut mettre en perspective la réduction du coût du travail accordée aux entreprises, la réduction de l'impôt des sociétés et le montant des versements de dividendes aux actionnaires qui est passé, selon la Banque Nationale, de 20 à 28 milliards d'euros !

**... ET N'A PAS FINI DE PAYER**

Après avoir subi un saut d'index, une augmentation des coûts de distribution de l'électricité et de la TVA, la hausse des accises sur le diesel et l'alcool, les travailleurs continuent à faire les frais de la politique néolibérale de ce gouvernement. Ils seront, en effet les plus touchés par les mesures visant à réduire les pensions, à diminuer les prestations sociales, à démanteler les services publics et à laisser pourrir les infrastructures.

Alors ? Est-ce que nous gagnons plus en net grâce au tax shift? Soyons sérieux Messieurs les ministres, les travailleurs ont bien compris qu'il n'en est rien ! ■

## Garantie de revenu pour personnes âgées

# Allocation spéciale de chauffage



**L'allocation spéciale de chauffage a à nouveau été accordée en février aux bénéficiaires d'un revenu garanti aux personnes âgées.**

Le montant de l'allocation est inchangé pour 2018 :

- 66,11 EUR pour un bénéficiaire du revenu garanti octroyé sur la base du taux de ménage ;
- 49,58 EUR pour un bénéficiaire du revenu garanti octroyé sur la base du taux d'isolé ;
- 33,04 EUR pour le conjoint séparé de fait qui bénéficie de la moitié du revenu garanti.

L'allocation est payée par l'ONP, conjointement avec le revenu garanti pour le mois de février 2018.

L'allocation spéciale de chauffage n'est pas payable :

- aux bénéficiaires qui ne reçoivent pas de revenu garanti en février 2018. Ceci vaut également pour les bénéficiaires d'une allocation de complément du revenu garanti et/ou d'une allocation pour l'aide d'une tierce personne, qui ne reçoivent pas de revenu garanti en février 2018 ;
- aux bénéficiaires d'une majoration de rente de vieillesse ou d'une majoration de rente de veuve ;
- aux bénéficiaires d'une garantie de revenus aux personnes âgées.

L'allocation spéciale de chauffage n'est pas prise en considération pour l'application des règles de cumul et pas davantage pour le calcul des ressources du revenu garanti. Aucune retenue fiscale ou sociale ne peut être appliquée sur cette allocation. ■

Evelien Bloem

# Intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail

Pour se rendre sur son lieu de travail, le travailleur peut utiliser différents moyens de transport (train, bus, tram, métro, vélo, voiture, à pied...). Selon le mode de transport utilisé, l'employeur doit ou peut intervenir dans ses frais de déplacement.



dans les frais de déplacement n'est pas obligatoire, sauf si elle est prévue via une convention d'entreprise, un règlement de travail, par contrat de travail individuel. Il est ici utile de signaler que nombre de secteurs ont conclu des CCT qui prévoient une intervention financière (qui peut convenir de différentes formes d'intervention) pour les déplacements réalisés avec le véhicule personnel.

## AUGMENTATION TARIFAIRE À LA SNCB

Conformément aux dispositions du contrat de gestion 2008-2012, la SNCB a décidé d'augmenter certains tarifs d'abonnements et billets à partir du 1er février 2018. Avec une hausse de 2,49 %, les cartes train trajet et les cartes train mi-temps (principalement utilisées pour les déplacements domicile - lieu de travail) sont aussi concernées par cette adaptation tarifaire en vigueur depuis le 1er février 2018.

## QUID POUR LE TRAVAILLEUR ?

Nous écrivions ci-dessus que l'intervention de l'employeur dans le coût des déplacements domicile-lieu de travail pour les transports organisés par la SNCB est calculée sur la base de la grille des montants forfaitaires reprise dans la CCT 19 octies. Le fait est que ces montants ont été fixés en 2009 et n'ont depuis lors jamais évolué, alors que les prix des cartes train de la SNCB sont (presque) chaque année indexés. Proportionnellement, le travailleur paie donc ses trajets de plus en plus cher. Cette situation est bien évidemment pointée du doigt par les syndicats. Nous ne manquerons pas de vous informer des évolutions en la matière...

L'intervention patronale (éventuelle) dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail du travailleur dépendra du moyen de transport utilisé par le travailleur pour effectuer ce déplacement, et de la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail.

## INTERVENTION MINIMALE OBLIGATOIRE

L'employeur a l'obligation d'intervenir dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail des travailleurs qui recourent aux **transports en commun publics**, quels qu'ils soient (CCT 19 octies du 20 février 2009). Il s'agit d'une intervention minimale obligatoire. Pour les transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille des montants forfaitaires reprise dans la CCT 19 octies.

Pour les transports publics autres que ceux

opérés par la SNCB, l'intervention de l'employeur (pour autant qu'une distance de 5 km soit parcourue à partir de l'arrêt de départ) est déterminée selon les modalités suivantes :

- si le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention patronale est calculée en fonction de la grille des montants forfaitaires reprise dans la CCT 19 octies sans dépasser 75 % du prix réel du transport ;
- si, peu importe la distance, le prix est fixe : l'intervention patronale sera forfaitaire et atteindra 71,8 % du prix réellement payé par le travailleur sans dépasser pour autant le montant forfaitaire de la grille pour une distance de 7 km (30 €).

## AUTRES MOYENS DE TRANSPORT

Pour le travailleur qui se rend sur son lieu de travail via un autre moyen de locomotion (voiture, moto, etc.), l'intervention patronale



# Journée internationale des Femmes

## Les pensions des femmes inférieures de 26 %

La discrimination sur laquelle nous avons décidé d'attirer l'attention le 8 mars cette année en Belgique s'imposait d'elle-même : les pensions. Le gouvernement ne cesse de prendre des décisions qui vont plus particulièrement toucher les femmes.

**P**our différentes raisons, l'écart salarial entre les hommes et les femmes se situe toujours autour de 20 % en défaveur des travailleuses dans notre pays. Une fois leur carrière professionnelle achevée, cet état de fait a des répercussions graves sur leur pension puisque le différentiel atteint là 26 %. Comment est-ce possible ? Parce que le calcul s'effectue à partir de rémunérations plus basses et puis aussi parce que les femmes sont plus nombreuses à interrompre leur carrière et/ou à accepter des emplois à temps partiel. Souvent, c'est la répartition des rôles dans la société qui est responsable, les femmes devant à la fois assumer plus de tâches ménagères, s'occuper des enfants et aller travailler. Nous revendiquons une pension légale moyenne permettant à chacun de mener une vie décente. Or le gouvernement a pris plusieurs décisions qui vont avoir un effet plus important sur les femmes.

### PENSIONS DE SURVIE

Dans un couple marié (les cohabitants ne sont pas concernés), après un décès le conjoint survivant peut bénéficier d'une pension dite « de survie ». Le gouvernement a décidé de relever progressivement l'âge d'accès à la pension de survie à 55 ans d'ici 2030. Or, statistiquement, ce sont surtout les épouses qui bénéficient majoritairement de la pension de survie. Cette mesure a été prise de manière aveugle sans tenir compte du fait que parmi ces femmes beaucoup ont dû quitter leur emploi il y a très longtemps.

### PENSIONS MINIMUMS

Le relèvement de la pension minimum prévu lors de la répartition de l'enveloppe bien-être

s'effectuera uniquement pour les carrières complètes effectives. Or il se trouve que 41 % des femmes seulement remplissent cette condition, la majorité des femmes qui perçoivent une pension minimum ne bénéficieront donc pas de cette mesure généreuse.

### CRÉDIT-TEMPS

Le gouvernement a d'abord supprimé les allocations de crédit-temps sans motif que surtout des travailleuses prenaient afin de concilier vie privée et vie professionnelle. Or, ces périodes n'étant plus indemnisées, elles ne sont plus prises en compte dans le calcul de la pension. C'est pour cette raison que les partenaires sociaux ont décidé de mettre fin au système du crédit-temps sans motif.

### PÉRIODES DE CHÔMAGE

La plupart des périodes de chômage ne seront prises en compte dans le calcul de la pension que sur la base d'un montant minimum. Selon le Bureau du plan, 42 % des périodes assimilées dans les carrières des femmes sont des périodes de chômage. Elles sont donc massivement touchées par cette mesure. ■



# Incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail : contrôle de l'incapacité

Dans le Librement du mois de février, nous avons consacré un article aux deux premières obligations du travailleur en incapacité de travail. Ici, nous aborderons la 3e obligation que le travailleur doit respecter, à savoir le fait qu'il ne peut refuser de se soumettre au contrôle effectué par un médecin désigné et payé par l'employeur.

## PRINCIPES

L'employeur peut contrôler l'incapacité du travailleur de quelque manière que ce soit. En général, le moyen de contrôle le plus indiqué est l'examen médical effectué par le médecin-contrôleur. L'employeur peut lancer le contrôle dès l'instant où le travailleur fait valoir son incapacité de travail, même avant que ne parvienne un éventuel certificat médical, et tout au long de la période d'incapacité, même au-delà de la période couverte par le salaire garanti (Cour de cassation, 17/01/1973 et Cour du travail de Gand, 10/04/1996).

## PAR QUI ?

L'employeur dispose d'une grande liberté dans la désignation du médecin-contrôleur. Ce dernier doit cependant répondre aux dispositions de la loi relative à la médecine de contrôle : il doit être autorisé à pratiquer l'art de guérir et avoir 5 ans d'expérience comme médecin généraliste ou une pratique comparable. Il ne peut pas être le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.

Le conjoint du chef d'entreprise (Cour du travail d'Anvers, 26/04/1989) et le médecin-conseil de la mutualité ne peuvent pas non plus agir en tant que médecin-contrôleur.

Le médecin ne peut pas effectuer de contrôles sur ses propres patients ou sur d'anciens patients ou sur le territoire où il exerce sa profession.

## OÙ ET QUAND ?

Le contrôle peut s'effectuer tant au domicile du travailleur qu'à un autre endroit. Quoi qu'il en soit, les frais de déplacement du travailleur pour ce contrôle sont totalement à charge de l'employeur. Pour les travailleurs dont le certificat médical précise qu'ils ne peuvent se déplacer, le contrôle doit s'effectuer à leur domicile.

Une CCT, le règlement de travail ou le contrat de travail peut imposer au travailleur de se présenter spontanément auprès d'un médecin-contrôleur le premier jour de l'incapacité de travail (Cour de cassation, 25/11/1970 et Cour du travail de Gand, 03/06/2013).

La loi ne fixe pas de délai précis concernant le moment où le contrôle doit avoir lieu. Il peut donc être effectué pendant les jours de la semaine mais aussi les samedis, les dimanches, les jours fériés et n'importe quel jour d'inactivité (Cour du travail d'Anvers, 16/04/1980 et Cour du travail de

Bruxelles, 18/10/1984). Quoi qu'il en soit, le contrôle doit avoir lieu pendant les heures normales.

La loi sur les contrats de travail prévoit explicitement qu'une CCT conclue, soit au sein du secteur, soit au niveau de l'entreprise ou le règlement de travail, peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur (article 31§3 de la loi sur les contrats de travail).

## MISSION DU MÉDECIN-CONTRÔLEUR

La mission du médecin-contrôleur se limite aux constatations en rapport avec l'incapacité ou non de travailler, sa durée, son origine, soit maladie, accident de droit commun, accident du travail, maladie professionnelle, accident sportif.

Toutes les autres constatations d'ordre médical, par exemple la nature de la maladie, les médicaments prescrits, l'évolution de la pathologie, sont couvertes par le secret médical. Il peut donc parfaitement communiquer à l'employeur les données de faits ou de circonstances qui ne sont pas d'ordre médical. Par exemple, le fait que le travailleur n'était pas à son domicile, qu'il a rendu plus difficile le contrôle, qu'il exerçait des activités incompatibles avec l'incapacité de travail. Une fois le contrôle effectué et le rapport transmis à l'employeur, la mission du médecin-contrôleur est terminée.

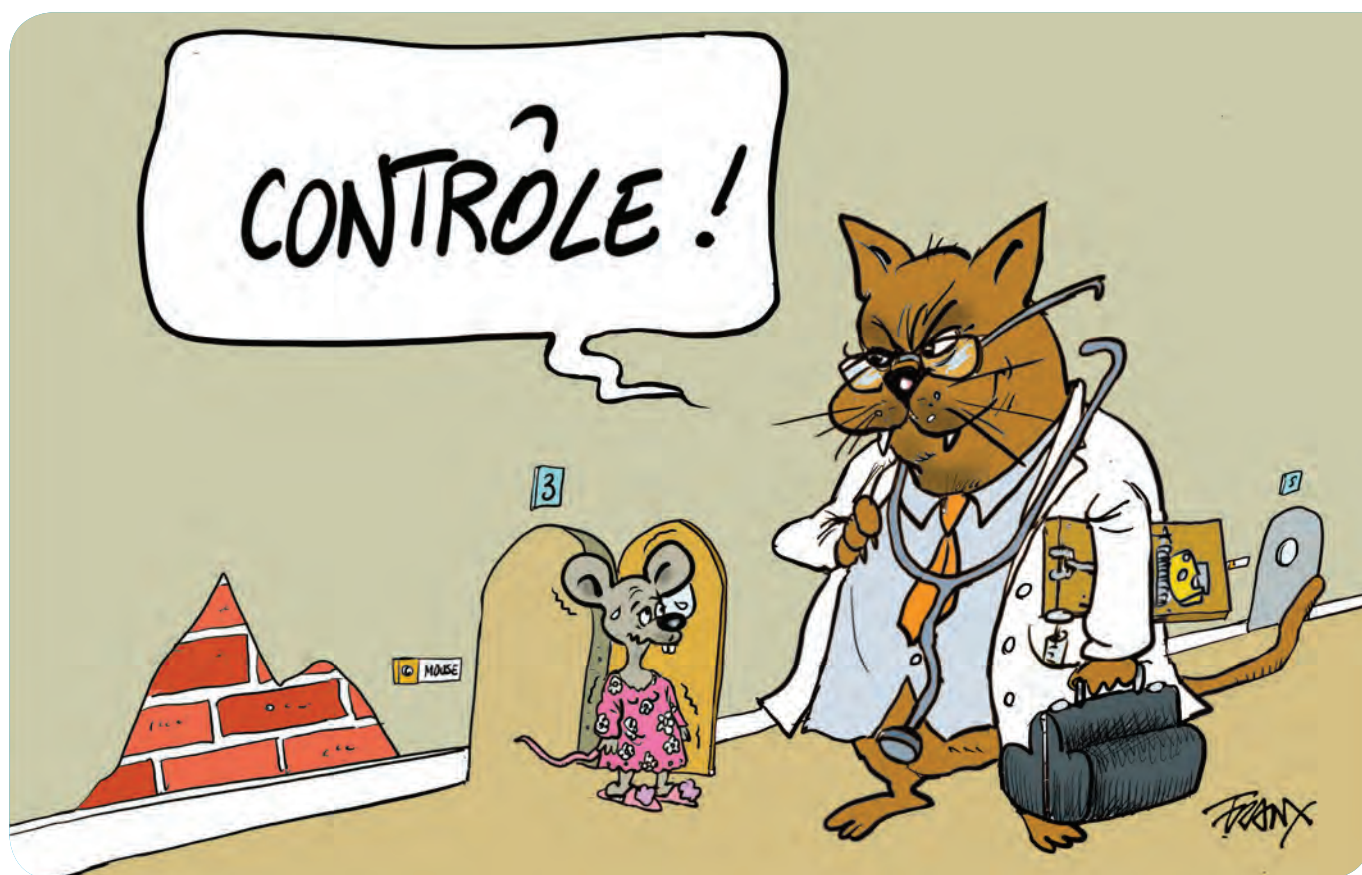
Il ne peut pas inviter le travailleur en incapacité à se représenter chez lui ultérieurement (Cour du travail de Liège, 01/12/1994) ni lui demander de venir spontanément si l'incapacité est prolongée (Cour du travail de Bruxelles, 24/10/1985). Il ne peut pas non plus ordonner au travailleur de reprendre le travail à partir d'une certaine date, c'est du ressort de l'employeur uniquement.

## REFUS DU CONTRÔLE : SANCTIONS ?

Le travailleur ne peut refuser de se soumettre au contrôle.

Celui qui sans motif légitime se soustrait au contrôle peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération garantie pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de ce contrôle (article 31§3/1 de la loi sur les contrats de





travail). Lorsque le travailleur est chez son médecin traitant ou hospitalisé au moment où le médecin-contrôleur se trouve devant sa porte, il est question de raisons légitimes.

En cas de refus du contrôle, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Si les sorties sont autorisées pour le travailleur en incapacité, qu'il était absent lorsque le médecin-contrôleur s'est présenté à son domicile et qu'il ne s'est pas présenté dans les deux heures chez celui-ci, le refus de se soumettre au contrôle n'est pas prouvé. Par conséquent, un délai court ne permet pas de déterminer si le travailleur a réellement voulu échapper au contrôle (Cour du travail de Charleroi, 19/04/1993).

Sont assimilées à un refus de contrôle les situations suivantes :

- le travailleur, bien que présent à son domicile, refuse de faire entrer le médecin-contrôleur ou de se laisser examiner;
- le travailleur ignore l'invitation du médecin-contrôleur à se présenter à un rendez-vous (Cour du travail de Bruxelles, 07/02/2001), ce qui implique que le travailleur doit vérifier le contenu de sa boîte aux lettres à son retour (Cour du travail de Bruxelles, 07/02/2001 et Cour du travail de Liège, 24/02/1996);
- le travailleur a omis de relever sa boîte aux lettres (Cour du travail de Mons, 17/02/2014);
- le travailleur néglige les dispositions du règlement de travail stipulant qu'il doit se tenir à son domicile, à la disposition du médecin-contrôleur certains jours et éventuellement à certaines heures (Cour du travail de Bruxelles, 04/04/2014);
- le travailleur refuse d'enlever son chien afin de permettre au médecin-contrôleur d'effectuer correctement l'examen médical (Cour du travail d'Anvers, 16/10/1986);

- le travailleur fait preuve d'agressivité envers le médecin-contrôleur (Cour du travail de Bruxelles, 24/03/2014);
- le travailleur a quitté son domicile ou changé d'adresse sans prévenir l'employeur de l'endroit où il a l'intention de séjourner pendant la période d'incapacité.

Le refus du contrôle ne peut pas être considéré comme un manquement grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. A contrario, si le travailleur se soustrait à plusieurs reprises au contrôle (Cour du travail de Mons, 15/01/1996) ou s'il refuse délibérément de se soumettre à l'examen médical (Cour du travail d'Anvers, 22/10/1997), cela justifie bien un licenciement pour faute grave. Un manquement à l'obligation de se soumettre au médecin-contrôleur ne saurait être considéré comme l'expression d'une volonté de mettre fin au contrat de travail (Cour du travail de Bruxelles, 21/10/1988).

#### ATTENTION !

Si les diagnostics des médecins traitant et contrôleur divergent, on se trouve devant deux certificats contradictoires de valeur égale. Le certificat du médecin-contrôleur ne prouve en aucune façon l'inexactitude du certificat délivré par le médecin traitant (Cour de cassation, 05/01/1981 et Cour du travail de Gand, 05/12/1994). Un deuxième certificat délivré par le médecin traitant, qui ne fait que confirmer son premier certificat, ne modifie pas l'équivalence des conclusions du médecin traitant et du médecin-contrôleur (Cour de cassation, 01/06/1992 et Cour du travail de Liège, 05/09/1991). En cas de contestation, il existe deux solutions, soit la procédure d'arbitrage, soit les juridictions du travail. ■

Ilse Veugen

# Pension de survie et allocation de transition

## Quelles sont les conditions ?

La pension de survie et l'allocation de transition permettent au conjoint survivant d'obtenir une pension calculée sur l'activité de travailleur salarié de son conjoint décédé. Hommes comme femmes peuvent y prétendre. Ce système est prévu dans le régime de pensions des salariés, fonctionnaires et indépendants.



La principale condition pour bénéficier de la pension de survie est d'avoir été effectivement marié. Les cohabitants légaux ne sont pas d'office assimilés. Il y a également une condition d'âge :

- il faut avoir été *marié* avec le travailleur depuis au moins un an au moment du décès. Cette condition est aussi remplie si le mariage était précédé d'une période de cohabitation légale et qu'alors le délai d'un an est ainsi dépassé. Il existe des dérogations, à analyser au cas par cas. En cas de remariage du conjoint survivant, la pension de survie est suspendue;
- le conjoint survivant doit aussi répondre à une condition d'*âge minimum* au moment du décès du travailleur. L'âge minimum est progressivement augmenté. En 2015, il fallait avoir 45 ans, mais d'ici 2030, il faudra être âgé d'au moins 55

ans (l'âge est augmenté de 6 mois ou 1 an chaque année calendrier).

- Depuis le 1er janvier 2015, une personne ne remplissant pas les conditions d'âge pour obtenir une pension de survie a éventuellement droit à une allocation de transition (*voir plus loin dans le texte*).

### CALCUL

La pension de survie n'est pas une pension autonome, elle est liée à la pension que le travailleur décédé aurait reçue (ou a déjà reçue) s'il n'était pas décédé.

- Si le conjoint décédé percevait déjà une pension, le montant de la pension de survie sera équivalent à la retraite de ce dernier, mais calculé au taux d'isolé (donc 80 % de la pension de ménage)
- Si le conjoint décédé n'était pas pensionné, la pension de survie est alors calculée comme une pension de retraite. La carrière complète ne sera que très rarement atteinte, raison pour laquelle on prend en compte les années d'occupation et l'âge de la personne. Le montant de la pension de survie peut être très élevé (en raison de la brièveté de la carrière à prendre en considération). Cette situation provient du fait que la pension de survie est calculée sur la base de salaires récents, donc normalement plus élevés. Afin d'éviter que les conjoints survivants de jeunes travailleurs soient avantagés par rapport aux travailleurs atteignant l'âge normal de la retraite et aux veuves ou veufs de travailleurs décédés à un âge plus avancé, la pension de survie est limitée (max. pension de ménage lorsque le travailleur concerné a atteint 45 années de carrière).

### CUMULS

Dans de nombreux cas, les conjoints survivants ne perçoivent pas la pension de survie complète, elle est plafonnée. Des règles en matière de cumuls existent. Et ce sont ces mêmes règles qui ont comme conséquence qu'un conjoint survivant avec une carrière complète ne peut souvent pas prétendre à une pension de survie. Quelles sont les combinaisons possibles ?

**Avec une activité professionnelle :** une pension de survie ne peut être cumulée avec une activité professionnelle que dans certaines limites. Les plafonds de revenus applicables varient en fonction de l'activité professionnelle choisie (travailleur ou indépendant), du fait qu'on a atteint l'âge de la pension ou non et de la présence d'enfants à charge. Pour les travailleurs isolés, le plafond actuel de revenus est de 18 677 € bruts par an (23 346 € avec enfant à charge).

**Avec une pension de retraite :** le total des pensions ne peut dépasser 110 % du montant de la pension de survie pour une carrière complète (fraction inverse de la carrière). En cas de dépassement, c'est toujours la pension de survie qui sera réduite.

**Plusieurs pensions de survies :** il est possible de cumuler plusieurs pensions de survie provenant de différents régimes (droit ouvert par le même conjoint) tant que l'unité de carrière n'est pas dépassée (45 ans). S'il s'agit de pensions de survie émanant de plusieurs conjoints, le cumul n'est pas autorisé et vous ne recevez que la pension de survie la plus avantageuse.



tion peut être cumulée de manière illimitée avec d'autres revenus. *Par conséquent, tout travailleur dont le conjoint est décédé peut en bénéficier, quel que soit ses revenus ! Malheureusement, on oublie souvent de le demander. L'allocation de transition est calculée en grande partie de la même façon que la pension de survie.*

#### DEMANDE

De manière générale, il faut introduire une demande de pension de survie ou d'allocation de transition. Il existe cependant des cas où l'examen est effectué d'office par le service des pensions, notamment lorsque le conjoint décédé bénéficiait déjà d'une pension de retraite au moment du décès ou lorsque le conjoint survivant a atteint l'âge légal de la pension.

Dans les autres cas, une demande peut être introduite auprès du service pension de votre administration communale ou via mypension.be. Attention : si vous ne faites pas la demande dans les 12 mois après le décès, vous pouvez perdre en partie ce droit. Il est donc conseillé d'effectuer votre demande à temps.

Ziggy Duquet

**Revenus de remplacement :** en principe, il est interdit de cumuler. Le bénéficiaire doit faire un choix. Depuis 2007 toutefois, le cumul est autorisé pendant maximum 12 mois. Dans ce cas, la pension de survie est ramenée au montant de la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) (somme allocations).

#### ALLOCATION DE TRANSITION

Le conjoint survivant qui ne remplit pas la condition d'âge pour bénéficier de la pension de survie, peut avoir droit à une allocation de transition pendant :

- 12 mois (sans enfant à charge) ou
- 24 mois (avec enfant à charge) après le décès du partenaire.

Après avoir bénéficié de l'allocation de transition, le conjoint survivant peut faire une demande de pension de survie lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension ou lorsqu'il prend sa retraite anticipée. À condition qu'il ne se soit pas remarié à la date d'entrée en vigueur de sa pension de survie.

La demande doit être introduite dans les 12 mois suivant le décès ! L'allocation de transi-

## Break@Work

# Combien de temps encore pour interrompre ma carrière ?

**L'**ONEM vient de lancer Break@Work, une nouvelle application permettant au travailleur de voir ses possibilités d'interruption de carrière.

Chacun peut vérifier combien de mois et de jours de crédit-temps (secteur privé), d'interruption de carrière (fonction publique) ou de congé thématique (congé parental, assistance médicale ou soins palliatifs dans le privé et le public) il peut encore prendre.

Le travailleur peut se connecter au moyen de sa carte d'identité électronique, de son token fédéral, d'itsme ou d'un code personnel généré par une appli mobile. Le fonctionnement est expliqué sur youtube : <https://www.youtube.com/watch?v=fR9Mqk3cMiE>.

« Désormais, le travailleur ne devra plus éplucher d'interminables textes. Il recevra une réponse claire en quelques clics. Il s'agit d'un pas supplémentaire vers une administration publique moderne, conviviale et accessible qui simplifie la vie des citoyens », a commenté le ministre de l'Emploi, Kris Peeters.

Pour le moment, plus de 400 000 personnes font appel à l'une des différentes formes d'interruption de carrière en Belgique. L'an dernier, un travailleur sur dix a bénéficié d'un tel congé. Le système est plus prisé en Flandre, où 12,4 % des travailleurs le sollicitent, qu'en Wallonie (7,9 %) ou à Bruxelles (6 %).



# La réintégration ou licenciement pour force majeure médicale ?

La nouvelle réglementation sur la réintégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée ne rencontre pas le succès espéré par la ministre de l'Emploi. Beaucoup de trajets sont entamés, peu aboutissent au retour du travailleur dans l'entreprise. Trop souvent la procédure a pour effet pervers le licenciement pour force majeure médicale.



En même temps qu'il a conçu une campagne de responsabilisation des employeurs et des travailleurs, le gouvernement s'est mis d'accord sur un système de sanctions, mais il n'est pas encore entré en vigueur. Le Conseil national du Travail a entamé une évaluation en profondeur fin 2017, à la demande des syndicats et avec l'assentiment de la FEB, dans le but de corriger la réglementation si nécessaire. Une chose est sûre : elle a raté son objectif premier.

## EFFETS PERVERS

La déclaration d'inaptitude définitive a des conséquences très dures pour le travailleur : le licenciement pour force majeure médicale ne lui donne droit ni à un préavis ni à des indemnités ! Ne soyons pas naïfs, cette mesure poursuivait également un objectif budgétaire. Dans son obsession de réaliser des économies de tous côtés, le gouvernement n'a pas mis longtemps à remarquer qu'un chômeur coûte moins cher qu'un malade. Tous les spécialistes sont d'accord pour dire que la forte croissance du nombre de malades de longue durée (près de 400 000 travailleurs sont affectés, soit pratiquement 1 Belge sur 20 entre 20 et 64 ans) est due au relèvement de l'âge de pension et au démantèlement des mesures de réduction du temps de travail en fin de carrière en plus de l'augmentation de la pression sur le lieu de travail. Comme c'était à prévoir !

Jasmine Christiaens

Toute la réglementation se trouve sur : <http://www.cgsלב.be/fr/reintegration-apres-une-maladie-de-longue-duree>

La réglementation est censée faciliter le retour progressif dans l'entreprise des personnes après une incapacité de travail de longue durée pour effectuer un travail adapté ou un autre travail ou suivre une formation. Les services médicaux externes de prévention et de protection ont traité plus de 6 600 dossiers au cours des 6 premiers mois de 2017. Une décision favorable de recherche d'un travail adapté n'est intervenue que dans à peine 12 % des cas.

Il ressort d'une enquête récente du service externe de prévention d'IDEWE que de nombreux travailleurs malades ont été orientés fort tard par leur médecin traitant vers le médecin du travail, l'acteur central dans cette problématique, souvent trop tard même pour entamer un trajet spécifique. Dans 65 % des situations, le travailleur malade a été déclara-

ré définitivement incapable de reprendre le travail convenu, les employeurs ayant conclu qu'aucun travail adapté ou autre travail ne pouvait être proposé. Les médecins du travail en arrivent donc souvent à conclure à la force majeure médicale.

## OBJECTIF MANQUÉ

Au moins trois études aboutissent à la même conclusion : le trajet de réintégration mène trop souvent au licenciement pour raison médicale.

Ce n'était pas l'objectif de cette réglementation entrée en vigueur il y a un peu plus d'un an. Au contraire, ses concepteurs pensaient augmenter le nombre de retours dans les entreprises ! Il faut dire que les employeurs ne font pas beaucoup d'efforts pour trouver des travaux adaptés ou un autre travail.

# Plan de transformation Carrefour

La direction continue à clarifier ses intentions dans le cadre de la phase de consultation et d'information qui a suivi l'annonce de la restructuration. Au menu : changements de commissions paritaires, caisses self-checkout, polyactivité et e-commerce.



Les syndicats ont demandé des précisions sur le sort réservé aux magasins qui doivent fermer ou qui seront réduits de taille. Genk et Belle-Ile ne peuvent pas être déménagés. Pour les situations spécifiques de Brugge Sint-Kruis, Turnhout, Genk, Belle-Ile, Haine-St-Pierre et Westerlo, une rencontre est prévue avec la direction à la fin février/début mars.

## CAISSES SELF-CHECKOUT

Le client scannera et effectuera le paiement de ses achats lui-même, le paiement ne pourra être effectué que par voie électronique, une hôtesse de caisse aidera les clients et veillera à ce que tout se passe bien. Le nombre de caisses va donc diminuer, nous n'avons aucune indication quant au nombre de caissières par magasin. Dans la nouvelle structure, la chef caissière sera fonctionnellement responsable de la ligne de caisse, du coffre, des tâches administratives et de l'accueil.

## E-COMMERCE

Carrefour veut développer l'e-commerce, créer plus de points d'accueil. Toutefois

les magasins physiques doivent continuer à exister. L'utilisation du GSM, tant pour le client que le collaborateur, fera partie intégrante du processus d'achat.

La plupart des commandes via le webshop seront livrées à domicile, les paquets seront livrés dans les magasins via le nouveau centre de service.

## FLEXIBILITÉ

Carrefour exigera davantage de flexibilité (polyactivité), c'est pourquoi le personnel effectuera ses propres tâches pendant 70 % de son horaire et ira là où nécessaire pour les 30 % restant. En échange, les contrats seront allongés, et il sera fait appel à davantage de contrats à durée indéterminée.

Les travailleurs en RCC (ancienne pré-pension) ne sont pas inclus dans les chiffres des éventuels départs. Il est vrai que de nombreux magasins à l'heure actuelle, sont en dessous du nombre normal de collaborateurs : cela devrait être compris dans les chiffres, d'où certaines différences par magasin.

Nous avons reçu la confirmation qu'il n'y aura pas de 'magasin-dans-le-magasin' pour l'électronique par exemple : ils effectueront de meilleurs achats au niveau du groupe via leurs partenaires, mais la gamme de produits sera vendue par Carrefour même. Il y aura tout de même des stands dans les magasins pour des produits que Carrefour n'offre pas. Les horaires seront prévus pour la semaine suivante + 5 semaines. Toutefois, la charge de travail sera plus lourde au matin qu'après-midi (70 %/30 %). Carrefour souhaite que ses magasins ouvrent à partir de 8h du matin.

## CHANGEMENT DE CP

Et pour finir: Carrefour voudrait que les nouveaux collaborateurs relèvent des conditions de la CP 202. Nous ne sommes naturellement pas d'accord. Soyez tranquilles : ce n'est pas l'entreprise qui choisit la CP. Une réduction de salaire pour les nouveaux travailleurs, qui impliquerait que les collègues de Cora, Hema... seraient confrontés au même problème : nous n'en voulons pas, nous ne l'acceptons pas. ■

# Quel avenir pour Brussels Airlines ?



© SMITS

**Le mois de février a été assez mouvementé pour le personnel de Brussels Airlines. Après le licenciement du CEO Bernard Gustin, tout le monde se demandait si cela signifiait aussi la fin du modèle Brussels Airlines tel qu'on le connaît.**

**C**ette compagnie fait partie du groupe Eurowings. Cependant, elle a toujours pu conserver son propre 'modèle hybride'. En effet, elle propose à la fois des destinations européennes mais aussi des vols longs courriers vers les États-Unis, l'Afrique et l'Inde, ce qui fait d'elle la plus importante compagnie à l'aéroport de Bruxelles.

Si le modèle imposé par Brussels Airlines venait à changer, cela aurait un impact sur l'emploi pour de nombreux autres secteurs présents à l'aéroport (horeca, catering, bagages, gardiennage, exploitation des aéroports, technique, nettoyage, retail, transport...).

## DES BAS ET DES HAUTS

Le personnel de Brussels Airlines a participé financièrement à la croissance de la compagnie lorsqu'elle a connu des moments difficiles dans le cadre du plan 'Beyond 2012'. Depuis, la société est à nouveau rentable. Le CEO d'Eurowings, Thorsten Dirks, a confirmé mi-février qu'il n'avait pas

l'intention de supprimer des emplois ou des vols à l'aéroport de Bruxelles. La délégation CGSLB reste néanmoins sur sa faim. Nous n'avons pas encore reçu de plan chiffré et concret. Eurowings a promis d'apporter des éclaircissements au cours des prochains mois. Une nouvelle rencontre avec Thorsten Dirks est prévue le 12 mars prochain.

## CROISSANCE RAPIDE

Depuis l'acquisition d'Air Berlin, Eurowings est la compagnie aérienne européenne qui connaît la croissance la plus rapide et qui ne cesse de s'étendre à l'aéroport de Düsseldorf. Cela ne peut en aucun cas engendrer des conséquences négatives pour Bruxelles.

Le personnel de Brussels Airlines a le droit à la clarté et à la confiance. Le Syndicat libéral reste vigilant et suivra ce dossier de près. ■

Filip Lemberechts

## STIB : UNE GRÈVE POUR LE CONFORT ET LA SÉCURITÉ DES USAGERS

Comme tout mouvement de grève concernant les transports publics, l'action du lundi 19 février à la STIB qui a privé les Bruxellois de trams, bus et métro, a suscité la désapprobation des usagers.

Il est regrettable qu'il ait fallu en arriver là pour ramener la direction autour de la table de négociation. Le jour même, en fin d'après-midi, un accord était signé qui per-

mettait la reprise du travail dès le lendemain, preuve qu'avec un peu de bonne volonté on aurait pu faire l'économie d'une journée d'embouteillages.

Les détails de notre cahier de revendications et le calendrier de négociation accepté par la direction pouvaient apparaître fort abscons. Pour les traduire en langage plus compréhensible, sachez que ce que nous réclamions, c'est

une meilleure organisation du travail et des embauches afin de faire face à l'augmentation du nombre d'usagers. « On ne peut pas en même temps se féliciter de convertir de plus en plus de personnes aux transports en commun et refuser d'investir en personnel pour maintenir les véhicules et l'infrastructure en bon état » conclut Stephan De Muelenaere, Secrétaire permanent CGSLB. ■



# Solidarité internationale avec les syndicalistes coréens emprisonnés

**À** l'occasion de l'ouverture des Jeux olympiques, des actions ont été menées un peu partout dans le monde pour demander la libération des dirigeants syndicaux Han Sang-gyun (Président de la KCTU) et Lee Young-joo (ancienne secrétaire générale de la KCTU).

Une délégation de représentants de la CSI, de la CES, de la CGSLB, de la CSC et de la FGTB a plaidé, auprès de l'ambassadeur de Corée à Bruxelles, le droit des syndicalistes de protester et de défendre les intérêts de leurs affiliés.

« Samsung opère au-dessus des lois dans de trop nombreux pays, privant des millions de travailleurs et de travailleuses de leurs droits. » a déclaré Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI. « Le patron de cette entreprise Lee Jaeyong pourrait être acquitté des chefs d'accusation de corruption représentant des milliards de dollars, et est désormais libre, alors que les diri-

geants syndicaux sont détenus, accusés d'avoir lutté pour les droits de 6,4 millions de travailleurs en situation irrégulière gagnant à peine 6,90 USD par heure. Ce n'est qu'en libérant immédiatement le président Han et en retirant les chefs d'accusation contre l'ancienne secrétaire générale Lee que la Corée du Sud pourra restaurer la confiance dans la justice, les droits et la liberté des travailleurs et des travailleuses ».

Han Sang-gyun est emprisonné depuis pratiquement deux ans pour avoir simplement exercé son droit démocratique à la liberté d'association et de réunion pacifique. Le 31 décembre 2017, l'ancienne secrétaire générale de la KCTU, Lee Young-joo, a été arrêtée à l'hôpital par la police suite à une grève de la faim de dix jours. Tant Han que Lee sont poursuivis pour le rôle qu'ils ont joué dans le rassemblement populaire du 14 novembre 2015 organisé en vue de protester contre les réformes régressives



du travail du gouvernement de l'ancienne présidente Park Geun-hye visant à renforcer la précarité du travail, auquel le nouveau gouvernement du président Moon s'est engagé à mettre fin.

## RETIREZ ENCORE PLUS DE BÉNÉFICES DE VOTRE AFFILIATION À LA CGSLB

### NOUVEAUX AVANTAGES EN VUE À PARTIR D'AVRIL 2018

Le Syndicat libéral se bat chaque jour pour améliorer votre pouvoir d'achat.

Cela vous le saviez déjà. Et à partir d'avril 2018, nous passerons à la vitesse supérieure avec une offre totalement renouvelée d'avantages ! Votre cotisation à la CGSLB constitue un investissement toujours plus rentable.



# Coiffure, fitness et soins de beauté (CP 314)

## Primes et indemnités

Le secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté est principalement composé de PME. Grâce à la concertation sociale au niveau sectoriel, de nombreux avantages ont pu être obtenus ces dernières décennies pour les travailleurs. Le fonds de sécurité d'existence de la CP 314 s'occupe du financement et les organisations syndicales se chargent du paiement.



**N**ous vous dressons ci-après un aperçu de ces avantages pour nos affiliés du secteur.

### PRIME DE FIN D'ANNÉE

Pour bénéficier de la prime de fin d'année, vous devez travailler pour une entreprise de la CP 314. Pour cela, vérifiez votre fiche de salaire. En outre, vous devez justifier au moins 32 jours de travail pendant la période de référence, du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours. Attention, les personnes avec des contrats d'apprentissage et les stagiaires n'ont PAS droit à une prime de fin d'année. Plusieurs périodes sont assimilées à des prestations effectives, comme les vacances, les jours fériés légaux et les jours de maladie. Les attestations sont en-

voyées aux travailleurs dans le courant du mois de décembre. Il suffit de la compléter et de la remettre à votre secrétariat CGSLB qui se chargera du paiement.

### PRIME SYNDICALE

La procédure est identique à celle de la prime de fin d'année. Le paiement a lieu dans le courant du mois de décembre.

### INDEMNITÉ DE FORMATION

Lorsque le travailleur suit une formation reconnue par le fonds sectoriel, il peut recevoir une indemnité de formation. Voici les montants bruts : 75 € pour une journée complète de formation, 37,50 € pour une demi-journée (ou formation en soirée) et 25 € pour une visite à un salon professionnel reconnu. Le

plafond maximum par année civile est de 750 €. Pour trouver les formations reconnues, consultez le site du Fonds de sécurité d'existence [www.fse-cp314.be](http://www.fse-cp314.be).

### PRIME PREMIER EMPLOI

Il s'agit d'une prime accordée uniquement aux coiffeurs et esthéticiens. Elle s'adresse à chaque diplômé ayant conclu un contrat de travail à temps partiel ou à temps plein pour une durée indéterminée. Cette prime est uniquement versée lorsque vous êtes occupé dans le secteur depuis 6 mois sans interruption et s'élève à 150 € bruts.

### CHÔMAGE TEMPORAIRE, MALADIE ET ACCIDENT

Une allocation de chômage temporaire d'un montant de 5 €/jour est payée aux travailleurs concernés avec un maximum de 100 jours par année. Ce montant est basé sur un régime d'indemnisation de 6 jours par semaine. Attention, cette allocation n'est pas octroyée aux travailleurs qui ont également le statut d'indépendant à titre complémentaire dans le secteur.

En cas d'accident, de maladie professionnelle ou lors d'un congé de maternité, une allocation est octroyée sur la base du régime de travail à partir du 31e jour. Elle est plafonnée à 5 € par jour et est accordée pendant maximum 120 jours.

Les travailleurs du secteur utilisent souvent des produits toxiques. Par conséquent, ils ont droit à une indemnité forfaitaire de 20 € par an pour couvrir les frais d'une visite chez le dermatologue de leur choix. Le formulaire de

demande d'intervention est disponible sur le site du fonds de sécurité d'existence. C'est la CGSLB qui se chargera du paiement.

#### GARDE D'ENFANTS

Une convention collective de travail a récemment été conclue dans la CP 314 et elle prévoit l'octroi d'une intervention dans le coût de la garde d'enfants. Les travailleurs du secteur, mère et père, y ont droit. L'intervention est fixée à 5 € par jour effectif d'accueil et par enfant et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint

l'âge de 3 ans. Le montant maximum est de 600 € par an et par enfant. Contactez la CGSLB pour obtenir cette intervention.

#### PROJET TEST ACTIRIS

Dans sa phase de test, l'Office régional bruxellois de l'emploi n'octroie cette prime aux coiffeurs lorsqu'un **employeur** conclut un contrat à durée indéterminée avec un travailleur au chômage depuis plus d'un an. Ce dernier doit être en possession d'une carte Activa (chômeur de longue durée).

Cette intervention couvre totalement les frais d'inscription pour les formations COACH, une prime permettant à l'employeur de réduire les coûts salariaux lorsque le travailleur suit des formations.

Pour plus d'informations sur ces interventions, consultez le site web du fonds de sécurité d'existence ou contactez votre secrétariat CGSLB.

Erik Decoo

## Fonds démographie chimie

**A**près avoir connu quelques maladies de jeunesse, le Fonds démographie de la chimie tourne désormais à plein régime. Son objectif est de financer des projets en vue de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière.

Au début, les employeurs et les organisations syndicales n'étaient pas toujours sur la même longueur d'onde, ce qui a entraîné confusion et malentendus. Depuis novembre 2017, les choses ont changé. Les partenaires sociaux sont enfin parvenus à un compromis avec des accords clairs concernant le coût de la consultance (max 75 €/h), le dialogue de qualité, la gestion du personnel et le maintien d'un climat collégial.

Par ailleurs, lorsqu'un plan démographique est approuvé, cela montre la voie à suivre, mais chaque organisation qui siège au comité de gestion a un droit de veto lorsque le plan est clairement en contradiction avec les principes et les structures du Fonds démographie. Les experts ont vu leur mission prolongée jusqu'en fin 2018 et doivent désormais analyser les aspects suivants :

- les recettes et les dépenses du Fonds démographie, à savoir qu'il faut utiliser les moyens du Fonds de la manière la plus



efficace possible. Les partenaires sociaux du secteur n'ont jamais eu l'intention de constituer un fonds d'épargne ;

- les projets en 'offre ouverte'. Il est envisagé de prévoir une intervention pour la garde d'enfants et d'examiner comment intégrer les PME dans les objectifs du Fonds démographie ;
- la préparation de la phase 2, en d'autres termes, que se passera-t-il après 2020 ?

Un premier rapport sur ces différents aspects est attendu pour juin 2018.

Dans l'intervalle, le nombre de plans démographiques déposés ne cesse d'augmenter, le cap de 100 a été dépassé, ce qui aura un impact pour plus de 40 000 travailleurs du secteur.

Vous avez des questions concernant le Fonds démographie ?

Contactez Andy Platteau, l'expert CGSLB en la matière : [andy.platteau@cgsלב.be](mailto:andy.platteau@cgsלב.be).

Erik Decoo



## #IWantWorkLifeBalance

# Une initiative européenne pour combiner vie privée et professionnelle

Les femmes éprouvent encore trop souvent des difficultés à concilier leur vie privée et un emploi, ce qui les exclut parfois du marché du travail. À l'occasion de la Journée internationale des Femmes du 8 mars, la Confédération européenne des Syndicats lance une série d'actions pour obtenir une réglementation européenne en la matière sous le hashtag #IwantworklifeBalance.

La Commission européenne a rédigé une proposition de directive qui est actuellement en discussion au parlement européen et dans les États membres. La CGSLB demande à la Belgique de soutenir cette initiative destinée à permettre aux travailleurs et plus particulièrement aux travailleuses de mieux combiner vie privée et carrière professionnelle. Même si ce sont surtout les femmes qui en souffrent, il ne s'agit pas d'un problème exclusivement féminin. Les femmes consacrent en moyenne 10 heures par semaine de plus que les hommes aux tâches ménagères, ce qui rend l'exercice d'un emploi à plein temps plus complexe.

Après la naissance d'un enfant, l'affaire se complique encore, notamment parce que les jeunes papas ne peuvent (veulent ?) prendre que quelques jours après l'accouchement et qu'ils rechignent encore plus à demander un congé parental. Beaucoup de jeunes mamans passent alors au travail à temps partiel. Cette dynamique est l'une des causes de l'écart salarial entre hommes et femmes et de la différence de pension qui s'ensuit.

Si les femmes s'insèrent structurellement moins sur le marché du travail, elles se constituent tout aussi structurellement moins de droits à la pension, avec tout ce que cela implique. Un meilleur équilibre entre vie privée et carrière professionnelle contribuera donc à ramener un peu plus d'équité entre femmes et hommes sur les lieux de travail, mais serait également indispensable pour lutter contre l'appauvrissement des femmes âgées.

### UN PROJET DE DIRECTIVE

La Commission européenne se propose de poursuivre les mêmes objectifs : éliminer les discriminations entre hommes et femmes sur le marché du travail en facilitant la combinaison vie privée/carrière professionnelle. Elle espère y arriver en incitant les hommes à recourir plus nombreux et plus souvent aux congés thématiques. Une répartition plus équilibrée des tâches liées à l'éducation permettrait au père de nouer un lien plus solide avec l'enfant tout en offrant à la mère de meilleures chances d'épanouissement sur le marché du travail.



Concrètement, la Commission propose ce qui suit :

- au moins 10 jours de congé postnatal ;
- au moins 4 mois de congé parental par parent, non transmissible entre parents ;
- au moins 5 jours de congé de soins par an ;
- le droit pour ceux qui apportent des soins ou les parents d'enfants jusqu'à 12 ans d'obtenir plus de flexibilité en matière de durée du travail, d'horaires et de lieu de travail.

### PEUT MIEUX FAIRE

La législation belge satisfait déjà en grande partie à ces exigences. Il y a pourtant encore moyen d'améliorer le sort de nos travailleurs et travailleuses. La Commission demande ainsi de porter les allocations en cas de prise de congés thématiques au niveau des indemnités de maladie. Voilà qui signifie une sérieuse augmentation puisque l'indemnité actuelle équivaut à 818,56 € brut par mois ! La Commission a par ailleurs calculé que ces mesures augmenteraient tellement le taux de participation des femmes au marché du travail que ce dernier compterait 1,4 million d'actifs en plus d'ici 2050 et que le PIB de l'Union européenne croîtrait de 840 milliards d'euros.

L'égalité hommes/femmes au travail est non seulement souhaitable sur un plan social, mais en plus elle favoriserait la croissance économique. C'est l'intérêt de toutes et tous. Au sein de la Confédération européenne des Syndicats, la CGSLB soutient donc à fond cette proposition de la Commission en cette journée internationale des Femmes du 8 mars.

Inge Hanon

# AXA Belgium plus grand utilisateur de produits fair-trade du Benelux

À l'occasion du séminaire du 21 novembre dernier, Jean-Louis Clette nous a livré son expérience en tant que délégué syndical acteur de changement sur les questions d'environnement dans son entreprise. Petit aperçu de bonnes pratiques et surtout d'une équipe syndicale à l'œuvre. Voilà déjà plus de vingt ans que Jean-Louis travaille chez AXA en tant que gestionnaire sinistres pour les accidents du travail. En 2000, il a été élu pour la première fois et ces six dernières années, il aussi donné de sa personne en tant que permanent syndical CGSLB.

## PRIORITÉ ENVIRONNEMENT

« Avant, je siégeais au CE, mais mon mandat actuel au CPPT me convient plus particulièrement. Je suis très motivé par le bien-être, et l'environnement en fait partie. » Auparavant, l'environnement n'était certainement pas une priorité pour les représentants syndicaux. Mais aujourd'hui, l'écologie figure au cœur des préoccupations de notre société et les syndicats assument aussi leurs responsabilités. « Depuis 2000, de nombreux incitants et obligations environnementales ont fait leur apparition dans les entreprises. Et cela joue aussi un rôle. »

## ALIMENTATION DURABLE

Jean-Louis peut s'enorgueillir de la nouvelle politique de commerce équitable en vigueur chez AXA. « Depuis 2009, toutes les machines à café proposent uniquement du café issu du commerce équitable. Nous avons pu l'obtenir lors des renégociations des contrats concernant les distributeurs automatiques. De plus, il y a aussi plusieurs snacks fair-trade dans les distributeurs et on trouve des produits fair-trade à la cantine. Au début, il y avait une certaine réticence parce que ces produits sont un peu plus chers. Mais nous y sommes arrivés parce que le commerce équitable est un principe défendable, qui rétribue valablement les producteurs. » Tous les efforts produisent des résultats : à la surprise générale, AXA Belgium (avec ses 6 000 collaborateurs) a été désignée par Max Havelaar comme le plus grand utilisateur



de produits fair-trade du Benelux. « Le management n'a pas eu d'hésitation à signaler que l'initiative était syndicale. Voilà un beau geste qui démontre que le dialogue social peut toujours produire de jolies choses. »

## SUR LE PLAN DE LA MOBILITÉ PAR EXEMPLE

Lorsque votre entreprise emploie un certain nombre de personnes, elle est obligée de développer un plan pour des déplacements optimaux et respectueux de l'environnement entre le domicile et le lieu de travail, en y intégrant des alternatives à la voiture. Ce fut le cas d'AXA Bruxelles.

## DÉLÉGUÉ MOBILITÉ

« J'ai proposé d'accorder plus d'attention au vélo, - avec un remboursement de 0,15 euro au kilomètre, par exemple - à installer des douches et à adapter le parking. » Et Jean-Louis donne aussi le bon exemple : il se rend au travail à vélo. « J'ai aussi proposé de combiner le vélo, le covoiturage, le carpooling et les transports en commun. D'une certaine manière, je suis

devenu le délégué mobilité de la CGSLB. » Ses efforts ont porté leurs fruits, puisqu'aujourd'hui une quarantaine de collègues font la navette à vélo, des infrastructures mises en place pour les cyclistes et au total, 10 % des collaborateurs ont adapté leur moyen de déplacement pour les navettes. « Cette nouvelle approche en termes de mobilité n'allait pas de soi pour une entreprise qui commercialise des assurances voiture. Et pourtant, le management en a très vite perçu l'intérêt. »

Jean-Louis Clette termine son témoignage sur cette conclusion : « Il ne fait aucun doute que les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la politique environnementale d'une entreprise. »

Charline Wandji

**Votre équipe syndicale souhaite partager une bonne pratique sur les matières environnementales ?** Contactez la cellule environnement au 02 558 53 13 ou charline.wandji@cgsלב.be et nous nous ferons un plaisir de la partager.

# Bruxelles définit une zone interdite aux véhicules polluants

Soucieuse d'améliorer la qualité de l'air pour tous (habitants, visiteurs et navetteurs), la Région bruxelloise a, à l'instar de plusieurs villes européennes (tels qu'Anvers, Paris, Londres, Berlin etc.), instauré une zone de basse émission. Les véhicules les plus polluants ne peuvent plus y circuler.



La Low Emission Zone (LEZ) est une partie de la ville à laquelle l'accès des véhicules est limité en fonction de leurs rejets en oxydes d'azote (NOx) et en microparticules, voire carrément interdit. En d'autres mots, une zone où les véhicules les plus polluants ne peuvent plus circuler.

Selon la Commission européenne, la création de ces zones est l'une des solutions les plus efficaces pour réduire la pollution de l'air dans les milieux urbains.

## VERS UN AIR PUR

Même si la qualité de l'air extérieur à Bruxelles s'est fortement améliorée durant les dernières années et qu'elle respecte dorénavant les normes européennes en termes d'émissions et de concentration pour une majorité des polluants, des efforts sont encore à accomplir concernant les particules fines (PM 10 et PM 2.5) et le dioxyde d'azote (NO<sub>2</sub>). Les PM 10, PM 2.5 et le NO<sub>2</sub>, ont un impact avéré sur la santé et ils augmentent le risque d'accident vasculaire cérébral, de maladie respiratoire et/ou cardiaque, de cancer du poumon etc, et ce avec un impact sur le taux de mortalité. En Région bruxelloise, il existe plusieurs sources de pollutions de l'air dont les plus importantes sont le transport et le chauffage des bâtiments.

## PRESQUE TOUT BRUXELLES

La LEZ bruxelloise concerne de façon permanente (7 jours sur 7, 24h/24) l'ensemble du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale à l'exception du ring et de certaines voiries qui permettent d'accéder aux trois parkings de transits (Ceria à partir de 2019, Stalle et Kraainem). Son instauration se fait progressivement depuis le premier janvier 2018. Lors de la première année d'application, seuls les véhicules diesel les plus anciens sont concernés (norme euro 1 et sans norme euro) et avec le temps, de plus en plus de véhicules polluants seront touchés par la mesure (voir encadré).

## LES ALTERNATIVES

Changer de véhicule est un premier pas, certains profiteront peut-être de l'occasion pour modifier leur mode de déplacement. Effectivement des alternatives à la voiture individuelle existent en région bruxelloise.

- Les transports en commun avec les réseaux STIB, TEC, De Lijn et les lignes S de la SNCB.



- La Région continue dans sa politique de création de pistes cyclables. Le vélo devient de plus en plus une alternative à la voiture au sein de la région, et les réseaux de vélos partagés se développent également.
- Pour les déplacements nécessitant un plus grand véhicule, il existe les voitures partagées tels que Cambio, Zipcar... ainsi que les taxis.
- Le covoiturage
- etc.

#### L'IMPACT DE LA MESURE...

La LEZ aura bien sûr un impact sur la pollution et la qualité de l'air dans la Région, et donc sur la santé de tous.

Mais il ne faut pas pour autant occulter son impact social éventuel. Les premiers touchés par l'obligation de soit changer de véhicule soit y renoncer sont majoritairement des personnes n'ayant pas les moyens d'investir plus dans leur mobilité. ■

Yael Huysse

Pour aller plus loin



<http://www.qualitedelair.brussels>

<http://www.lez.brussels/>

<http://sim.lez.brussels/> ► permet de vérifier si votre véhicule est concerné par la LEZ à Bruxelles.

## PAS TOUS LES VÉHICULES

Cette réglementation concerne les voitures individuelles (diesel et essence), les camionnettes de maximum 3,5 tonnes (catégorie N1), les bus et autocars qu'ils soient immatriculés en Belgique ou à l'étranger. Des dérogations existent pour toute une série de véhicules (les deux roues, les véhicules électriques, les véhicules prioritaires etc.).

Des panneaux de signalisation spécifiques ont été installés aux entrées de la LEZ. Le contrôle est assuré par la lecture des plaques d'immatriculation via des caméras spéciales qui sont installées tant aux entrées de la zone que sur l'ensemble du territoire bruxellois.

Les conducteurs de véhicules immatriculés à l'étranger doivent s'enregistrer au préalable (sera d'application à partir de l'été 2018), sans cela une amende de 150 € pourra être perçue.

En cas d'infraction des amendes administratives sont prévues... Tout véhicule qui ne répond pas aux normes de la Région entraînera une amende de 350 €, chaque infraction sera sanctionnée du même montant. Toutefois, le législateur a prévu un délai de minimum 3 mois entre deux amendes (donc maximum 4 amendes pour un total maximal de 1 400 € par an). ■

## Salon SIEP

# Déconstruire les préjugés



Le salon du SIEP à Tournai a accueilli plus de 9000 visiteurs, les 2 et 3 février au Hall expo. Cette année le salon a exploité le thème des idées reçues dans le but de déconstruire et discuter des stéréotypes et des préjugés associés à certaines professions. Pourquoi une femme ne

ferait-elle, par exemple pas carrière comme ouvrière dans la construction ? De nouveaux métiers apparaissent aussi comme "**Community Manager**", des personnes qui portent la voix et l'image de leur entreprise sur les réseaux sociaux et doivent gérer les relations de la marque avec les internautes. La CGSLB

tenait comme chaque année à être présente ainsi que sa cellule "Jeune" Freezbe et l'APPEL. Car accompagner les jeunes vers la vie active fait partie de nos missions et nombre d'entre eux nous ont rendu visite pour plus de renseignements sur leurs droits. ■

Roland Foucart

# Allocations d'insertion pour jeunes chômeurs

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



## QUI A DROIT AUX ALLOCATIONS D'INSERTION ?

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

- le jeune doit avoir achevé certaines études (en principe au moins l'enseignement secondaire) ;
- le jeune ne peut plus être soumis à l'obligation scolaire ;
- toutes les activités liées aux études (les cours, les examens, les stages, le travail de fin d'études...) doivent être terminées ;
- le droit aux allocations n'est accordé qu'après une certaine période : le stage d'insertion professionnelle. Il dure 310 jours, ce qui correspond à une année, les dimanches ne sont pas pris en compte ;
- la demande d'allocation doit avoir lieu avant le 25e anniversaire.

Il peut être dérogé à cette limite d'âge si vous n'avez pas pu faire votre demande avant cet âge-là, parce que vous avez dû interrompre vos études pour force majeure, ou parce que vous travailliez comme salarié ou indépendant ;

- vous avez reçu deux évaluations positives par le service de l'emploi régional compétent (Forem, Actiris ou ADG) pour votre recherche d'emploi ;
- attention : si vous avez moins de 21 ans au moment de la demande, vous devez également être en possession d'un diplôme (ou un certificat, une attestation équivalente).

Principe : le droit aux allocations d'insertion est limité à trois années. Les allocations d'insertion sont attribuées pour une durée

maximale de 36 mois. Ce crédit débute le 1er jour pour lequel le jeune reçoit des allocations.

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

### 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

Céline bénéficie des allocations d'insertion depuis le 1er février 2015. Elle conserve son droit jusqu'au 31 janvier 2018. Elle travaille comme salariée du 1er janvier 2016 au 30 septembre 2016 (9 mois). Son droit aux allocations d'insertion est prolongé jusqu'au 31 octobre 2018.

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

1. Après épuisement du crédit de 36 mois vous pouvez bénéficier à nouveau des allocations d'insertion pendant une période de 6 mois supplémentaires :

- soit parce que vous n'avez pas atteint l'âge de 25 ans, soit parce que vous bénéficiez d'une dispense de stage d'attente (ce qui signifie qu'il y a moins de 3 ans que vous avez encore reçu des allocations) ;
  - ET vous avez prouvé au moins 156 jours de travail ou assimilés pendant la période de 24 mois qui précède votre nouvelle demande d'allocations (en régime 6 jours/semaine).
2. Si, au moment de l'expiration du crédit de 36 mois, vous bénéficiez d'une dispense 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. ■

Service chômage

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

Vous êtes jeune diplômé ou vous avez arrêté vos études et vous cherchez un travail ? Vous connaissez quelqu'un dans cette situation ?

L'affiliation gratuite à la CGSLB présente de nombreux avantages !

Le gouvernement n'a pas été tendre avec les jeunes demandeurs d'emploi. Non seulement ils doivent attendre plus longtemps avant de bénéficier d'allocations, mais en plus ils sont contrôlés par le Forem, Actiris ou l'ADG au cours de leur stage d'insertion professionnelle pour vérifier si leur comportement de recherche d'emploi est satisfaisant. Ce n'est qu'après deux évaluations positives qu'ils ont droit

aux allocations d'insertion.

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

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

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

mesures incitant les employeurs à embaucher des jeunes ?

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

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

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

Service chômage



# Quoi de neuf à Pâques ?



Le Syndicat libéral est toujours prêt à vous aider.  
[www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)

Votre liberté, votre voix

