



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Généralisation des flexi-jobs Inutile et précarisante

Dans ce numéro :

Plus de détails sur notre proposition pour rendre la fiscalité plus équitable | Le ministre Bacquelaire s'attaque maintenant au 2e pilier : les pensions complémentaires | Pas d'accord sur la pénibilité des métiers au Comité national des Pensions | N'oubliez jamais de communiquer toute modification de votre situation personnelle ou familiale à l'ONEM, par notre intermédiaire

SOMMAIRE

Taxation des revenus du patrimoine 4

La CGSLB propose de réduire la pression fiscale sur le travail en imposant mieux les revenus du patrimoine selon le principe de la taxation duale progressive.

Pénibilité des métiers 8

Les employeurs ont rejeté la méthodologie proposée par les syndicats pour quantifier la pénibilité des conditions d'exercice de tous les métiers.

Suspension du délai de préavis 10

Maladie, petit chômage, congé pour raisons impérieuses... toutes sortes d'événements ont pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail et, parfois, le délai de préavis.

Formation crédit-temps 14

Fort peu de spécialistes s'y retrouvent encore dans la réglementation du crédit-temps. D'où la nécessité des formations dispensées par notre asbl BdS à nos affiliés.

Travailleurs des plateformes 21

La CGSLB a co-organisé à Francfort une formation dédiée à la syndicalisation des travailleurs des plateformes, en partenariat avec l'Institut syndical européen et le syndicat des métallos allemands IG-Metall.

Situation familiale et personnelle 22

Au moment de s'inscrire comme demandeur d'emploi, un chômeur doit préciser à l'ONEM sa situation familiale et personnelle. Toute modification ultérieure doit immédiatement être communiquée par notre intermédiaire.



Trop de flexibilité = trop de précarité

Travailler sans contrat à durée indéterminée engendre beaucoup d'inquiétude. Difficile de faire un budget prévisionnel, de réserver ses vacances, de s'engager à rembourser un prêt hypothécaire, de décider d'élever des enfants. Difficile de planifier un rendez-vous pour aller chez le médecin ou faire monter ses pneus hiver. Bref difficile de vivre normalement. Les partisans de l'ultralibéralisme prétendent que les employeurs n'embauchent que s'ils savent qu'ils peuvent appeler les travailleurs uniquement quand ils en ont besoin et qu'ils peuvent s'en débarrasser facilement et à moindres frais.

Ne demander à une personne de ne venir travailler que pour des petites durées de temps en temps constitue une forme de mépris, surtout avec les problèmes de mobilité qui se posent maintenant. Au lieu de diminuer la fiscalité sur les revenus du travail comme nous le proposons, le gouvernement préfère créer les flexi-jobs assortis d'une exonération d'impôt et de cotisations sociales ordinaires mettant encore plus en danger les finances de l'État et de la sécurité sociale.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Trop peu d'emplois de qualité



Dans sa déclaration gouvernementale du 10 octobre le premier ministre Charles Michel n'a pas pu s'empêcher de nous resservir son antienne : « Jobs, jobs jobs, c'est une réalité ». Admettons, mais quelle réalité ? Des emplois précaires, flexibles, mal rémunérés. Plusieurs experts font remarquer que notre gouvernement ne fait pas mieux que les autres pays européens en matière d'emploi, qu'il profite de la conjoncture favorable générale. Sa politique de réduction des cotisations patronales sans fixer, en échange, le moindre objectif de création d'emplois, n'a donc servi à rien. Le saut d'index, l'élargissement des prestations autorisées sous contrat de travail d'étudiant... toutes ces mesures de précarisation des travailleurs, toutes ces mesures de réduction des rentrées de la sécurité sociale n'auront donc servi à rien, si ce n'est à remplir les poches des actionnaires.

Nos collègues de la CGSP, suivis par des militants de la FGTB ont réagi à cela en décrétant le mardi 10 octobre jour de grève générale. Ni la CGSLB ni la CSC ne leur ont emboîté le pas. Trop tôt, trop fort, trop de flou dans les mesures que le gouvernement va prendre. Du côté de la majorité politique fédérale, les

partis ont immédiatement qualifié la grève de politique et sur le banc patronal les fédérations d'employeurs se sont offusquées de la prise en otage des entreprises. Charles Michel clame haut et fort que les syndicats ne doivent pas se mêler de politique, comme si la démocratie parlementaire belge se limitait à exprimer son opinion une fois tous les cinq ans et que, dans l'intervalle le gouvernement pouvait faire tout et n'importe quoi, comme si les trois organisations syndicales qui défendent les intérêts de plus de 3,3 millions de travailleurs et allocataires sociaux étaient moins légitimes que des partis politiques qui comptent quelques centaines, quelques milliers de membres tout au plus.

Au Syndicat libéral nous avons préféré rendre publique une proposition de réforme fiscale : la taxation duale progressive des revenus. Vous en découvrirez les grands principes dans ce numéro de Librement. En quelques mots, il s'agit d'augmenter la taxation des revenus du patrimoine pour diminuer l'imposition des revenus du travail et relancer les investissements publics. Une proposition que les fiscalistes auxquels nous l'avons soumise avant de la dévoiler se plaisent à reconnaître concrète, réalisable à court terme et

équitable. Monsieur le Premier ministre, la démocratie telle que nous la concevons à la CGSLB comprend aussi la justice fiscale et sociale, avec votre tax-shift et votre maigre initiative d'imposer les comptes-titres de sorte que les grosses fortunes puissent y échapper facilement, vous êtes loin d'imposer un peu d'équité dans la répartition des charges.

En parlant de « tout et n'importe quoi » plus haut, je pensais (outre le tax-shift et les flexi-jobs) à la réforme des pensions que votre gouvernement n'arrive pas à finaliser. Dans ce dossier aussi les trois syndicats ont remis une proposition concrète, réalisable et équitable pour reconnaître la pénibilité des métiers (voir page 8). Là aussi votre gouvernement refuse toute idée de justice sociale, pire, votre ministre des Pensions envisage de s'attaquer au deuxième pilier, les pensions complémentaires, après avoir pris une série de décisions absurdes pour affaiblir le premier pilier, les pensions légales. La CGSLB suit tous ces dossiers pas à pas à tous les niveaux de la concertation sociale et politique, prête à agir. ■

Mario Coppens,
Président national

Rendre la fiscalité plus équitable avec la Dual Income Tax progressive

Les revenus du travail sont beaucoup trop taxés en Belgique par rapport aux revenus du patrimoine. La CGSLB propose de réduire la pression fiscale sur le travail et de mieux imposer les dividendes, les plus-values sur actions, les produits financiers dérivés, les revenus locatifs réels... selon le principe de la « Dual Income Tax ». L'originalité de notre démarche consiste à rendre la taxation duale des revenus encore plus équitable en demandant l'imposition progressive des revenus du patrimoine.

Existe-t-il une seule bonne raison pour qu'un euro gagné à la sueur de son front soit plus lourdement taxé qu'un euro en provenance du patrimoine ? Nous ne sommes pas les seuls à penser que non. Dans le cadre de la recherche d'une fiscalité plus équitable, une idée rencontre de plus en plus de succès auprès des économistes et des politiciens : la Dual Income Tax que nous traduirons en français par la taxation duale des revenus. Le principe de base consiste à faire la distinction entre d'une part les revenus du travail et d'autre part les revenus du patrimoine et à les taxer séparément selon un système de tranches.

REVENUS DU PATRIMOINE

Existe-t-il une bonne raison pour qu'un citoyen qui retire un revenu de 2 000 euros de son patrimoine soit taxé aussi lourdement que celui qui en obtient 50 000 euros ? Non. Voilà pourquoi la CGSLB propose d'améliorer ce système en appliquant des taux d'imposition progressifs aux revenus issus du patrimoine. Nombre de travailleurs disposent, outre leur salaire, de revenus d'un patrimoine dont ils ont hérité ou qu'ils se sont constitué en gérant astucieusement les sous qu'ils ont gagnés. Nous ne les oublions pas, voilà pourquoi les détenteurs de petits patrimoines échappent en grande partie à l'imposition que nous proposons.

EXCEPTIONS POUR LES FAIBLES

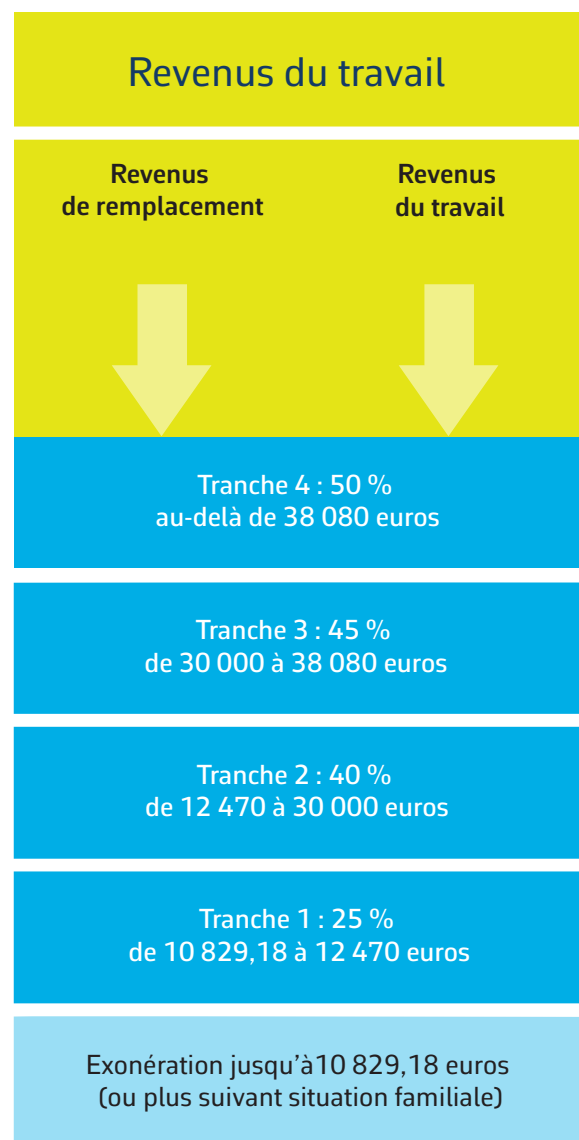
La CGSLB entend ainsi préserver les petits épargnants et l'entrepreneuriat local, sans devoir recourir à la création d'une nouvelle niche fiscale. Les livrets d'épargne et les plus-values réalisées suite à la vente d'actions de petites entreprises seront donc soumis à un taux forfaitaire inférieur de 15 % au lieu d'être joints aux autres revenus du patrimoine et de rentrer dans le système des tranches.

Une deuxième mesure pour ménager les petits épargnants et les investisseurs modestes consiste à introduire une exonération générale sur la première tranche de 940 euros de revenus issus du patrimoine, par analogie à la future exonération réduite sur les revenus en provenance des livrets d'épargne. Troisième mesure d'ordre social, les fonds de pension seraient également exonérés d'impôt. L'épargne qui s'opère par le biais des deuxième et troisième piliers de pension constitue pour beaucoup de personnes un complément indispensable vu le faible montant de la pension légale.

DUAL INCOME TAX PROGRESSIVE

Chaque mot a son importance dans l'expression. **Income Tax** parce qu'il s'agit d'une imposition des revenus, **Dual** parce que les revenus du travail et les revenus du patrimoine sont envisagés

La taxation duale progressive



séparément. Les additionner aboutirait, selon nos calculs, à augmenter la pression fiscale pour beaucoup de contribuables, y compris ceux qui tirent de faibles revenus de leur travail ou de leur patrimoine. Ce type de taxation est déjà en vigueur dans plusieurs pays scandinaves. Nous y ajoutons un élément essentiel : les deux taxations sont **progressives**, c'est-à-dire que plus le contribuable gagne, plus il est imposé, pas proportionnellement, mais par tranches de revenus.

L'expression **revenus du patrimoine** est également essentielle, la CGSLB n'entend pas taxer directement le patrimoine, il n'est pas question de dresser un cadastre des fortunes ou de dépister les signes extérieurs de richesse. Enfin, insistons sur le mot **tranche**.

« Les personnes qui pensent qu'elles vont toucher moins d'argent en net parce qu'elles gagnent plus d'argent se trompent » souligne Olivier Valentin, Secrétaire national CGSLB. « Passer dans la

tranche d'imposition supérieure signifie qu'une partie des revenus est plus lourdement imposée, pas la totalité. Une augmentation du salaire ou des revenus du patrimoine se traduit toujours par une amélioration du pouvoir d'achat, de moins en moins sensible, il est vrai, suivant que l'on monte dans les tranches d'imposition »

UN PEU PLUS DE 6 MILLIARDS D'EUROS

En vitesse de croisière la taxation des revenus du patrimoine devrait rapporter plus de 6 milliards d'euros lorsque le système tournera à plein rendement c'est-à-dire dans dix ans, somme que nous nous proposons d'utiliser d'une part pour réduire la fiscalité sur le travail et d'autre part pour réaliser des investissements publics. La Belgique est fort à la traîne de ce côté puisqu'elle se situe à 2,35 % du PIB contre une moyenne européenne de 2,7 %.

LE RATAGE DU GOUVERNEMENT

Certains nous objecteront que le gouvernement Michel a déjà opéré un « tax shift » en 2016. « Nous espérions une réforme fiscale, or ce que le gouvernement a pondu c'est un tax cut. Il a allégé la pression fiscale par petites touches sans rien changer à l'inégalité de traitement entre les travailleurs et les détenteurs de patrimoine » explique Olivier Valentin. « De plus il déforce la sécurité sociale en offrant aux employeurs des réductions de charges sociales sans leur fixer le moindre objectif de création d'emplois en échange. »

LES RICHES SONT FAITS POUR ÊTRE TRÈS RICHES

Les chiffres de la Banque nationale montrent que 10 % des citoyens les plus aisés détiennent entre 43 et 44 % du patrimoine net total. Les 5 % les plus riches en possèdent 30 à 31 % et 1 pour cent des personnes les plus fortunées concentrent 12 % de la richesse.

Même le Fonds monétaire international, que l'on ne saurait soupçonner de sympathies communistes, considère que la Belgique doit réformer son système fiscal tellement il est déséquilibré. « Un élément essentiel consisterait en la création de conditions de concurrence équitables pour les entreprises et les investisseurs, entre autres par une révision des déductions fiscales sur les bénéfices, des règles de lutte contre l'évasion fiscale, une taxation des plus-values, une taxation des intérêts et des dividendes, une fiscalité concernant les revenus de biens immobiliers, ou encore une révision des avantages fiscaux dont jouissent les comptes d'épargne. »

Le gouvernement Michel n'a pas le courage politique de mettre à contribution les bénéficiaires de revenus du patrimoine.

AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT

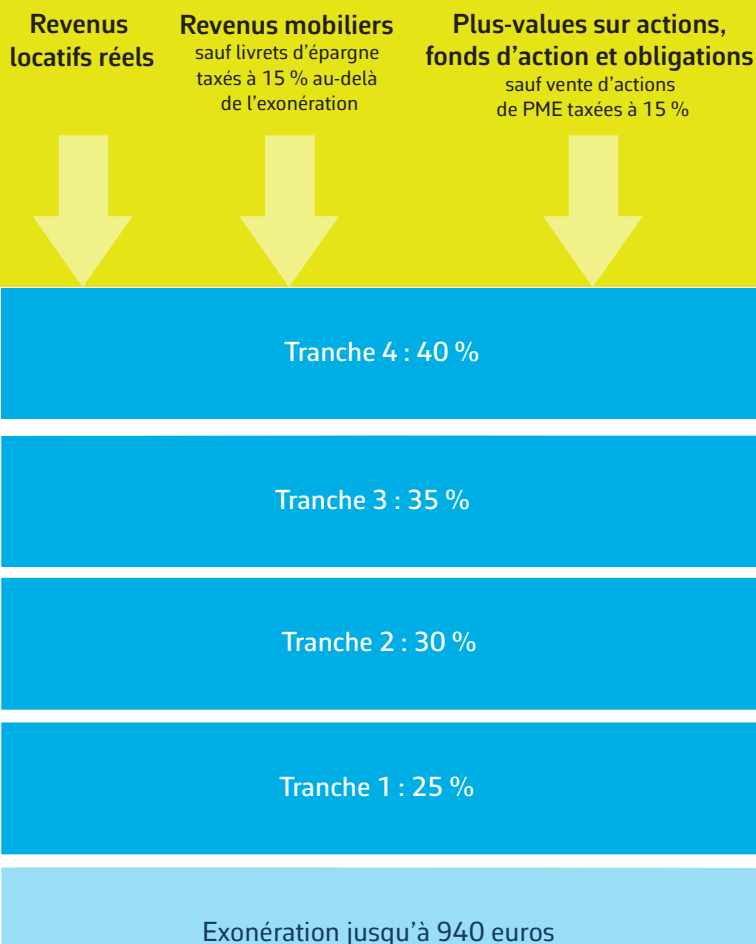
Les sommes d'argent générées par notre proposition de réforme doivent d'abord être allouées à la réduction de la ponction fiscale sur les revenus du travail.

ÉLARGISSEMENT DE LA TRANCHE DES 40 %

Pour être de bon compte, reconnaissons que le gouvernement a programmé la suppression de la tranche d'imposition à 30 % dans son tax shift.

des revenus selon la CGSLB

Revenus du patrimoine



ACTUALITÉ

Nous allons plus loin en préconisant un élargissement de la tranche à 40 %. À partir de l'exercice d'imposition 2020, les montants limites de la tranche de 45 % se situeront entre 22 000 euros et 38 080 euros. D'après les statistiques du SPF Économie, 54,31 % des contribuables sont au moins partiellement soumis à la tranche de 45 %. La CGSLB voudrait élargir la tranche de 40 % d'un montant égal à 8 000 euros au total, la nouvelle limite se situant alors à 30 000 euros. Cela rapporterait un avantage fiscal de maximum 400 euros par an pour les personnes concernées.

Taux d'imposition	Réforme du gouvernement	Proposition de la CGSLB
25 %	0,01 – 12.470	0,01 – 12.470
40 %	12.470 – 22.000	12.470 – 30.000
45 %	22.000 – 38.080	30.000 – 38.080
50 %	Tranche > 38.080	Tranche > 38.080

AUGMENTATION DE LA QUOTITÉ DE REVENU EXEMPTÉE D'IMPÔT

La CGSLB propose donc qu'à partir de l'exercice d'imposition 2020, la quotité exemptée d'impôt (le montant de revenus sur lequel il n'y a pas d'impôts, que ces revenus soient du travail ou de remplacement comme les pensions, les indemnités de maladie ou de chômage) soit portée à 10 829,18 euros. D'ici 2020, ce montant sera égal au revenu d'intégration. Cela permettra de remédier à un des problèmes les plus fondamentaux de notre système fiscal, à savoir le fait qu'aujourd'hui les personnes qui bénéficient uniquement du revenu d'intégration paient des impôts. Et cela permettra de plus que tout le monde puisse disposer d'un revenu net plus élevé. Cette augmentation de la quotité exemptée d'impôt représenterait un avantage maximal de 511,05 euros par an.

AUGMENTER LE NIVEAU D'INVESTISSEMENT PUBLIC

Au total, l'investissement public belge représente aujourd'hui

2,36 % du PIB, ce qui est nettement en-dessous de la moyenne européenne (2,7 %). Avec 3,5 % du PIB, nos voisins – la France et les Pays-Bas – font mieux que nous.

Pourtant, il est nécessaire d'investir dans des secteurs comme les infrastructures de transport et de communication, l'enseignement, l'énergie durable, etc. Ces éléments sont essentiels si l'on veut préserver la croissance potentielle de l'économie à long terme. À court terme, ils génèrent de la croissance en Belgique, directement liée à la demande intérieure.

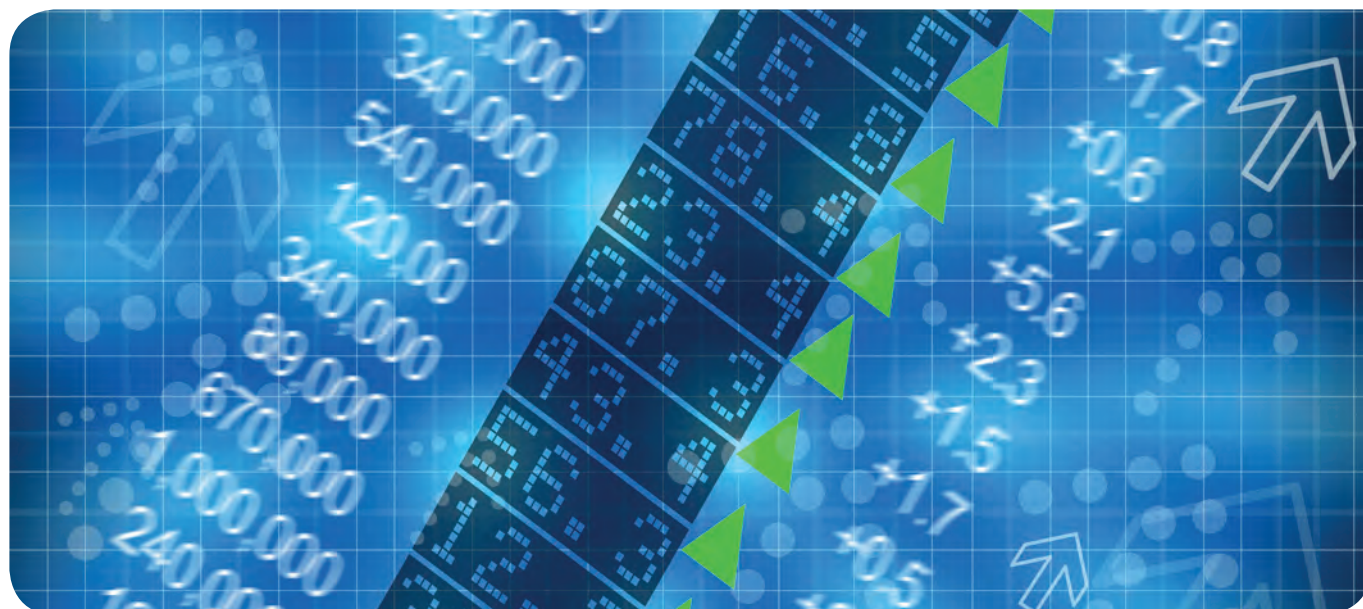
MINIMUM ABSOLU : 2,8 %

Dans notre proposition, 1,881 milliard d'euros seraient affectés à des mesures qui, une fois atteinte leur vitesse de croisière, augmenteraient le niveau d'investissement public. Dans sa valeur actuelle, ce chiffre représente 0,44 % du PIB. De la sorte, les investissements publics de la Belgique dépasseraient légèrement la moyenne européenne pour s'établir à 2,8 % du PIB. Vu le grand nombre de défis, il s'agit là d'un minimum absolu.

Étant donné que la plupart des dépenses sont aujourd'hui effectuées par les pouvoirs publics régionaux et locaux, nous opterions pour la création d'un comité d'investissements stratégiques, chargé de la gestion, de l'affectation et de la répartition des moyens supplémentaires aux différents niveaux de compétence. Il s'agirait d'un organe indépendant chargé d'analyser de manière objective les besoins en investissement et qui prendrait alors les décisions qui s'imposeraient. Ce volet ne ferait alors plus partie du budget classique, ce qui permettrait d'affecter réellement des moyens libérés aux investissements publics productifs. Aujourd'hui, cet argent sert trop souvent à couvrir les dépenses courantes.

CERCLE VERTUEUX

Il est reconnu que les investissements publics ont un impact positif sur les entreprises, car elles attirent les investisseurs privés



(effet de *crowding in*) et les entreprises profitent de meilleurs niveaux de productivité aussi. Souvent, ces dernières ont accès à suffisamment de moyens financiers mais ratent les bonnes opportunités.

Enfin, soulignons que cette proposition est neutre d'un point de vue budgétaire et préserve notre sécurité sociale. Il ne sera pas touché aux cotisations sociales, ni du côté des dépenses, ni du côté des recettes. De cette manière, la préservation du financement de la sécurité sociale constitue un effet secondaire positif de la Dual Income Tax progressive. Pour se protéger contre d'éventuelles recettes plus faibles qu'estimées, une réserve structurelle de 500 millions d'euros sera prévue (en vitesse de croisière).

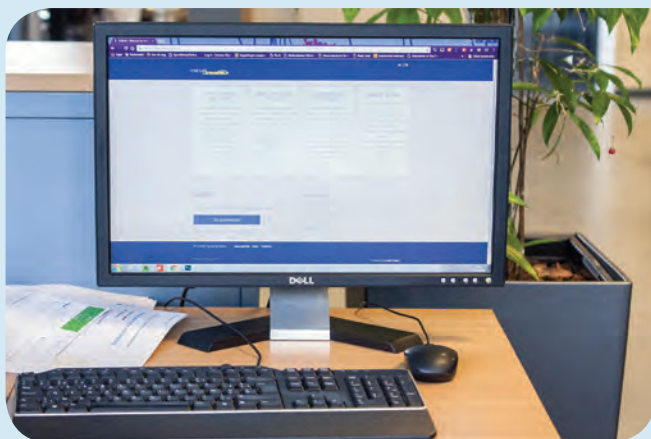
RÉALISABLE RAPIDEMENT

Avec cette proposition sérieuse, dont les fiscalistes auxquels nous l'avons soumise se plaisent à reconnaître qu'elle est réalisable rapidement, nous voulons démontrer qu'une alternative est possible. Nous avons envoyé notre projet de réforme de la fiscalité aux partis politiques. Reste à voir comment les idées du Syndicat libéral pour plus d'équité fiscale peuvent faire leur chemin et contribuer à une société plus juste dans laquelle les épaules les plus solides supportent les charges les plus lourdes.

Une note détaillant notre proposition de taxation duale progressive se trouve sur notre site : <http://www.cgslb.be/fr/vers-un-systeme-de-dual-income-tax-progressive>



Le Manuel du Travailleur vous éclaire



Une question spécifique concernant vos droits et devoirs en tant que travailleur ? Vous trouverez la réponse sur www.lemanuel.be, le guide juridique en ligne de la CGSLB.

Connectez-vous à l'aide de votre numéro d'affiliation pour tout savoir sur la législation sociale relative à un thème bien précis.

Un avantage exclusif réservé aux affiliés du Syndicat libéral !

Pas d'accord sur la pénibilité des métiers au comité national des pensions

Aucun accord n'a pu être conclu au Comité national des Pensions du 9 octobre concernant la reconnaissance de la pénibilité au travail. Les employeurs ont rejeté la méthodologie proposée par les syndicats pour quantifier la pénibilité des conditions d'exercice de tous les métiers.

Pour rappel, les organisations syndicales ont déposé au printemps une proposition de consensus concernant quatre critères de pénibilité pour le secteur privé et la manière de collecter les renseignements pour vérifier dans quelle mesure un travailleur y répond. Nous nous basions sur le descriptif de fonction que l'employeur doit rédiger pour chaque travailleur, sur les rapports des services internes ou externes en prévention (SIPPT et SEPPT), sur les constats des médecins du travail ainsi que sur de nombreuses études scientifiques.

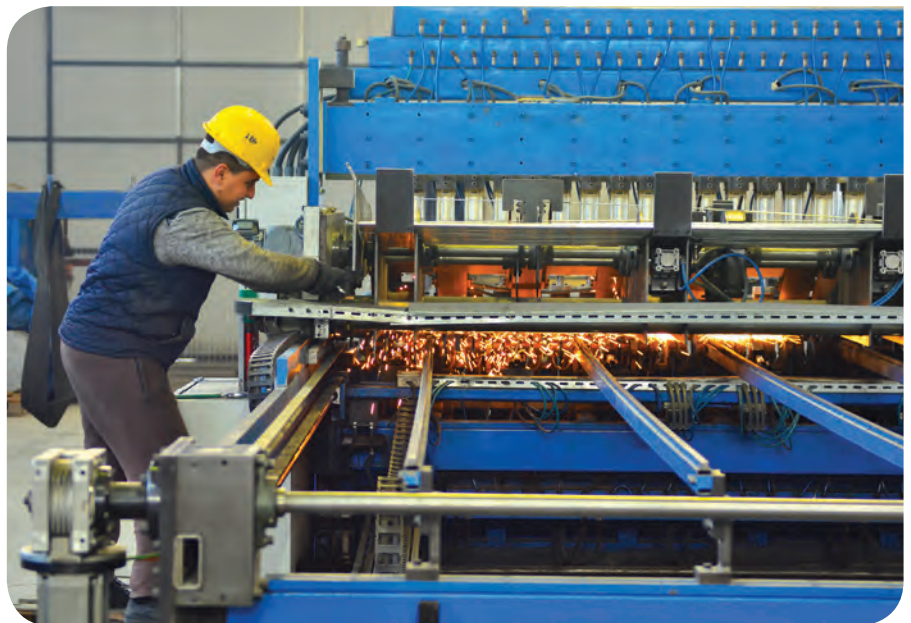
Ces critères restaient bien sûr à affiner. FGTB, CSC et CGSLB regrettent que les employeurs aient balayé leur proposition d'un revers de la main. La concertation sociale, ce n'est pas l'utilisation abusive du droit de veto ! Nous déplorons également le fait que le gouvernement ait fixé des conditions rendant toute concertation sérieuse entre interlocuteurs sociaux impossible dans le dossier crucial de la pénibilité.

APPROCHE BUDGÉTAIRE

En imposant une approche strictement budgétaire au détriment d'une approche basée sur les risques concernant la santé des travailleurs, le gouvernement, en parfaite entente avec les employeurs, a rendu toute négociation impossible !

Deux contraintes avaient été imposées pour la phase d'affinement des quatre critères :

- aboutir à des critères précis, objectifs, contrôlables, mesurables et enregistrables.



- ne pas constituer de charge administrative supplémentaire pour les employeurs.

La proposition syndicale, réalisée en collaboration avec des médecins du travail, validée scientifiquement et basée sur la réglementation actuelle, intégrait ces deux contraintes. Elle permettait donc de pouvoir affiner les critères en tenant compte du risque lié aux conditions de travail concernant la santé des travailleurs.

C'ÉTAIT UN LEURRE

Cette proposition est purement et simplement rejetée par les employeurs et le gouvernement. Ceux-ci sont uniquement décidés à s'inscrire dans une approche budgétaire intenable et totalement contradictoire avec le

principe de prise en compte de la pénibilité du travail. Le ministre des Pensions, au moment de repousser l'âge légal de la pension à 67 ans, avait pourtant déclaré que seuls 5 à 10 % des travailleurs seraient contraints de travailler jusqu'à cet âge car il serait tenu compte de critères de pénibilité. Maintenant nous avons la confirmation que c'était un leurre (ce que nous pressentions déjà).

Alors que l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs est en moyenne de 64 ans, avec des différences énormes en fonction du niveau de revenus, le passage en force du gouvernement et son obstination à faire primer les logiques purement budgétaires sur les questions de santé aura des conséquences très dommageables pour les travailleurs !

Bacquelaine s'attaque aux pensions complémentaires

Il y a quelques jours, Sigedis (l'asbl qui gère les données liées aux carrières dans la fonction publique et le secteur privé) publiait sur son site web une nouvelle réjouissante : "en 2017, 71 000 personnes de plus qu'en 2016 disposent d'une pension complémentaire."

Le nombre de Belges qui mettent quelques sous de côté pour leurs vieux jours via la pension complémentaire augmente chaque année. Le montant total de la somme récoltée ne cesse également de croître. En 2017 quelque 3,65 millions de citoyens ont ainsi épargné 75 milliards d'euros.

La CGSLB a toujours plaidé pour la généralisation de la pension complémentaire. Nous encourageons donc nos délégués dans

les entreprises et les secteurs à négocier ce type d'avantage. Aux dernières nouvelles, le nombre de secteurs qui ont conclu une CCT concernant la pension complémentaire est grimpé à 49 avec les SCP des Carrières de gravier et de sable et des Métaux précieux. La CGSLB se bat pour surmonter les obstacles dans les secteurs qui restent encore à la traîne.

PRINCIPE DE SOLIDARITÉ

En envisageant d'introduire une "pension libre complémentaire" en plus du système existant, le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine met cette évolution positive en danger. Le principe de base d'un pilier de pension complémentaire consiste à répartir équitablement le financement entre les employeurs et les

travailleurs. Selon la proposition telle qu'exposée par le ministre, les coûts seront exclusivement à charge du travailleur, sans participation patronale. Les experts en matière de pension craignent que les employeurs ne soient incités à réduire leur participation dans les pensions complémentaires pour en laisser totalement la charge reposer sur les épaules des travailleurs. L'aspect collectif du système serait ainsi éliminé et seuls les gros salaires pourraient encore se permettre pareil investissement dans l'avenir.

Nous attendons plus de précisions sur la manière dont le ministre compte concrétiser sa proposition et nous mettrons tout en œuvre pour préserver le caractère solidaire de la pension complémentaire. ■

3^e Conférence mondiale des femmes

La 3^e Conférence mondiale des femmes s'est tenue du 9 au 14 octobre octobre au Costa Rica. Elle débuta par une rencontre du Comité des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI). Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB et présidente de la CSI PERC (Comité régional paneuropéen), a présenté des activités mises en œuvre dont :

- la formation syndicale des jeunes femmes à la clôture des conventions collectives et aux techniques de négociation,
- la discussion politique sur le statut des femmes réfugiées et
- la lutte contre la violence liée au genre au travail.

Sabine a souligné l'initiative des syndicats belges de faire pression auprès du gouvernement belge afin de voter une convention mondiale contre la violence liée au genre au sein de l'Organisation internationale du Travail. Tout au long de cette semaine, il fut question d'organisation des femmes en syndicats pour mieux faire valoir leurs droits, de hausse des salaires, de formation pour mieux affronter le nouveau monde du travail, d'égalité des droits. L'intérêt principal de ce type de réunion réside surtout dans la succession de témoignages des situations que vivent les femmes dans les différents pays. Sabine Slegers



Angie Phetlhe (SACCAWU, Afrique du Sud), Sabine Slegers (Secrétaire nationale CGSLB), Gertrude Mtsweni (COSATU, Afrique du Sud), Maresa Leroux (MSI/CGSLB), Roselyne Soubeiga (CSB, Burkina), Katy Fall (MSI-CGSLB), Fatoumata Binetou Yafa (CNTS, Senegal), Blandine Kamizelo (UNTC, RDC), Béatrice Simbananiye (FNNT-SI, Burundi) ont échangé leurs expériences et leurs bonnes pratiques en matière de syndicalisation des femmes.

a mis l'occasion à profit pour réunir les partenaires de MSI, afin de partager leurs expériences et leurs bonnes pratiques. ■

Suspension du délai de préavis

Vacances annuelles, maladie, petit chômage, chômage économique, congé pour raison impérieuse... sont autant de motifs de suspension de l'exécution du contrat de travail. Certaines causes de suspension ont en outre pour effet de retarder la prise de cours du délai de préavis ou de l'interrompre. Nous analyserons les conséquences des divers événements sur la période de préavis.

LE PRINCIPE

Tant le travailleur que l'employeur peuvent dénoncer le contrat pendant une suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, certains motifs de suspension peuvent se présenter durant le préavis.

Si le préavis émane de l'employeur, certaines causes de suspensions ont pour effet de retarder l'entrée en vigueur du délai de préavis ou d'en interrompre la durée.

Lorsque le préavis est signifié par le travailleur avant ou pendant une suspension du contrat de travail, il continue simplement à courir pendant cette suspension.

QUELS SONT LES ÉVÈNEMENTS QUI SUSPENDENT ?

Seuls les cas suivants entraînent le report ou l'interruption du délai de préavis :

- maladie et accident
- accident du travail et maladie professionnelle
- vacances annuelles
- congé de maternité et d'accouchement
- congé prophylactique
- congé de paternité (remplacement du congé de maternité)
- mesures de privation temporaire de la liberté
- chômage temporaire pour cause d'intempéries
- chômage temporaire pour motifs d'ordre économique
- suspension complète des prestations dans le cadre de l'interruption de carrière, du crédit-temps, du congé parental, du congé pour soins palliatifs, du congé pour soins à un membre de la famille gravement malade
- repos compensatoire pour prestation d'heures supplémentaires

- dans la CP 124, les jours de repos compensatoire se situant à la fin de l'année en vertu d'une CCT ou d'un AR.

Attention : en cas de préavis émanant du travailleur, aucune interruption n'a lieu.

La liste des événements n'ayant aucun impact sur le délai de préavis n'est pas limitative :

- jours de petit chômage
- congé syndical
- retard
- absence autorisée
- audience au tribunal ou à la cour du travail
- congé politique
- congé de paternité ou d'adoption
- congé-éducation
- fermeture d'entreprise pour préserver l'environnement
- grève et lock-out
- chômage technique
- suspension du contrat de travail de commun accord
- congé pour raisons familiales impérieuses
- réduction des prestations dans le cadre de l'interruption de carrière, du crédit-temps, du congé parental, du congé pour soins palliatifs, du congé pour soins à un membre de la famille gravement malade
- jours fériés, jours de remplacement et repos compensatoire pour prestations le dimanche ou un jour férié
- jours de compensation pour réduction du temps de travail
- ...

COMMENT CALCULER LA PROLONGATION ?

La période durant laquelle l'exécution du

contrat de travail est suspendue est déterminée entre les dates de début et de fin effectives. Les jours ouvrables entrent en ligne de compte, mais également les jours normaux d'inactivité, les dimanches et les jours fériés qui se situent dans la période de suspension. La durée de la période de suspension s'exprime donc en jours calendrier et non en jours ouvrables.

Comme la période de suspension se calcule en jours calendrier, la durée de la prolongation est également déterminée en jours calendrier. (*Cour du travail de Bruxelles 06.09.1995*)

Pour chaque jour calendrier de suspension, il faut ajouter un jour calendrier au délai de préavis.

Une demi-journée de suspension a-t-elle une influence sur la durée du délai de préavis ? La réponse est négative.

En effet, pour qu'il soit question de suspension de l'exécution du contrat de travail, il faut qu'aucune prestation de travail ne soit fournie le jour donné. (*Cour de cassation 23.03.1981*)

Si, à une date déterminée, 2 motifs de suspension se présentent, de sorte qu'aucune prestation n'est livrée, il faut distinguer :

- la combinaison de 2 motifs de suspension entraînant l'interruption du délai de préavis : prolongation de la période de préavis
- la combinaison d'un motif de suspension interrompant le préavis et d'un motif qui n'entraîne pas d'interruption de la période de préavis : aucune prolongation du délai de préavis
- la combinaison de 2 motifs de suspension qui n'interrompent pas la période de préavis : le délai de préavis reste inchangé.

Pour le travailleur à temps partiel, il faut partir du nombre d'heures de son horaire de travail. S'il est donc question de suspension complète pour les heures auxquelles il travaille normalement, il faut prolonger le délai de préavis d'un jour calendrier.

Mais le délai de préavis prolongé peut également faire l'objet d'une suspension. Cette période obéit aux mêmes principes que le délai de préavis initialement signifié.

ET SI LA NOTIFICATION DU PRÉAVIS SE FAIT PAR MENTION DE LA DATE DE DÉBUT ET DE FIN DU DÉLAI ?

La loi relative aux contrats de travail stipule que sous peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du délai de préavis.

La date de fin du préavis ne doit pas être reprise puisque le délai de préavis peut être suspendu de sorte que la date de fin s'en trouve reportée.

Si l'employeur mentionne quand même, dans la notification du préavis, que le contrat de travail prendra fin à une date définie, les périodes de suspension du délai de préavis ne comptent plus. En cas de suspension du délai de préavis, le travailleur pourra prétendre à une indemnité de rupture pour le nombre de jours de prolongation qui auraient dû être prestés. *(Cour du travail de Liège 22.12.2004)*

CAUSES PARTICULIÈRES DE SUSPENSION

Incapacité de travail

Qu'elle soit ou non d'origine professionnelle, l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident constitue une cause de suspension prolongeant le délai de préavis.

Même si le travailleur n'a pas respecté les obligations légales dans le cadre d'une maladie et qu'il n'a pas droit à la rémunération garantie, le délai de préavis est interrompu et prolongé. *(Cour de cassation 18.11.2002)*

Si après une période d'incapacité totale pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur reprend partiellement le travail, on peut s'interroger sur les conséquences quant à la durée du délai de préavis.

Dans l'arrêt du 23.03.1981 cité plus haut, la Cour de cassation juge que la période de reprise partielle du travail ne donne pas lieu à suspension de l'exécution du contrat de tra-



vail, de sorte que la période de préavis suit son cours normal.

Vacances annuelles

Le délai de préavis donné par l'employeur avant ou durant une période de suspension arrête de courir durant les jours de fermeture collective de l'entreprise dans le cadre des congés annuels ou durant lesquels le travailleur épuise ses vacances annuelles en dehors de cette période.

Il faut interpréter au sens large la notion de vacances annuelles. Elle comprend non seulement les jours de vacances légales, mais aussi les jours extralégaux accordés par voie de CCT ou de convention individuelle ou à la suite d'une décision de l'employeur. *(Cour de cassation 05.10.2009)*

Seule condition émise : l'octroi de ces jours de congé doit augmenter le nombre de jours de vacances annuelles. *(Cour de cassation 07.01.1985 et Cour de cassation 10.06.1985)* L'interruption du délai de préavis se calcule en jours calendrier.

Pas si l'on suit le jugement du tribunal du travail en date du 29.07.2015. En effet, selon le tribunal, il faut déterminer la prolongation en jours ouvrables et non en jours calendrier dans l'éventualité d'une suspension du contrat de travail pour cause de vacances annuelles prises durant le délai de préavis. Si le travailleur prend 2 semaines de vacances (10 jours de vacances), le délai de préavis sera prolongé de 10 jours calendrier.

Difficile de savoir si d'autres juges suivront la décision du tribunal de travail de Bruxelles. Dans son arrêt du 23.01.2017, la Cour de cassation a conclu, il est vrai en ce qui concerne la prolongation de la période d'essai, que les week-ends situés durant une période de suspension prolongent la durée de la période d'essai.

RENONCER À LA SUSPENSION DU DÉLAI DE PRÉAVIS

Il arrive que l'employeur et le travailleur concluent, après la notification du préavis par l'employeur, une convention en vue de fixer les modalités concrètes de la cessation du contrat.

Le travailleur peut-il, par convention, renoncer à son droit d'invoquer l'interruption du délai de préavis ?

La réponse vient de la Cour de cassation.

La disposition qui prévoit qu'en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension est une disposition impérative.

Il s'ensuit que le travailleur ne peut renoncer à la suspension du préavis qu'une fois qu'elle s'est produite et uniquement pour le temps déjà couru de cette suspension. *(Cour de cassation 30.01.2017)*

Le travailleur ne peut donc renoncer aux jours de suspension pouvant encore survenir à l'avenir.

Ilse Veugen

Facilicom

Les travailleurs se plaignent de la désorganisation du planning

Les employés des services de réception et Mailroom (RMS) souffrent de la désorganisation de leur entreprise qui les empêche de remplir avec professionnalisme les multiples tâches qui incombent à un réceptionniste. Tous aimeraient se sentir écoutés et soutenus par leur direction.

Pas simple de coordonner les plaintes des travailleurs lorsqu'ils sont envoyés par leur employeur en mission dans une quarantaine d'entreprises un peu partout en Belgique. Tout le monde souffre dans son coin et seules les situations les plus critiques viennent à l'oreille des délégués et de la direction. S'ajoute à cela que les travailleurs ont plutôt tendance à s'identifier à l'entreprise où ils sont occupés qu'au véritable employeur – Facilicom – auquel ils doivent faire part de leurs récriminations.

ACCUEIL ET RÉCEPTION

Facilicom, déjà présente dans le gardiennage, le nettoyage, le catering... vient de racheter les activités de réception et mailroom à ManpowerGroup Solutions. Facilicom place donc des réceptionnistes fixes ou volants pour effectuer l'accueil dans les entreprises qui ont décidé d'externaliser ce service. Il s'agit d'un poste de travail crucial, souvent premier point de contact d'une société avec l'extérieur. Les tâches sont multiples de l'accueil des visiteurs à la réservation de billets de train et de chambres d'hôtel, en passant par la transmission des appels téléphoniques et diverses fonctions administratives comme le scannage des factures ou le nettoyage de la machine à café. Tout dépend de l'entreprise.

MANQUE D'ORGANISATION

Pour qu'il y ait tous les jours quelqu'un aux heures prévues à l'accueil, l'entreprise de services facilitaires doit disposer d'une solide organisation, et c'est là que ça coince pour le moment. « Chaque réceptionniste volante est



Josiane Pap, Rika Vervust (déléguées CE, CPPT et DS et Xavier Muls (Secrétaire permanent). Au lieu de se plier aux quatre volontés des clients de peur de les perdre, et si la direction de Facilicom écoutait aussi ses salariés ? La satisfaction du client dépend également de la qualité du service rendu par des travailleurs motivés.

censée recevoir une formation de trois jours par client » explique Rika Vervust, déléguée CGSLB. « En fait, nous sommes souvent prévenues à la dernière minute, on nous jette à l'eau et nous devons commencer à nager. Les réceptionnistes volantes doivent former elles-mêmes d'autres volantes alors qu'en quelques semaines elles n'ont pas eu le temps de connaître la société où elles sont occupées. Et pour cause, je suis personnellement envoyée dans 15 entreprises différentes. »

MANQUE DE SOUTIEN

Organiser sa vie privée dans ces conditions constitue un défi permanent. « C'est la désorganisation totale dans la planification » résume Josiane Pap, déléguée CGSLB. « La

direction ne tient pas compte des desideratas des travailleuses comme cette collègue mère de famille qui avait bien signifié dans son contrat qu'elle ne pouvait pas travailler tôt le matin. Facilicom dit amen au client pour ne pas le perdre, sans se préoccuper du bien-être de son personnel. »

Les travailleurs, souvent des femmes, aimeraient bien se sentir soutenus par leur direction et pouvoir parler des problèmes qui se posent pour dégager des solutions par la concertation.

« Nous allons réaliser un inventaire de tous les soucis qui se présentent, poste de travail par poste de travail, pour arriver avec un cahier de revendications précis devant la direction » promet Xavier Muls, Secrétaire permanent. ■

Inno

Les délégués CGSLB de l'Inno demandent le remplacement des travailleurs absents

La direction de l'Inno tente de faire des économies de bouts de chandelles en lésinant sur le remplacement des travailleurs absents au-delà de la période où le salaire n'incombe plus à l'entreprise.

L'Inno n'est pas une friperie. Les clients y recherchent une ambiance attrayante et apaisante. L'Inno n'est pas une solderie. Les clients attendent un service à la hauteur des produits proposés à la vente. L'Inno se veut un espace de marques et cela se mérite. Un chaland qui vient acheter un costume Armani attend des conseils avisés et la possibilité de faire procéder à des retouches.

Pour retrouver un positionnement haut de gamme, la direction doit remplacer les travailleurs absents depuis plus d'un mois. Trop souvent ce sont les collègues présents qui doivent assumer la surcharge de travail. Dans le meilleur des cas, la direction engage des étudiants qui, malgré leur bonne volonté, n'ont pas autant de compétences ni d'expérience. Les délégués CGSLB demandent que la direction accorde d'abord plus d'heures aux travailleurs qui le souhaitent et qu'elle procède à des embauches.

TROP DE DÉMARQUES

Pour assurer un service de niveau supérieur, l'entreprise doit former ses travailleurs. Il n'est pas normal qu'un caissier doive vendre ou qu'une vendeuse devienne une spécialiste de la caisse. Chaque métier exige des compétences particulières, la polyvalence a ses limites.

La succession de campagnes de promotion trop rapprochées ne permet pas de rétablir l'image d'un magasin de standing

ni de dégager les bénéfices nécessaires au maintien du service que cela suppose. Les clients ont bien compris cette logique commerciale et réservent leurs achats aux périodes de ristourne. Ils sont parfois au courant avant le personnel du magasin, ce qui dénote un manque de communication entre la direction et les travailleurs.

CONCURRENCER LA VENTE EN LIGNE

Comme tous les grands magasins, l'Inno est confronté à la concurrence des entreprises de vente en ligne. L'enseigne ne marquera une différence en sa faveur qu'en ajoutant à la présentation physique des

produits que le client peut venir toucher et essayer, un service performant.

Le personnel veut retrouver la fierté de travailler. Les délégués CGSLB feront entendre sa voix au Conseil d'Entreprise et ils ne manqueront pas de revendiquer le remplacement des travailleurs dont le salaire n'incombe plus à l'entreprise (maladies de longue durée, crédit-temps...).

Les travailleurs de l'Inno veulent que leur magasin retrouve un positionnement haut de gamme avec le service au client que cela suppose.



Formation crédit-temps

Indispensable remise à jour des connaissances



La législation sur le crédit-temps est complexe et change de temps à autre. Les travailleurs n'arrivent plus à suivre ni les employeurs ni les services sociaux. Seul recours pour obtenir une réponse claire : s'informer auprès de son secrétariat CGSLB en exposant tous les détails de son cas. Dans la salle de réunion de la Zone Namur Luxembourg, militants et délégués sont venus faire le point sur les différentes formes de crédit-temps.



Melissa Collin délégué chez LloydsPharma.

Marie Mouton est RSS dans la zone Namur-Luxembourg. Au quotidien, son métier consiste à assurer le soutien syndical des secrétaires permanents et à répondre aux questions des affiliés dont un nombre significatif porte précisément sur le crédit-temps. Cette année, elle anime la formation Bds sur ce sujet. Nous y avons assisté le 9 octobre à Namur.

ÉCHANGER SON VÉCU

Chaque participant partage son expérience, explique les pratiques en vigueur dans son entreprise, les conventions qui ont été signées et parle de son cas. Plusieurs bénéficient déjà de la formule 4/5e temps fin de carrière selon l'ancienne réglementation. D'autres doivent répondre aux collègues et affiliés de l'entreprise, et réfléchissent aussi à interrompre eux-mêmes leur carrière. « C'est un moyen de souffler, de retrouver du temps pour soi et sa famille » sont-ils

unanimes à dire. « *Le besoin de réduire son horaire ou d'interrompre sa carrière professionnelle est la conséquence des méthodes modernes de gestion des ressources humaines consistant à en demander toujours plus aux travailleurs en leur accordant le moins possible en échange.* »

Les questions fusent. Comment demander à bénéficier du crédit-temps, à qui, quand ? Pour combien de temps ? Qu'est-ce qui arrive lorsque l'employeur ne répond pas ? Willy Noël, fort de son long parcours de délégué chez Mondelez (anciennement Kraft) résiste à la tentation de donner les réponses avant Marie. Cristina Mafais rappelle les conséquences négatives de la prise d'un crédit-temps sur le préavis.

RÉGLEMENTATION PLUS RESTRICTIVE

Le crédit-temps a fait l'objet de modifications importantes depuis le gouvernement Michel. Suppression de l'allocation du crédit-temps sans motif -et ensuite de cette formule de cré-

dit-temps- et, en corollaire, suppression de l'assimilation à la pension. Suppression des allocations de crédit-temps de fin de carrière entre 50 et 54 ans. Relèvement de l'âge pour bénéficier de l'allocation de crédit-temps de fin de carrière à 60 ans, au lieu de 55 ans avec fort heureusement et grâce à la pression syndicale le maintien de certaines exceptions à 55 ans. Seule bonne nouvelle : allongement du crédit-temps avec motifs soins à 51 mois (36 mois pour le motif formation) et maintien de l'assimilation pour la pension.

TOUJOURS S'INFORMER

Miracle de la société connectée, Vincent Van Praet, délégué chez Speos Belgium, nous montre sur son téléphone intelligent que le site du SPF Emploi n'est pas encore à jour. À qui peut-on encore se fier ? Les services du personnel ne font pas toujours preuve de la meilleure volonté pour informer les travailleurs.

Viviane Ciocca se souvient que sa demande de crédit-temps avait été refusée parce qu'elle l'avait introduite deux jours trop tard.

Plus personne ne s'y retrouve, d'où la nécessité de ce type de formation. Patricia De Marchi, du Service d'étude de la CGSLB suit le dossier de très près au sein du Conseil national du Travail. Si vous avez un doute sur le crédit-temps, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat local.



Consulter notre brochure sur <http://www.cgslb.be/fr/credit-temps>

Vous cherchez une destination de vacances ?

Découvrez les maisons de vacances de la CGSLB.



Envie de vacances à la côte belge ? Rendez-vous dans l'un de nos appartements tout confort et toujours bien situé. Vous avez l'embaras du choix : La Panne, Nieuwport, Westende, Middelkerke, Ostende ou Blankenberge.

Vu le prix, vous auriez tort de rester chez vous. Et en plus, vous êtes immédiatement dans l'ambiance des vacances. Sachez aussi que les affiliés de la CGSLB (membres depuis 12 mois au moins) bénéficient d'un tarif préférentiel toute l'année. Vous préférez la Méditerranée ? Découvrez la résidence l'Eucalyptus dans le domaine des Lavandiers à Cavalaire-Sur-Mer, entre Marseille et Nice. Grâce à son climat agréable et à son paysage typique de baies rocheuses, Cavalaire est une destination de vacances irrésistible.

PROFITEZ DE L'OFFRE D'APPARTEMENTS DE VACANCES DE LA CGSLB

Blankenberge résidence Majestic
De Panne résidence Zeeduin
Middelkerke résidence De Zonnekant
Nieuwpoort résidence Gauguin
Ostende résidence Notting Hill
Ostende résidence Westminster
Westende résidence Amadeus
Cavalaire-sur-Mer (France)
..... L'Eucalyptus - domaine des Lavandiers

PLUTÔT ENVIE D'ALLER EN ARDENNE ?

Les affiliés de la CGSLB bénéficient aussi de réductions lorsqu'ils séjournent au domaine Azur en Ardenne (hôtel ou maisons de vacances) à Barvaux-sur-Ourthe, près de Durbuy. Profitez du magnifique panorama, des innombrables activités (espace wellness avec piscine

intérieure, plaine de jeux, ping-pong, billard, pétanque...) et des attractions touristiques de la région.

VOUS DÉSIREZ PLUS D'INFORMATIONS ? VOUS VOULEZ RÉSERVER ?

Consultez l'offre sur www.cgslb.be/fr/maisons-de-vacances. Ou rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB.

Pour l'instant, vous pouvez réserver pour la basse saison, les vacances de Carnaval, les vacances de Pâques, la Toussaint et les vacances de Noël 2018 !

À partir du 1er décembre 2017, les réservations pour l'été 2018 seront ouvertes (mai à septembre). ■



VÉRIFICATION DE VOTRE SALAIRE ?

Avez-vous des doutes quant à l'exactitude de votre salaire ? Votre employeur tient-il compte de votre ancienneté ? Recevez-vous toutes les primes auxquelles vous avez droit ? L'indemnité pour vos déplacements est-elle correcte ?

La CGSLB se tient à votre disposition. Rassemblez toutes vos données et procurez-les à votre secrétariat local CGSLB. Nous nous occupons des vérifications souhaitées. ■

Non-Marchand fédéral

La CGSLB approuve le projet d'accord social fédéral

Classification de fonctions, modèle salarial, conditions de travail, prime de fin d'année. Les délégués du Syndicat libéral pensent qu'il y a suffisamment d'éléments positifs dans cet accord social qui justifient sa signature. Oui, mais...

Le lundi 9 octobre 2017, les ministres Maggie De Block et Kris Peeters ont apporté, lors d'une réunion tripartite, les dernières clarifications au sujet du projet d'accord social pour les établissements et services de santé fédéraux (hôpitaux, soins infirmiers à domicile, maisons médicales et les services du sang de la Croix-Rouge de Belgique). Durant cette réunion, le volet budgétaire a été analysé en détail. Toutes les organisations syndicales et chaque fédération patronale se sont engagées à obtenir un mandat (ou non) et à signer l'accord social pour la période 2017-2020. Une nouvelle réunion tripartite est prévue le 25 octobre à cette fin.

BONNES INTENTIONS...

Le Syndicat libéral pense qu'il y a suffisamment d'éléments positifs dans cet accord social qui justifient sa signature :

- Après des années de préparation, il est enfin possible, grâce à un investissement de 95 millions d'euros, de lancer une nouvelle classification de fonctions et d'instaurer, en plusieurs étapes, un nouveau modèle salarial pour la totalité du secteur. C'est le fruit de la collaboration entre les partenaires sociaux et l'ASBL IF-IC. À terme, 77 % des travailleurs percevront un meilleur salaire. De plus, des garanties sont prévues pour que la mise en œuvre de ce nouveau modèle salarial ne génère aucune perte de salaire pour les travailleurs. Les personnes pourront choisir entre l'ancien ou le nouveau barème.
- Différentes mesures ont été prises pour améliorer les conditions de travail et permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Avec 400 ETP supplémentaires dans les équipes mobiles, il sera



possible de prévoir une meilleure organisation du travail, avec davantage de stabilité dans les horaires.

- Un cadre concret pour une politique d'accompagnement en cas de burn-out ou d'agression et pour la réintégration des travailleurs après une maladie de longue durée est fixé.
- Et cerise sur le gâteau, une augmentation unique de la prime de fin d'année est prévue encore en 2017.

... AVANT LA CONCRÉTISATION

Bien que de nombreuses parties de l'accord doivent encore être approfondies, nos délégués ont donné un mandat aux négociateurs pour signer l'accord social.

Les négociations devront se poursuivre notamment sur :

- un budget structurel pour la mesure relative au 2e pilier de pension. Actuellement, il n'existe aucune certitude que sur les moyens budgétaires pour 2017 et 2018. Toutefois, les deux ministres ont promis par écrit qu'ils mettront tout en œuvre pour établir un bud-

get structurel et récurrent à partir de 2019.

- d'autre part, les délégués restent sur leur garde quant au résultat des groupes de travail et plus précisément sur la « modernisation » de la carrière (la réforme TRÈS SENSIBLE annoncée par le gouvernement sur les dispenses de prestations en fin de carrière) mais aussi concernant la réforme des réseaux hospitaliers où nous demandons des garanties de maintien de l'emploi ainsi que la protection des conditions de travail et de rémunération.

En outre, ce texte jette les fondements pour améliorer la concertation sociale dans la commission paritaire des établissements et services de santé (CP 330) où toutes les mesures doivent être transposées en conventions collectives de travail rendues obligatoires.

Il s'agit donc d'un élément positif pour la concertation sociale avec, à nouveau, un accord réparti sur plusieurs années... Rappelons que le dernier « mini-accord » datait déjà de 2013 !

■
Éric Dubois

Le cacao face aux enjeux climatiques, économiques et humains

Le cacao est un produit mondialisé depuis bien longtemps déjà. Cultivé sur trois continents, transformé par 3 grandes entreprises et confectionnés par 5 grandes chocolateries mais vendu et consommé dans le monde entier, le cacao traverse les mers et les frontières. De la fève du cacao à la barre de chocolat, 300 000 travailleurs sont concernés. C'est pourquoi, l'EFFAT et l'UITA ont réuni à Varsovie les grands syndicats actifs dans cette chaîne mondiale pour discuter et échanger des pratiques syndicales et des modèles de solidarité souhaités. La CGSLB et ses délégués de Mondelez et Barry Callebaut y étaient présents.

EXPLOITATION

Avec plus de 4 milliards de consommateurs et 3,5 mégatonnes de fèves produites, le cacao fait face aux défis du développement durable : enjeux climatiques, capacité économique et défis sociaux. Climatique tout d'abord, parce que le réchauffement réduit progressivement les cultures. Les exploitations intensives épuisent les sols. Économique ensuite car le modèle global du cacao n'a pas évolué depuis 100 ans : un sous-investissement structurel sur les lieux de production, une utilisation de main d'œuvre (informelle dans ses relations de travail) très bon marché dans le Sud, des coûts de transport et de stockage bas réalisant des économies d'échelle et des bénéfices élevés. Des enjeux sociaux enfin : travail des enfants et dumping social minent tout développement durable de la chaîne du cacao. En bref, sous une apparente stabilité, l'industrie de cacao est en crise et son modèle doit évoluer.

ENJEUX NORD-SUD

Et pourtant, les organisations syndicales veulent montrer leur solidarité sur des enjeux Nord-Sud et dans les différents sites de production et de transformation en Europe. Pendant deux jours, les délégués ont échangé leurs informations et leurs stratégies d'encadrement syndical au sein des unités de production. Nous avons ainsi pu écouter avec attention des exemples de négociations en Autriche dans le secteur du sucre sur le transfert de jours de congé supplémentaire / augmentation de salaire. Si les réponses sont à chaque fois différentes, les défis sont les mêmes : assurer un travail décent et durable pour toutes et tous. Annick Van Malderen, déléguée CGSLB chez Barry Callebaut a souligné à la fois le besoin d'une plus grande implication des pouvoirs public locaux, des entreprises et de leur personnel dans cette chaîne mondialisée, mais également les modèles de consultation en entreprise (Helix). Sans tabou, Dirk Bellemans, délégué CGSLB chez Milka a posé les questions de délocalisation, outsourcing à grands coups de financements structurels européens. Polonais, Français, Néerlandais, Autrichiens, Lithuaniens et Belges ont rappelé la campagne mondiale Mondelez pour préserver des emplois de qualité.



Dirk Bellemans (délégué CGSLB chez Milka) et Annick Van Malderen (déléguée CGSLB chez Barry Callebaut) présentent leur travail syndical.

SOLIDARITÉ

Si les défis sont souvent communs, il faut encore pouvoir assurer une vraie solidarité entre travailleurs.

Ces deux jours d'échanges ont montré les chemins possibles pour organiser cette solidarité : mapping des sociétés actives dans le secteur en Europe et leurs pratiques syndicales, échanges de vue entre délégués, messages de campagne pour une vie digne pour chaque travailleur. Les intervenants ont montré une voie solidaire à suivre pour améliorer l'image syndicale pour tout un secteur transnational : se parler entre syndicalistes de valeurs dans un secteur spécifique et agir ensemble sur des thèmes qui touchent les travailleurs du secteur. Un plan d'action sera prochainement déposé auprès des membres de l'EFFAT dont la CGSLB est partie active.

Les délégués de la CGSLB ont apporté leur savoir-faire syndical, leur expérience et la plus-value d'un syndicat proche de ses affiliés ! ■

Dominik Roland

Comité Airport Qui s'occupe de quelles entreprises ?

La zone Hal-Vilvorde a attiré beaucoup de nouveaux collaborateurs en provenance d'autres services ou d'autres zones de la CGSLB. Le comité du 17 octobre fut donc l'occasion d'expliquer aux délégués la nouvelle répartition des entreprises de l'aéroport de Zaventem entre les Secrétaires permanents.

Thierry Vuchelen devenant Secrétaire régional flamand adjoint et le nombre de délégués s'accroissant, la zone Hal-Vilvorde a engagé des Secrétaires permanents et a revu la répartition des entreprises actives sur le site de l'aéroport (voir tableau). Le Comité qui s'est tenu dans les locaux du SLFP Police fut également l'occasion de présenter Iris Vandebussche, la consultante en accompagnement professionnel et d'écouter Peter Börner, responsable national de secteurs faire l'état des négociations dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires auxquelles ressortissent les entreprises de l'aéroport (140.04 SCP pour l'assistance en escale dans les aéroports, 315 CP de l'aviation commerciale et 226 CP pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique).

« N'oubliez pas que ce qui se discute en CP a une influence sur les conditions de travail dans les entreprises » précise Peter « comme l'élaboration d'une classification de fonctions ou la création d'un fonds social pour payer les primes syndicales. »



Koen Dewinter a ensuite présenté l'Action-cadre et ses réunions de réseautage et d'étude.

L'après-midi fut consacrée à la plateforme Forum 2040 mise en place par Brussels Airport pour faire dialoguer toutes les parties concernées sur la vision stratégique à moyen

terme. « Sur les 220 postulants, 80 ont été sélectionnés dont la CGSLB » explique Sophie Crombain. « J'ai argumenté sur la nécessité de faire entendre la voix des travailleurs dans cette réflexion puisque leur emploi est directement lié au développement de l'aéroport. »

Répartition des entreprises

Fouad Bougrine	Sophie Crombain	Elien De Mey	Kevin Lefever	Filip Lemberechts	Tim Roelandt
AviaPartner	Crown Plaza Hotel	LSG SKYCHEF	Safran (Snecma)	ABELAG	G4S
Swissport Belgium	Sheraton airport	DHL	Sabena Aerospace	Brussels Airlines	ICTS
Fedex	Mobility Master Cleaning		Tec4Jet	TUI Airlines	
TNT express	Swissport Cleaning		TCR	Thomas Cook	
	Nippon Express			VLM Airlines	
	Swissport Cargo				
	Brussels Airport Company (Bac)				

Secteur du commerce

Les flexi-jobs : une contorsion qui ne répond à aucun besoin



Les travailleurs du Commerce n'acceptent pas l'extension des flexi-jobs, qui existent déjà dans l'Horeca, à leur secteur. D'abord parce qu'ils ne servent à rien. Les grands enseignes de distribution, Delhaize, Carrefour, Colruyt, Inno... occupent déjà énormément de personnes à temps partiel qui peinent à obtenir des heures en plus, d'intérimaires et de CDD qui aimeraient bien travailler plus sous contrat normal. En plus, le gouvernement ajoute la possibilité pour les employeurs d'intensifier le travail de nuit et le travail dominical avec la plus grande facilité c'est-à-dire sans devoir se concerter avec les représentants des travailleurs.

Les trois syndicats ont mené une action le lundi 16 octobre devant le SPF Emploi pour demander aux ministres Kris Peeters et Maggie De Block d'arrêter leur cirque.

Une contorsionniste et un orchestre de clowns sont venus illustrer le propos des discours. « *On pourrait en arriver à la situation complètement absurde d'un travailleur 4/5e de Delhaize qui va prester un flexi-job chez Colruyt parce son employeur principal refuse de lui donner des heures supplémentaires et préfère engager des étudiants pour effectuer le travail* » explique Tom Van Droogenbroeck, responsable sectoriel national.

PLAN DE CARRIÈRE

La CGSLB, la FGTB et la CSC s'opposent fermement à l'arrivée dans les entreprises de tout statut de flexi-jobiste. Les travailleurs du commerce doivent pouvoir continuer à évoluer vers du travail à temps plein, à durée indéterminée, respectueux des barèmes. Elles dénoncent également l'assouplissement simpliste des règles en

matière de travail de nuit. Les principes élémentaires de la concertation sociale (c'est-à-dire avoir l'accord de tous les syndicats représentés au sein de l'entreprise pour pouvoir mettre en œuvre du travail de nuit) doivent être respectés.

Ce n'est pas gagné d'avance, car les ministres n'ont pas répondu à notre invitation et les représentants du ministre de l'Emploi Kris Peeters ainsi que du Secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale Philippe De Backer rencontrés pendant l'action n'ont entrouvert aucune porte au dialogue.

Interrogés par les syndicats, les employeurs prétendent ne pas être demandeurs de flexi-jobs, sauf qu'il suffirait qu'un seul d'entre eux ouvre la brèche pour que tous s'y engouffrent. ■

Plan d'action annuel 2018

Avez-vous donné votre avis ?



Si votre entreprise dispose d'un CPPT, elle doit introduire son projet de plan d'action annuel (PAA) 2018 avant le 1er novembre 2017. Cet outil a pour but d'améliorer la sécurité, la santé, le bien-être et l'environnement dans votre entreprise.

Une récente enquête intersyndicale réalisée auprès de 100 entreprises wallonnes a montré que l'environnement faisait partie de la concertation dans 78 % d'entre elles. De ce fait, le plan d'action annuel s'avère être un levier de l'action syndicale non négligeable.

OBLIGATION LÉGALE

Le codex « bien-être au travail » précise que l'employeur doit établir un nouveau plan d'action annuel pour chaque année précédant l'année de service suivante, et ce en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les Services pour la Prévention et la Protection au Travail. Le plan d'action doit s'inscrire dans le plan global de prévention établi tous les 5 ans.

Le plan d'action annuel détermine :

- les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'année suivante
- les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs
- les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées
- les adaptations à apporter au plan global de prévention en tenant compte :
 - de circonstances modifiées
 - d'accidents et incidents qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution
 - du rapport annuel du Service interne pour la Prévention et la Protection au travail pour l'année calendrier précédente
 - des avis du Comité au cours de l'année calendrier écoulée

COMMENT PROCÉDER ?

L'employeur soumet le plan d'action annuel au comité avant le 1er novembre (qui est aussi le 1er jour du 2e mois précédent le début

de l'année de service). Le comité a jusqu'au 31 décembre pour discuter du plan d'action annuel et rendre son avis. Le plan d'action annuel ne peut pas entrer en vigueur sans que le comité ait rendu son avis. Le plan d'action annuel entre en tout cas en vigueur au 1er janvier. Il est alors affiché par le conseiller en prévention.

L'ACTION SYNDICALE À L'INTÉRIEUR...

L'objectif au travers du plan d'action est d'aller plus loin que ce qui est déterminé sur le plan légal. En tant que membre du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, vous pouvez participer activement au débat en examinant le rapport avec un regard critique ainsi qu'en faisant des propositions concrètes. Soyez donc attentif à ce qu'on accorde, par exemple, suffisamment d'attention au traitement des déchets, à la pollution des sols et de l'eau, à la prévention contre le bruit et au comportement des travailleurs en présence de produits dangereux et de radiations.

... ET À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Par ailleurs, une entreprise ne peut pas penser uniquement à elle-même, il lui appartient de tenir compte de son environnement : y a-t-il des plaintes des riverains portant par exemple sur le bruit ou les odeurs ? Ou des riverains présentent-ils des problèmes de santé qui peuvent avoir un lien avec les activités de l'entreprise ? Autant d'éléments qui peuvent être repris dans le rapport annuel.

Comme vous le constatez, en tant que membre du CPPT, vous avez un rôle actif à jouer dans l'élaboration du plan d'action annuel de votre entreprise et vous pouvez vraiment faire la différence. ■

Charline Wandji
Conseillère environnement



Ce que **les syndicats** peuvent faire pour les travailleurs des plateformes

Fin septembre, la CGSLB a co-organisé à Francfort une formation dédiée à la syndicalisation des travailleurs des plateformes, en partenariat avec l'Institut syndical européen et le syndicat des métallos allemands IG-Metall. Regroupant des syndicalistes d'une dizaine de pays, dont des conseillers et secrétaires permanents de la CGSLB, la formation a été l'occasion d'échanger sur les conditions de ces travailleurs un peu partout en Europe, mais surtout d'imaginer ensemble des actions concrètes à entreprendre pour les améliorer.

Si vous habitez dans une grande ville, vous avez déjà probablement croisé des cyclistes avec une tenue verte et une grosse boîte isolante sur le dos. Il s'agit d'un livreur de repas de la société Deliveroo, et ils sont certainement plus visibles que les chauffeurs Uber, non distinguables d'une voiture classique. Moins connus et impossibles à croiser en rue, il y a également ces personnes qui travaillent sur leur ordinateur pour répondre à la demande d'un donneur d'ordre qui peut être basé partout dans le monde. Ces jobs peuvent varier de la retranscription d'un extrait audio rémunéré 10 centimes à une production gra-



phique rémunérée plusieurs centaines d'euros. Tous ces travailleurs partagent un point commun évident : leur travail est organisé par une plateforme en ligne. Mais un autre constat s'impose : bien que la CGSLB soit très sensible à leurs conditions de travail souvent précaire, il reste encore beaucoup à faire pour les améliorer.

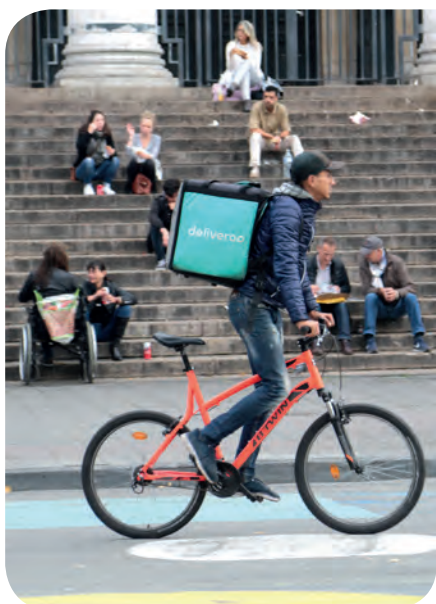
IDENTIFIER LES TYPES DE PLATEFORMES

Le meilleur moyen de savoir ce qui peut être fait pour améliorer leurs situations, c'est d'aller directement à la rencontre de ces travailleurs. Les participants ont ainsi pu discuter avec différents travailleurs de plateformes et également aller rencontrer des livreurs à vélo dans les rues de Francfort. Et force est de constater que leurs situations sont très différentes : entre un graphiste qui obtient des contrats grâce à une plateforme en ligne et gagne très bien sa vie, et une retraitée obligée d'effectuer des micro-tâches rémunérées moins d'un euro sur une autre plateforme pour arrondir ses fins de mois, la réponse à la problématique ne peut être uniforme. C'est pourquoi plusieurs types de plateformes et plusieurs situations ont été identifiées : celles où le travail est effectué hors ligne mais organisé par une application comme Uber ou Deliveroo et celles où le travail est effectué sur un ordinateur et qui mettent en relation un travailleur et un donneur d'ordre. Les premières ont une forte présence locale et peuvent donc plus facilement tomber sous

le coup des réglementations. Ce qui est beaucoup plus difficile pour les secondes, pour lesquelles on peut arriver à une situation où une plateforme basée à Singapour met en relation un client américain qui fait effectuer un travail à un Nigérian.

CODE DE CONDUITE

Plusieurs pistes peuvent être envisagées, comme en témoignent les différentes actions déjà entreprises dans d'autres pays. En Allemagne, les organisations syndicales ont négocié directement avec plusieurs plateformes pour faire respecter un code de conduite garantissant des conditions décentes aux travailleurs. Une autre piste consiste à aller à la rencontre des travailleurs et de les convaincre de s'organiser collectivement pour négocier avec la plateforme. Ainsi, un conseil d'entreprise a vu le jour à Vienne pour la société Foodora, une concurrente de Deliveroo. S'il n'y a pas encore de convention collective écrite, les conditions de travail s'améliorent petit à petit. Enfin, en Angleterre, un syndicat a attaqué Uber pour demander la requalification des chauffeurs indépendants en travailleurs devant le tribunal du travail et a obtenu gain de cause, leur ouvrant ainsi le droit au salaire minimum et à des congés payés. Les solutions existent, et la CGSLB entreprendra prochainement des actions concrètes pour tenter d'améliorer leur situation. ■



Jean-François Wansart

Déclarez vos données personnelles

Au moment de s'inscrire comme demandeur d'emploi, un chômeur doit communiquer à l'ONEM sa situation familiale et personnelle. Ces informations sont importantes pour déterminer le montant de ses allocations de chômage.

CE QU'IL FAUT DÉCLARER

Lors de la première inscription au chômage, votre secrétariat CGSLB va vous aider à constituer votre dossier chômage. Voici les renseignements que vous devez fournir à l'ONEM :

- votre adresse
- votre nationalité
- les personnes avec lesquelles vous vivez et leurs revenus
- les activités que vous exercez (une profession complémentaire, un mandat politique...)
- les revenus dont vous bénéficiez tout en étant au chômage (pension de survie, indemnité d'accident du travail ou de maladie professionnelle...)
- le numéro de compte bancaire sur lequel les allocations de chômage doivent être versées
- une copie de la carte de travail et de l'autorisation de séjour (pour les étrangers)
- ...

Chaque modification de l'une de ces données doit être communiquée. Par exemple :

- un déménagement
- un nouveau numéro de compte
- cohabiter avec quelqu'un
- habiter seul après un divorce tout en conservant un enfant à charge ou en devant payer une pension alimentaire
- le conjoint qui trouve du travail (ou tombe au chômage)
- le parent chez qui vous habitez qui prend sa pension
- un enfant qui commence à travailler
- la fin de l'exercice d'une profession complémentaire
- l'attribution de la nationalité belge
- ...

COMMENT EFFECTUER SA DÉCLARATION AUPRÈS DE L'ONEM ?

L'ONEM dispose d'un formulaire spécifique

pour signaler la modification de l'une de ces données : le bien nommé "FORMULAIRE C1 – Déclaration de la situation personnelle et familiale. Au guichet du secrétariat local, nous aidons le chômeur à remplir ce document et d'autres formulaires (le C4 par exemple) avant de les transmettre avec le reste du dossier chômage à l'ONEM.

POURQUOI SIGNALER LES CHANGEMENTS ?

La réglementation sur le chômage prévoit trois situations familiales :

- chef de ménage (cohabitant avec charge de famille)
- cohabitant (sans charge de famille)
- isolé

Le montant des allocations de chômage dépend de votre situation familiale. Voilà pourquoi il est important que l'ONEM dispose des bonnes informations.

Attention : vous devez savoir que la situation familiale n'est pas toujours envisagée de la même manière par l'administration fiscale que par l'ONEM. En matière de chômage, on tient compte des revenus de toutes les personnes qui cohabitent avec le chômeur, le conjoint, les enfants, un membre de la famille ou une tierce personne.

Pour définir dans quelle situation vous vous trouvez, l'ONEM doit donc aussi connaître celle de toutes les personnes avec lesquelles vous cohabitez.

QUAND SIGNALER UNE MODIFICATION ?

Le plus vite possible après que la modification soit intervenue. À défaut, vous risquez d'être sanctionné par l'ONEM.

Exemple

Vous déclarez que vous habitez seul. L'ONEM vous considère comme un isolé et vous octroie les allocations qui correspondent à

cette situation. Vous hébergez temporairement votre sœur qui travaille à temps plein, ce qui fait de vous un cohabitant, mais vous oubliez d'en avertir l'ONEM. Si le pot aux roses est découvert, vous encourez une suspension d'au moins 4 semaines de votre droit aux allocations de chômage et vous devez rembourser les sommes indûment perçues.

LA CGSLB DOIT CONTRÔLER

En tant qu'organisme de paiement, la CGSLB a l'obligation légale de consulter le registre national lors de la composition de votre dossier de chômage. Si nous constatons des renseignements contradictoires, nous serons amenés à rechercher avec le chômeur où se trouve l'erreur avant de pouvoir transmettre le dossier à l'ONEM. Cela peut ralentir la procédure et donc aussi le paiement des allocations. Il est dans votre intérêt de nous donner les informations correctes.

Deux situations peuvent se présenter :

1. le chômeur s'est trompé en remplissant le formulaire C1, et marque son accord sur les données reprises au registre national. En ce cas, il est possible de modifier le C1 avant que nous le transmettions à l'ONEM.
2. Le chômeur n'est pas d'accord avec les données que nous avons reçues du registre national.

Exemple: vous avez déménagé de la rue de la Gare pour emménager à la rue Saint-Pierre. Sur le formulaire C1, vous inscrivez votre nouvelle adresse. Le registre national mentionne encore – à tort – la rue de la Gare. En l'occurrence, vous avez la possibilité de confirmer votre déclaration. Il est toutefois possible que l'ONEM pousse l'enquête plus loin en raison de la différence. ■

Service chômage

N'OUBLIEZ PAS DE PRENDRE VOS JOURS DE VACANCES !

Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Au cours de cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle. Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2017 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2016), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2016, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances. Attention : les jours de vacances qui sont couverts par un pécule de vacances, mais qui n'ont pas encore été épuisés au cours de l'année, sont déduits des allocations du mois de

décembre. Veuillez en tenir compte afin d'éviter toute surprise désagréable.

La CGSLB vous a envoyé récemment un courrier, dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser est mentionné.

Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être apportée. ■

Service chômage

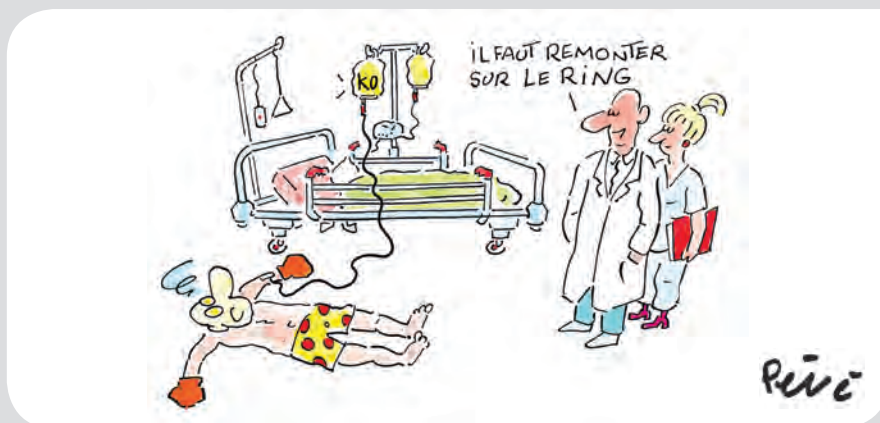
Notre collaborateur et ami Pévé est décédé

Philippe Vanden Driessche - Pévé - a quitté notre monde fin septembre comme il y a vécu, en toute discrétion. Pendant son long combat contre le cancer de la langue, il ne s'est jamais départi de son sens de l'humour. Il a mis à profit ses nombreux séjours à l'hôpital pour observer le monde médical, méditer sur la destinée du patient et surtout résumer avec ses marqueurs et ses petits pots de couleur toutes les réflexions que cela lui inspirait. Ces dessins témoignent de ses espoirs et ses doutes sur l'issue de la maladie. Ils se trouvent sur sa page Facebook <https://www.facebook.com/Pévé-646768005485691/>

Chaque mois, lorsqu'il venait chez nous mettre au net son dessin de la rubrique chômage, pour nous rassurer, il nous assurait ne pas souffrir et nous faisons semblant de le croire. Merci Philippe pour tous ces sourires et ces éclats de rire que tu as fait naître au sein de la rédaction et chez nos lecteurs. Nous espérons qu'ils ont contribué à te donner confiance en ton talent. ■



Pévé avait l'habitude d'appeler un chat un chat. Il est resté tout le temps fort lucide sur son état de santé. Ses dessins peuvent heurter les âmes sensibles. Ils feront s'esclaffer ceux qui aiment la vie et détestent les maladies.



Votre affiliation à la CGSLB vous apporte plus

- **plus** de pouvoir d'achat et de meilleures conditions de travail
- **plus** de tranquillité et un soutien personnalisé
- **plus** de dialogue, moins de casse

Votre affiliation vous rapporte !

Découvrez nos maisons de vacances sur
<http://www.cgslb.be/fr/maisons-de-vacances>

Touchez les primes auxquelles vous avez droit

<http://www.cgslb.be/fr/avantages-cgslb-primes>

Votre liberté, votre voix

