



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Augmentez les recettes de la sécurité sociale!

Dans ce numéro :

Objectif de la CGSLB : tendre vers 50 % de candidates aux élections sociales | Manifestation climat : pour une transition juste vers une économie durable | Epuisez vos jours de vacances avant la fin de l'année | Les syndicats présentent leurs priorités aux nouveaux députés européens

SOMMAIRE

Vers 50 % de candidates 4

La CGSLB se fixe l'objectif ambitieux de présenter un maximum de candidates aux élections sociales de mai 2020.

Définition des UTE 6

Pour ne pas installer un CPPT ou un CE, des employeurs divisent leur entreprise en différentes unités techniques d'exploitation. Les tribunaux ne sont pas toujours d'accord.

Epuiser ses jours de congé 8

Lors du décompte de décembre, l'organisme qui vous verse des allocations ou des indemnités ne vous donnera rien pour les jours couverts par un pécule de vacances pas encore pris.

Négociations dans les secteurs 16

Blocage des négociations dans deux secteurs – l'Horeca et les Taxis – sur l'augmentation des salaires.

Déclarations gouvernementales régionales 20

En Wallonie comme à Bruxelles, la CGSLB salue les ambitions des nouveaux gouvernements tout en se demandant comment elles seront financées.

Activités autorisées aux chômeurs 22

Le chômeur peut gérer ses biens propres sans perdre le droit aux allocations. Son activité ne peut pas être intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et de services.



Refinancer la sécurité sociale pour faire face aux besoins de la population

Toucher des indemnités quand on est en incapacité de travail, bénéficier de l'un des meilleurs systèmes de santé au monde à un coût abordable, toucher des allocations de chômage quand on perd son emploi, recevoir une prime de naissance et des allocations familiales pour élever ses enfants, se voir verser une allocation pour amortir la perte de revenus d'un crédit-temps, profiter d'une pension après une vie bien remplie...

Cet argent ne tombe pas du ciel. Il sort du budget de la sécurité sociale. Les trois syndicats demandent une diversification des sources d'alimentation de ce budget pour faire face aux besoins légitimes des citoyens.

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 & Remy-Roto Beauraing

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

Enfin une augmentation du salaire minimum?

Il a suffi qu'une centrale professionnelle vote contre l'augmentation du salaire minimum de 1,1 % pour que le syndicat dont elle fait partie refuse en juin de signer le projet de CCT interprofessionnelle. Prétexte : ce n'était pas assez. Résultat : 286 000 travailleurs ont été privés d'une hausse de leur rémunération en juillet, en août, en septembre et en octobre.

Devant pareille injustice, les négociations ont continué au sein du Conseil national du Travail. Malheureusement, il n'y a pas encore vraiment d'accord au sein du groupe des 10, même si certaines perspectives existent. Pour le salaire minimum, peut-être verrons-nous enfin l'augmentation de 1,1 % à partir du 1er novembre 2019. La CGSLB est en tous cas prête - tout comme elle l'était déjà en juin - à signer cette convention interprofessionnelle pour cette première augmentation. Dans ces mêmes pistes, une autre hausse du salaire minimum - de 2,4 % - pourrait intervenir à partir du mois d'avril 2020. Les employeurs demandent qu'un mécanisme de compensation sous forme de réduction supplémentaire des cotisations patronales soit mis en place, soit par le futur gouvernement, soit par le parlement afin que la mesure ne coûte rien aux entreprises.

« *La Belgique fonctionne sans gouvernement fédéral, en tout cas elle ne tourne pas plus mal qu'avec un exécutif de plein exercice.* » Nous ne partageons évidemment pas cette analyse simpliste, voire populiste. En septembre, la dette du pays a augmenté de 169,895 millions d'euros selon l'Agence de la Dette, ce qui porte le solde net à financer à 3,649 milliards. Et nous savons dans quelles poches les gouvernements ont l'habitude de venir chercher l'argent - les travailleurs et les allocataires sociaux - et dans quels budgets ils vont trancher : le chômage, les soins de santé, la justice. La Belgique a besoin d'une équipe de ministres qui prennent des décisions, ne serait-ce que pour confectionner un budget



crédible et opérer une véritable révolution fiscale. Nous ne savons pas ce qui se trame dans les coulisses entre présidents de partis. Les gouvernements régionaux et communautaires déjà formés ont l'intention de mener des politiques sociales fort différentes. Les électeurs n'ont pas facilité la tâche des femmes et des hommes politiques en votant trop nombreux pour des partis extrêmes sur la base de programmes électoraux irréalisables. Les promesses faites à l'extrême droite comme à l'extrême gauche en matière économique et sociale ne feraient qu'amplifier les problèmes et mèneraient si elles étaient appliquées, à des régimes autoritaires liberticides. Nous ne sommes pas davantage d'accord avec les partisans de l'ultralibéralisme : laisser faire les marchés qui se réguleront d'eux mêmes, encourager les riches à encore plus s'enrichir pour que leur fortune ruisselle sur le reste de la société. L'état actuel du monde prouve que l'économie de marché doit absolument être mieux régu-

lée socialement et environnementalement. L'argent des puissants ne coule pas naturellement vers les pauvres. Nous croyons que l'État doit instaurer une fiscalité juste qui taxe toutes les formes de revenus afin de répartir la charge sur les épaules les plus solides. Avec nos collègues de la FGTB et de la CSC, nous demandons une augmentation des recettes de la sécurité sociale pour faire face à la hausse des besoins de la population (voir page 4).

En attendant la constitution d'un gouvernement fédéral de plein exercice, les partenaires sociaux continuent donc à négocier les dossiers qui leur ont été confiés suite aux accords interprofessionnels. Nous verrons dans quelques jours si la raison l'emporte et si la première augmentation du salaire minimum peut être signée...

Mario Coppens
Président national

En route pour 50 % de candidates

Présenter plus de candidates ! La CGSLB se fixe un objectif ambitieux pour les élections sociales de mai 2020 avec pour objectif d'arriver un jour à 50/50. Si les travailleuses veulent défendre des revendications plus proches de leurs préoccupations, elles doivent siéger dans les organes consultatifs (CE et CPPT) et revendicatif (DS) de leur entreprise.



L'égalité de traitement entre femmes et hommes est garantie par la loi. Or, la société assigne aux femmes des tâches qui rendent plus compliqué l'équilibre entre leur vie privée et leur carrière professionnelle.

Les travailleuses occupent plus souvent des emplois précaires, des temps partiels, elles sont plus nombreuses à s'orienter vers des métiers à caractère social moins bien rémunérés, elles prennent plus de pauses dans leur carrière... et cette discrimination les poursuit puisqu'en fin de compte elles touchent des pensions moins élevées. Voilà pourquoi il est indispensable que chaque femme prenne une place active dans les organes de concertation de l'entreprise et en délégation syndicale.

REJOIGNEZ-NOUS !

Soyez candidate et défendez les droits de toutes et de tous vos collègues !

POURQUOI PAS VOUS ?

« J'ai peur de l'inconnu, je n'y connais rien. »

S'engager à défendre les collègues, alors qu'on n'a aucune connaissance du droit du travail ? Oui c'est possible !

Le travail syndical s'apprend au sein d'une équipe : partage d'expériences, acquisition de connaissances et tout cela avec le soutien de la CGSLB.

« C'est une affaire d'hommes »

La concertation au sein de l'entreprise est l'affaire de toutes les personnes qui y travaillent. Les délégués et déléguées apportent des

changements, créent et maintiennent un équilibre social nécessaire qui profite à tous et toutes.

« Je vais être surchargée. C'est incompatible avec ma vie privée et professionnelle. »

La plupart des activités se déroulent dans l'entreprise et pendant les heures de travail. Il existe un temps prévu pour exercer son mandat et pour rencontrer les autres travailleurs et travailleuses.

VOULEZ-VOUS EN SAVOIR PLUS ?

Que pouvez-vous faire pour votre entreprise en tant que déléguée ? N'hésitez pas à lire notre brochure. Vous pouvez la trouver sur notre site web www.devenezcandidate.be

Vous n'êtes pas seule ! Vous serez soutenue et aidée par les spécialistes de la CGSLB !

Poser ma candidature sur www.devenezcandidate.be



GO FOR 50/50

Sabine Slegers : affichez votre intention de recherche des candidates avec notre bracelet. Demandez-le à votre Secrétaire permanente

Pour une transition juste vers une économie durable

Il est important pour la CGSLB d'être présente aux manifestations pour le climat, comme celle du 20 septembre. Pas pour récupérer un mouvement initié par des jeunes gens inquiets du monde que nous allons leur léguer, mais parce que depuis des années, nous répétons que la transition vers un monde décarboné doit être juste.



« L'économie de marché ne peut fonctionner que si elle est environnementalement et socialement corrigée » rappelle Olivier Valentin, Secrétaire national. « Plus le temps passe, plus nous nous rendons compte que la correction va devoir être importante ».

Comme organisation syndicale nous avons une légitimité dans ce combat. « Il y a tout d'abord les questions de santé et sécurité au travail qu'entraînent avec eux les changements climatiques, comme par exemple, le travail par des fortes chaleurs. Il y a ensuite les transitions dans l'emploi et au sein des secteurs et des entreprises : comment faire pour que lorsque des transitions sont opérées, elles se fassent en partenariat avec les travailleurs et leurs représentants ? Comment faire aussi pour que les pouvoirs publics, les fonds sectoriels, en clair tous les acteurs de la formation, anticipent les changements et adaptent les offres de formations aux besoins nouveaux de demain ? »

AU BORD DU CHEMIN

L'une des valeurs du Syndicat libéral est la solidarité. « C'est pour cela que nous répétons que la transition doit être juste, c'est-à-dire que nous ne voulons laisser personne au bord du chemin. Ce combat est global. Il doit bien évidemment se faire en Belgique, mais aussi à un niveau plus haut, par le biais de la Confédération européenne des Syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI). Le slogan que nous y propageons est clair : *There is no job on a dead planet* – Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte. Ce qui impressionne aujourd'hui, c'est la prise de conscience généralisée. La jeunesse est devant, elle donne l'exemple, elle est convaincue et secoue la société. Et elle sera véritablement aux commandes dans quelques années. Les organisations syndicales sont déjà occupées avec ces questions depuis longtemps et il est normal qu'elles accueillent positivement cet accélérateur de solutions. L'urgence décisionnelle arrive, mais l'on compte sur nous pour que la transition soit juste. »

MARCHE OU GRÈVE

Les organisateurs ont une nouvelle fois intitulé leur action « Global climate strike », de Grève pour le climat global. Le Syndicat libéral refuse de qualifier ce genre de manifestation de grève. Nous préférons parler de « marche » pour le climat. Pour nous, la grève est le moyen ultime de faire pression sur un employeur (dans les entreprises), sur des fédérations patronales (au niveau d'un secteur d'activité) ou sur un gouvernement qui prend des mesures allant à l'encontre des intérêts de nos affiliés.

Le combat pour changer en douceur de mode de production et de consommation est d'une tout autre nature. Les syndicalistes veulent assurer une transition juste, même s'il s'avère qu'elle devra être radicale, vers une économie durable. ■

Des élections sociales Qui ? Que ? Quoi ? Quand ? Où ?

Il ne vous aura pas échappé à la lecture des deux Librement de la rentrée que les élections sociales approchent à grands pas. La procédure est stricte, nous la parcourons dans cette chronique juridique étape par étape en illustrant quelques particularités avec des cas extraits de la jurisprudence, sans oublier les nouveautés.

Plus de 6 500 entreprises organiseront des élections entre le 11 et le 24 mai 2020 inclus afin de désigner les représentants des travailleurs dans les Conseils d'Entreprise et les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail. L'entièreté de la procédure court sur 150 jours civils, à partir du mois de décembre 2019. Ladite procédure doit être respectée scrupuleusement, parce qu'elle est d'ordre public et qu'elle donne lieu à de nombreux litiges devant les juridictions du travail situés dans tout le pays : contestations quant à la définition des unités techniques d'exploitation, au personnel de direction, aux cadres, aux listes électorales, au nombre de mandats, aux corrections des résultats du vote, à la nullité des opérations de vote.

ENTREPRISE CONCERNÉES

Les entreprises qui occupent « habituellement en moyenne » au moins cent travailleurs doivent procéder à l'instauration ou au renouvellement d'un Conseil d'Entreprise.

De même, les entreprises dans lesquelles un CE existe à la suite des élections de 2016, doivent en instaurer un si elles occupent encore habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Toutefois, la tenue d'élections spécifiques n'est pas obligatoire. Dans ces cas, ce sont les délégués du personnel au sein du Comité qui exercent le mandat au Conseil d'Entreprise.

Les entreprises qui occupent « habituellement en moyenne » au moins cinquante travailleurs doivent procéder à l'installation d'un Comité.

L'occupation « habituellement en moyenne » signifie qu'il faut d'abord calculer l'occupation moyenne. Ce n'est qu'en cas de dépassement du seuil que l'on vérifiera si cette « occupation moyenne » est également "habituelle" (*Tri-*

bunal du travail de Bruxelles, 23 novembre 2012, RG 12/6226/A; Tribunal du travail de Louvain, 4 février 2016, RG 16/29/A).

Tant les entreprises appartenant au secteur privé avec une finalité industrielle ou commerciale, que les entreprises sans but lucratif, comme les asbl, les mutualités, les établissements de l'enseignement libre, doivent procéder à l'organisation d'élections. Même le personnel de la CGSLB va élire ses délégués au CE et en CPPT.

UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION

De plus en plus, les entreprises sont constituées d'un ensemble d'entités juridiques séparées ayant chacune leur propre activité. Souvent, ces entités juridiques n'atteignent pas le seuil d'occupation requis, de sorte qu'elles ne doivent pas – volontairement ou non – organiser d'élections sociales. Pour contrecarrer la mise en place de telles constructions en vue d'échapper à l'organisation d'élections sociales, le législateur a introduit la notion « d'unité technique d'exploitation ». C'est à ce niveau qu'il faut organiser les élections sociales.

L'entreprise ou l'UTE ne correspond pas toujours à une entité juridique (comme une SA ou une SPRL). Plusieurs entités juridiques séparées peuvent être réunies pour former une entreprise et une entité juridique peut se composer de plusieurs Unités techniques d'exploitation, des sièges d'exploitation différents, par exemple.

CRITÈRES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

Pour déterminer ce qu'est une UTE, la réglementation prévoit des critères sociaux et économiques.

Les critères économiques qui vont dans le

sens de la constitution d'une entité sont, entre autres, des activités identiques, mutuelles ou liées entre elles ou des activités complémentaires (*Tribunal du travail de Bruxelles, 12 février 2016, RG 16/174/A; Tribunal du travail de Gand, 4 février 2016, RG 16/79/A*), un seul et même bureau comptable et réviseur (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Turnhout 5 février 2016, RG 16100/A*), une infrastructure IT commune (*Tribunal du travail de Charleroi 9 avril 2004, RG 62986/A*), une administration centralisée pour les paiements, les procédures, la facturation, les services d'achat, le magasin... (*Tribunal du travail de Gand, sect. Courtrai 5 février 2016, RG 16/40/A*), une direction commune (*Tribunal du travail de Charleroi 2 mars 2012, RG 12/251/A*), un logo, un en-tête de lettre, un site web communs (*Tribunal du travail de Turnhout 8 février 2012, RG 12/128/A; Tribunal du travail de Charleroi 2 mars 2012, RG 12/251/A*)...

Des conditions de travail communes (*Tribunal du travail de Courtrai 7 mars 2012, RG 12/55/A*), des transferts et échanges de travailleurs (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Turnhout 5 février 2016, RG 16/100/A; Tribunal du travail de Bruxelles 12 février 2016, RG 16/174/A et 16/175/A*), un parking, des salles de réunion, des entrées, des réfectoires communs (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Turnhout 5 février 2016, RG 16/100/A*), des activités sociales communes (*Tribunal du travail du Hainaut, sect. Charleroi 4 mars 2016, RG 16/227/A*)... plaident pour une cohésion sociale.

De l'analyse de la jurisprudence, il ressort qu'un grand kilométrage séparant deux sièges ne peut pas automatiquement signifier qu'il



Soyez positif !

Devenez candidat CGSLB.

Une toute petite partie de l'équipe des 121 délégués CGSLB de la STIB.

n'existe pas de cohésion sociale, surtout à considérer que les moyens de communication modernes suppriment des inconvénients liés à la distance. La jurisprudence n'accorde aussi qu'une importance relative aux différences culturelles et linguistiques. Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé à plusieurs reprises que la différence de langue ne constitue plus aujourd'hui un obstacle à la tenue de réunions efficaces. Il existe en effet des services de traduction simultanée. La différence de culture peut même être vue comme un facteur enrichissant par certaines juridictions (*Tribunal du travail de Bruxelles 06.02.2012 RG 12/517/A et 12/605/A et 12/1211/A; Tribunal du travail de Bruxelles 10.02.2012, RG 12/775/A*). Le tribunal n'a pas forgé sa conviction en additionnant simplement les différents critères; il les a examinés, soupesés pour retenir ceux qui étaient vraiment déterminants. La qualité des critères prime sur la quantité. (*Tribunal du travail de Bruxelles 12 février 2016, RG 16/162/A*).

Les critères sociaux sont déterminants, indépendamment de l'existence de l'autonomie économique (*Cass. 19.12.1983; Tribunal du travail de Bruxelles 06.02.2012 RG 12/604/A et 12/693/A*).

MISSIONS DIFFÉRENTES

Il est possible que l'UTE ne soit pas la même pour le CE que pour le CPPT. Les missions confiées au Conseil ne sont pas identiques à celles du Comité (*Tribunal du travail de Courtrai 7 mars 2012, RG 12/55/A*). L'objectif est d'installer des organes de concertation les plus performants représentant au mieux les travailleurs (*Tribunal du travail du Hainaut, sect. Charleroi 5 février 2016, RG 16/152/A; Tribunal du travail d'Anvers sect. Tongres 4 février 2016, RG 16/18/A*). Il se peut que les problèmes du personnel en matière de bien-être soient mieux traités au niveau local au plus près des réalités du terrain (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Turnhout 5 février 2016, RG 16/100/A*).

CALCUL DE L'EFFECTIF

Le législateur a avancé la période de référence pour le calcul du nombre de travailleurs d'un trimestre. L'effectif est maintenant calculé sur la base du nombre de jours où tous les travailleurs étaient occupés selon la déclaration Dimona pendant la période allant du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019 inclus et plus pendant l'année civile précédant les élections. La période de référence pour le calcul du nombre de travailleurs intérimaires habituellement occupés chez l'utilisateur a aussi été avancée. Dorénavant, il faut tenir compte des intérimaires occupés entre le 1er avril 2019 et le 30 juin 2019 inclus.

LES TRAVAILLEURS QUI COMPTENT

La loi sur les élections sociales définit le travailleur comme toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage (ouvriers, employés, représentants de commerce, télétravailleurs, étudiants, travailleurs à domicile, expatriés, détachés...). >>>

TRIBUNAL DU TRAVAIL

Les personnes placées dans l'entreprise en formation professionnelle par ACTIRIS, le FOREM ou le VDAB, ainsi que les chercheurs du Fonds national de la Recherche scientifique et autres fonds associés sont assimilés à des travailleurs.

Les intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice sont également pris en considération dans le calcul de l'effectif à condition qu'ils ne remplacent pas des travailleurs fixes dont le contrat de travail a été suspendu, sauf en cas de manque de travail pour motif économique ou pour cause d'intempéries.

Les travailleurs liés par un contrat de remplacement, les statutaires, les indépendants, les

intérimaires des agences d'intérim, les boursiers sont exclus du calcul de l'effectif. Les personnes en RCC n'entrent pas en ligne de compte.

CALCUL DE L'EFFECTIF MOYEN

L'effectif moyen des travailleurs doit être calculé comme suit : le nombre de jours civils que chaque travailleur déclaré dans le système Dimona entre le 1er octobre 2018 et le 30 septembre 2019 divisé par 365. Un travailleur qui est occupé du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019 inclus compte donc pour 365/365e. Un travailleur qui était en service du 1er avril 2019 au 25 avril 2019 compte pour 25/365e.

La moyenne des intérimaires (pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs fixes dont le contrat de travail a été suspendu) est calculée en divisant par 92 le nombre de jours civils inscrits dans le registre du personnel spécial pendant la période courant du 1er avril 2019 au 30 juin 2019 inclus.

Dans le calcul, les travailleurs à temps partiel dont l'horaire est inférieur aux trois quarts d'un emploi à temps plein ne comptent que pour un demi. La durée de prestation habituelle est déterminante et non celle définie dans le contrat de travail. ■

Ilse Veugen

Allocations en décembre, N'oubliez pas d'épuiser vos jours de congé

Si vous touchez des allocations de chômage ou des indemnités de maladie à charge de la sécurité sociale, il se peut que le montant total soit moins élevé en décembre. C'est le mois au cours duquel sont déduits les jours de congé que vous n'avez pas encore pris en 2019.



Un petit exemple vaut mieux qu'un long discours. Un employé tombe malade en juillet alors qu'il a encore droit à 10 jours de congé en 2019. S'il n'a toujours pas repris le travail en décembre, il se trouve bien évidemment dans l'impossibilité de prendre ces jours. Sa mutualité va donc les placer automatiquement sur les 10 derniers jours de 2019. Les ouvriers peuvent introduire une demande pour placer ces jours à un autre moment de l'exercice de vacances. Les 10 jours de l'employé en question sont couverts par le pécule de vacances et pas par des indemnités. En ce qui concerne les ouvriers, ces jours sont déjà payés en mai. Notre employé recevra son pécule de vacances avec sa fiche salariale de décembre. Il ne perd donc pas d'argent.

DÉCOMPTE EN DÉCEMBRE

Un employé qui réduit volontairement ses prestations en 2019 (par

exemple en prenant un congé parental) et n'a, de ce fait, pas épuisé tous les jours de congé qu'il avait promérités en 2018, aura droit au pécule pour les jours de vacances qu'il n'a pas pris. Le décompte a lieu en décembre. Le droit aux congés légaux est limité à un maximum de 4 semaines par année civile.

Encore un petit exemple pour mieux vous faire comprendre le principe. Une employée travaille à temps plein en 2018. Elle prend un congé parental 1/5 en 2019. Son droit aux congés en 2019 s'en trouve réduit à $4 \times 4 = 16$ jours, alors qu'elle avait promérité 20 jours. Les 4 jours de congé qui ne seront pas pris doivent être payés. Quant aux ouvriers, ils ne touchent rien en décembre, car tous leurs droits leur ont déjà été payés par la caisse de vacances annuelles au mois de mai. ■

Sécurité sociale

Il faut augmenter les recettes au lieu de réduire les dépenses

Le déficit de la Sécurité sociale se creuse davantage que prévu cette année et devrait dépasser trois milliards d'euros si rien n'est fait. Au lieu de mettre les chômeurs, les pensionnés et les malades sous pression, les trois syndicats demandent une augmentation des recettes pour faire face aux besoins de la population.

Pour les syndicats, il faut à présent débattre du refinancement de la sécurité sociale au lieu de continuer à organiser son tarissement puis son rationnement, au détriment des personnes qui tombent malades, ont un accident ou prennent leur pension. Nous ne proposons pas la solution miracle, mais de travailler sur les huit chantiers suivants pour garantir notre protection sociale, et donc notre qualité de vie.

PLUS D'EMPLOIS

Plus d'emplois à part entière = plus de cotisations sociales
« Jobs, jobs, jobs » n'aura été qu'un slogan. La croissance de l'économie belge a été plus lente que dans le reste de l'Europe. La croissance de l'emploi ralentit. L'objectif politique n'était donc pas de créer des emplois qualitatifs à part entière.

La politique menée visait à créer des emplois accessoires et était axée sur les personnes qui travaillent déjà, les étudiants et les pensionnés. Pour certains, ce travail accessoire est leur emploi principal. Cette situation a des conséquences. Quid de la constitution des droits en matière de sécurité sociale, de l'application des salaires minimums et des protections prévues par le droit du travail ?

STATUTS PRÉCAIRES

Un nombre croissant de statuts échappent aux cotisations normales des employeurs et des travailleurs : travail étudiant, flexijobs, activités complémentaires jusqu'à 6 250 euros par an... sans parler des régimes avantageux pour

ceux qui occupent des sportifs ou des scientifiques. Cette approche mine les recettes de la sécurité sociale.

AVANTAGES SALARIAUX

Les employeurs tentent d'attirer et de retenir leurs travailleurs en leur proposant des avantages salariaux sous forme de plans « cafétéria », entraînant une prolifération des avantages alternatifs. Un gain pour l'employeur, mais souvent aussi une perte à long terme pour le travailleur qui se constitue moins de droits en matière de sécurité sociale.

COMBLER LES TROUS

Si le gouvernement fédéral creuse délibérément des trous budgétaires dans la sécurité sociale, il doit aussi s'assurer qu'ils seront totalement compensés. C'est ce qui a été convenu dans le cadre du tax shift, sauf que le gouvernement a freiné le processus. Il n'est plus du tout question aujourd'hui de financements alternatifs.

COÛTS DU VIEILLISSEMENT

La sécurité sociale a besoin de plus de recettes en raison du vieillissement de la population. La nouvelle loi de financement de la sécurité sociale le reconnaît tout en fixant des conditions tellement strictes que le principe ne peut pas fonctionner. Il faut tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie, et pas en reculant l'âge d'accès à la pension.

FAIRE CONTRIBUER TOUT LE MONDE

La protection sociale des citoyens est essentiellement financée par les retenues sur les revenus du travail. Le champ d'application des dépenses est cependant beaucoup plus vaste (soins de santé, mesures en faveur du marché du travail, solidarité). C'est la raison pour laquelle nous plaçons en faveur d'une nouvelle cotisation, qui s'appliquerait également aux revenus du capital, et dont les recettes seraient directement affectées à la sécurité sociale.



LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Le prochain gouvernement doit s'attaquer à la fraude aux salaires et aux cotisations. Ces dernières années, l'accent n'a été mis que sur la fraude aux allocations. Les services d'inspection sont handicapés par un manque d'effectifs, de moyens et souvent aussi par un manque de volonté politique. Investir dans une lutte intensive contre la fraude permettrait d'engranger deux fois plus de recettes.

UNE DOTATION D'ÉQUILIBRE

La dotation d'équilibre destinée à ajuster la différence entre les recettes et les dépenses n'est que temporairement garantie. Nous demandons une dotation d'équilibre structurelle à partir de 2021.

En outre, la dotation actuelle est liée à un mécanisme de responsabilisation destiné à éviter les dérapages. Nous demandons que le ministre des Finances soit également soumis à un tel mécanisme, car c'est à ce niveau que les principaux dérapages budgétaires se sont produits ces dernières années.

Les formes d'emploi atypiques avec leurs dépenses de cotisations sociales mettent le budget de la sécurité sociale en péril. ■

Négociations des CCT chez Rosier et Mc Bride

Après la fixation de la norme salariale pour le projet d'accord interprofessionnel 2019-2020 à 1,1 %, l'étape suivante consistait en des négociations sectorielles visant à établir, au sein de chaque commission paritaire, un cadre minimum de protection sociale. Ce processus arrivant à son terme, c'est en entreprise que les négociations ultimes se déroulent.



Mc Bride. Alexandre Delbecq, Maxime Lemaire, Alexis Doutreluingne et Grégory Duforeau.

Toutes ne s'adonnent pas à cet exercice, dans certaines entreprises, l'employeur se contente d'appliquer stricto sensu l'accord sectoriel. Dans d'autres, là où existe une délégation syndicale, des avantages substantiels peuvent être négociés entre la direction et les organisations syndicales représentées par les délégués et leurs permanents.

CAHIER DE REVENDICATIONS

En fonction de la catégorie de travailleurs (ouvriers ou employés) et de la réalité de l'entreprise, des cahiers de revendications sont élaborés par l'équipe syndicale après avoir pris le pouls des travailleurs des différents métiers, postes et divisions de l'entreprise.

Après introduction des cahiers de revendication des différents syndicats représentés, la négociation peut s'effectuer avec les représentants de la direction. Souvent celle-ci commence l'entretien en présentant la situation économique de l'entreprise ou du groupe et les perspectives dans un avenir proche.

La tendance est évidemment d'insister sur les difficultés conjoncturelles et de demander aux représentants des travailleurs une certaine modération voire un investissement accru du per-

sonnel pour sortir des inévitables difficultés et défis de demain.

EMPLOI ET SOUS

Toute une panoplie de pistes sont alors explorées pour concilier à la fois les intérêts syndicaux en matière d'emploi et de bien-être au travail et la viabilité économique de ces demandes. La revalorisation des rémunérations est bien sûr l'élément central des discussions, tout en sachant qu'elle peut se décliner de différentes façons : pouvoir d'achat, éco-chèques, titres repas, primes d'équipes, chèques cadeaux de fin d'année, frais de déplacement, etc.

Lorsqu'on connaît la réalité des rémunérations



Rosier. Claude Leleux et Johan Lemoine

alternatives en Belgique, on peut constater l'importance de cette mission syndicale. À l'heure actuelle, 74 % des entreprises ne proposent toujours pas de titre repas, 66 % n'ont pas d'éco-chèque et 80 % n'offrent pas d'assurance groupe. Enfin seulement 10 % couvrent leurs employés avec une assurance hospitalisation.

Il est important d'axer aussi les discussions sur le bien-être des travailleurs : temps de pause, jours de congé, mobilité verte, cadeaux lors d'événements personnels (naissance, mariage, jubilé, retraite), RCC, crédit-temps, politique d'intérim, etc.

La diversité des demandes est importante, même si les organisations syndicales sont conscientes que tout ne peut pas être obtenu lors de ces rencontres biennales.

EN CONCERTATION

En dehors de celles-ci des plans bonus, CCT 90 ou participations bénéficiaires sont aussi des pistes qu'il convient le cas échéant d'explorer. En fin de compte, ce sont les travailleurs qui valident ou non les préaccords négociés.

Les organisations syndicales jouent pleinement et démocratiquement leur rôle pour le bien collectif. La concertation sociale, loin des clichés dont on affuble les syndicats, est au centre des préoccupations de ceux-ci. ■

Roland Foucart

La délégation syndicale a le pouvoir de négocier avec la direction de l'entreprise des avantages substantiels pour l'ensemble du personnel tous les deux ans dans la foulée de l'accord interprofessionnel (ou de ce qui en tient lieu) et des Conventions collectives sectorielles.

Corelio n'imprime plus votre Librement

Ni Librement ni rien d'autre. Suite à la faillite de Corelio Printing et l'arrêt définitif des presses, les travailleurs ont commencé à faire le deuil de leur emploi après plusieurs mois d'incertitude.



Leen Van Lierde, Secrétaire permanente, Rachid Najar et Koen Janssens, délégués CGSLB. «Tant les causes, que les circonstances de la faillite nous laissent un goût amer. Quel gâchis pour toutes ces personnes qui n'ont jamais cessé de travailler avec entrain et fierté.»

À la fin d'un été torride, les travailleurs de Corelio Printing ont été soumis à la douche écossaise. Froide lorsqu'ils ont appris la faillite et la disparition de 167 emplois le 23 août. Tiède lorsque la nouvelle est tombée une semaine plus tard que Moderna Printing relançait leur entreprise et maintenait 90 membres du personnel en service, essentiellement des ouvriers. Glaciale quand ils ont appris, le 5 septembre que le repreneur jetait l'éponge. Les presses étaient définitivement arrêtées. « *Le plus hallucinant, c'est que le personnel au travail à ce moment l'a appris par un client !* », se souvient Koen Janssens, entré en service il y a 17 ans.

VACHE À LAIT

L'issue fatale était malheureusement inscrite dans les astres. L'année passée, Corelio, anciennement VUM, avait vendu la branche spécialisée dans l'impression de magazine Corelio Printing au néerlandais Circle Media Group. Cette entreprise avait déjà repris nombre d'imprimeries en Europe, pour s'en débarrasser aussitôt. Corelio Printing a connu le même sort.

« *Domage. Notre imprimerie a toujours bien tourné, le carnet de commandes était bien rempli. Au fil du temps, elle a servi de vache à lait au groupe Circle Media qui a pompé ses réserves financières pour les injecter ailleurs jusqu'à vider complètement les caisses.* »

« *Le temps s'est figé ces quatre dernières années, il n'y avait plus aucun investissement. Nous travaillions pour une entreprise fantôme* », analyse Rachid Najar, conducteur de presse, 33 années de travail au compteur.

À LA TRAPPE

Ce désintéret s'appliquait également aux salariés qui voyaient leurs conditions se dégrader. De nombreuses promesses faites au personnel n'ont jamais été tenues. « *La direction laissait des groupes de travail se constituer parce que ça fait bien, mais les améliorations proposées par les participants n'ont jamais été mises en œuvre* », selon les délégués CGSLB. « *Au contraire, la sécurité et l'hygiène sont passées à la trappe.* »

Rachid exerçait un mandat en Délégation syndicale sous la couleur de la CGSLB chez Corelio

Printing, tout comme Koen, qui siégeait en plus au Conseil d'Entreprise. « *La direction freinait des quatre fers, certains points ont été inscrits 22 fois à l'agenda des réunions ! Nous avons continué à nous démener pour nos collègues parce qu'ils le méritaient, hélas c'était comme se battre contre des moulins à vent.* »

ARDEUR AU TRAVAIL

Le personnel n'a rien à se reprocher dans cette affaire. « *Nous avons donné le meilleur de nous-mêmes pendant toutes ces années. Même après l'annonce de la faillite en août beaucoup ont continué à travailler avec ardeur pour exécuter les commandes en cours et faciliter la relance de l'entreprise par le repreneur. Question de fierté professionnelle.* »

Restait aux juristes de la CGSLB à entrer en action pour introduire les créances des travailleurs et demander l'intervention du Fonds de Fermeture des Entreprises. Les affiliés de la CGSLB savent qu'ils pourront ensuite compter sur d'autres spécialistes pour constituer leur dossier chômage, le cas échéant. ■



Drapeau en berne, banderole funeste, couronnes et faire-part personnalisés... Les travailleurs font le deuil de leur emploi. Koen Janssens, l'un des auteurs de cette initiative : « *Ce fut un moment pénible. Nous avons voulu partager notre émotion pour mieux clore ce chapitre douloureux.* »

Thomas Cook

Après la faillite, peut-être une reprise pour 195 personnes

L'été des travailleurs de Thomas Cook a encore été plus agité que d'habitude. La faillite de la maison mère britannique leur fait subitement perdre leur emploi. Un espoir subsiste pour 195 personnes si le groupe espagnol Wamos reprend effectivement 62 agences de voyages.



Pendant qu'Els De Coster, Secrétaire permanente, rencontre la direction de Thomas Cook et le repreneur avec les délégués CGSLB, les collaborateurs des secrétariats constituent les dossiers des travailleurs victimes de la faillite.

Par effet domino, la faillite de l'entreprise au Royaume-Uni a contraint les deux entités belges à déposer le bilan trois jours plus tard. Les 75 personnes chargées de composer et de vendre les voyages organisés pour les agences de voyages indépendantes se sont retrouvées sans emploi. Ensuite, c'est Thomas Cook Retail Belgique qui a mis la clé sous le paillason, laissant sans employeur les 501 travailleurs du quartier général de Zwijnaarde (près de Gand) ainsi que ceux des agences Neckermann et Thomas Cook. Pour reprendre les mots du patron de Thomas Cook Belgique : « Le tremblement de terre au Royaume-Uni a provoqué un tsunami qui a déferlé sur nous ».

QUEL GÂCHIS

« La pilule est amère à avaler », commente pour sa part notre Secrétaire permanente Els De Coster. « D'autant plus que la branche belge de Thomas Cook se portait bien, qu'elle n'avait pas de dette et que sa rentabilité était satisfaisante. Le personnel a eu un moment l'espoir que la direction belge trouve un investisseur pour éviter la faillite. »

La fermeture des agences et du siège central a provoqué une vive émotion. « Il régnait une ambiance chaleureuse au sein de l'entreprise, les travailleurs de Thomas Cook formaient véritablement une famille. Ils étaient enthousiastes, ils se démenaient pour les clients. Même après que la faillite eut été prononcée, j'ai entendu une employée demander au curateur si elle pouvait vite terminer un dossier avant de quitter pour toujours son bureau. »

DÉSILLUSIONS

Les membres du personnel ont reçu un double message des curateurs. Ils ont bien été licenciés, mais ils leur ont demandé de ne pas immédiatement chercher activement un autre emploi étant donné que les chances de poursuivre certaines activités avec une partie du personnel étaient bien réelles. La faillite permet à un repreneur de ne pas devoir tenir compte de l'effectif, en d'autres termes de faire son shopping parmi les membres du personnel qui l'intéressent. Une autre piste avait été envisagée, celle de la réorganisation judiciaire, qui aurait permis aux salariés de continuer à travailler et de conserver leur ancienneté après la reprise. La faillite prive les travailleurs de leur indemnité de licenciement normale. Ils doivent maintenant s'adresser au Fonds de Fermeture des Entreprises pour toucher des indemnités plafonnées. Ce sont surtout les travailleurs comptant une grande ancienneté qui y perdront.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le groupe espagnol Wamos a annoncé vouloir reprendre 62 agences belges de Thomas Cook et 195 travailleurs. « C'est plus que ce à quoi je m'attendais » reconnaît Els De Coster « et plus rassurant parce que c'est un professionnel du tourisme et pas un fonds d'investissement. Le repreneur a promis de respecter l'ancienneté et à entamer les négociations sur les conditions salariales de ceux et celles qui vont se lancer dans cette nouvelle aventure. Nous restons préoccupés par le sort des personnes qui ne seront pas reprises. Les curateurs continuent à chercher des solutions. »

La faillite de Thomas Cook entraîne des conséquences pour les travailleurs d'autres entreprises. Au premier plan se trouve Brussels Airlines qui avait repris Thomas Cook Airlines Belgique en 2017 et transportait depuis tous les clients du tour operator vers leur lieu de vacances. ■

Vivez la magie d'Halloween avec les partenaires de la CGSLB !

	Profitez d'une remise de 11,50 € sur les tickets d'entrée de Walibi + PROMO Halloween 2 = 3 !
	Bénéficiez d'une remise de 6 € sur l'accès à Bellewaerde + PROMO Halloween 2 = 3 !
	Payez seulement 20 € votre ticket à Bobbejaanland !
	Bénéficiez d'une remise de 6 € sur le ticket d'entrée à Aqualibi : 16 € au lieu de 22 € par personne.
	Venez découvrir Phantasialand ! Commandez votre ticket avec une ristourne de 11,50 €.
	Tickets pour Plopsaland De Panne pour 26,99 € au lieu de 36,99 € !
	Le PassHan pour 21,7 € au lieu de 31€.
	L'expérience d'un film fantastique grâce Kinepolis pour seulement 8,50 €.
	Acheter plus avec la carte-cadeau de Fun !
	-6 % sur tous vos achats Dreamland grâce au bon d'achat Collishop

Faites-vous peur pour Halloween, sans mauvaise surprise pour votre porte-monnaie. Consultez notre plateforme cgsלב.be/fr/avantages pour bénéficier de nombreuses réductions.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

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

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

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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

Conseil

Besoin de vacances reposantes ? Trouvez l'inspiration sur www.cgsלב.be/fr/maisonsdevacances. Parce que vous êtes membre de la CGSLB nous vous accordons de substantielles réductions.



Taxis: les employeurs refusent d'accorder l'augmentation de 1,1 %

Les travailleurs du secteur des taxis ont déposé un préavis de grève pour amener les employeurs à conclure un accord sectoriel acceptable. L'augmentation de l'indemnité RGPT est loin de remplir la marge salariale de 1,1 %.



L'AIP prévoit une marge salariale de 1,1 % des salaires bruts. Les employeurs du secteur des taxis proposent royalement une augmentation de l'indemnité nette du RGPT qui est octroyée aux chauffeurs pour compenser les inconvénients d'un métier itinérant, notamment pour payer le recours à des installations sanitaires privées. Notons que ladite indemnité nette n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de maladie, des congés payés, de la pension ou de l'indemnité d'accident du travail. Les chauffeurs sont donc doublement lésés.

Dans la proposition des employeurs, par exemple, les conducteurs qui ne réalisent pas leur chiffre d'affaires et qui dépendent donc du revenu mensuel minimum recevront chaque mois une maigre augmentation mensuelle de 80 cents.

CONCESSION SYNDICALE

Les syndicats étaient prêts à faire des compromis.

Dans tous les secteurs, la marge salariale de 1,1 % est affectée de manière optimale aux salaires bruts. Bien qu'en tant que syndicats, nous soyons fondamentalement opposés à la conversion de la marge salariale en rémunération nette, nous nous sommes montrés disposés à transiger sur une augmentation acceptable de la rémunération du RGPT... à la condition que cela conduise à une augmentation nette perceptible. Malheureusement, les employeurs s'en sont obstinément tenus à leur propre proposition. C'est là que le dialogue social a pris fin.

PAS POUR RIEN

Bien que nous ne soyons pas parvenus à un accord sur la marge salariale, nous avons fait

un certain nombre de pas en avant dans ce secteur déjà défavorisé.

Après des négociations difficiles, les employeurs se sont mis d'accord sur une indemnité pour les employés qui viennent travailler à vélo, un système de tiers payant pour les salariés qui viennent travailler en transports publics et une augmentation de la prime syndicale à 145 € répartie sur deux ans.

PRÉAVIS DE GRÈVE

Quand la discussion n'est plus possible, il faut agir. Le front commun syndical a déposé un préavis de grève, avec des actions possibles en conséquence. La FGTB-UBT, la CSC Transcom et la CGSLB restent toutefois disposées à poursuivre les négociations afin de parvenir à un accord sectoriel acceptable. ■

Consultation Horeca

Négocier le réalisme

Dans le secteur de l'Horeca, les négociations de l'accord ont trainé en longueur. À défaut de proposition d'accord, Dominik Roland, responsable national CGSLB, a présenté les lignes directrices et contours qui ont été émis autour de la table pour sonder l'état d'esprit de nos délégués et renouveler ainsi un mandat de négociation par la participation, indispensable condition pour toute négociation sectorielle.



Pas de fumée blanche dans l'horeca ? Des attentes et des propositions pour sortir de l'impasse : du pouvoir d'achat et du dialogue en entreprise ! A l'heure de boucler cet article, une proposition d'accord est sur la table. Les délégués seront à nouveau consultés !

« Face aux trois syndicats, le banc patronal est diversement composé » constate Dominik Roland. « Il y a beaucoup d'acteurs qui défendent des intérêts parfois différents : les Fédérations régionales de l'Horeca, les entreprises du catering ou encore les hôteliers... » En conséquence, six mois après la conclusion d'un projet d'accord interprofessionnel dont les principales dispositions ont été mises en œuvre, en commission paritaire de l'Horeca, il n'y a encore que des pistes de réflexion. Pas d'augmentations salariales, pas d'amélioration des conditions de travail et peu d'envie pour de la concertation au niveau des entreprises.

ENTRE 1,1 ET 0

Concernant la marge d'augmentation des salaires, les points de vue sont radicalement opposés. Pour les syndicats, il faut aller jusqu'au maximum ... ce qui est déjà très faible, c'est-à-

dire 1,1 %. Pour les employeurs, c'est 0,0 %. « Un consensus pourrait-il se cristalliser entre les deux extrêmes ? » La question est posée, mais surtout à quel prix ? A l'heure de la consultation, de nombreuses questions restent encore en suspens. « En matière de mobilité, nous avons discuté de l'augmentation de l'intervention patronale dans les frais de déplacement, des moyens alternatifs aux heures où il n'y a pas de transports en commun publics. Nous avons débattu des fins de carrière, de la révision de la classification des fonctions, de la prime de fin d'année, l'indexation de l'intervention en cas de chômage économique... » Mais tout cela a un coût nous oppose-t-on. Bien entendu ! Car, oui une approche qualitative des conditions de travail, c'est un investissement que les partenaires sociaux doivent faire. Le secteur de l'Horeca a besoin d'un tel encadrement national. Il reste beaucoup de travailleurs qui ne sont pas représentés dans les entreprises.

D'ailleurs, le seuil pour établir une délégation syndicale était également sur notre cahier de revendication. Un accord sectoriel, c'est une garantie d'égalité des conditions de travail entre les travailleurs !

REVENDEICATIONS PATRONALES

Les patrons ont également posé leurs points de revendications. Augmenter la possibilité d'heures supplémentaires pour les entreprises qui n'auraient pas de caisse enregistreuse. « Imbuvable ! Mieux contrôler les travailleurs malades ? Voulons-nous une chasse aux sorcières ? » précise Dominik Roland. Pour nous, responsabilité rime avec concertation.

L'HORLOGE TOURNE

Entre-temps l'horloge tourne. « Arriver à un accord, c'est garantir une augmentation du pouvoir d'achat. Sans cela nos délégués iront négocier dans les entreprises, mais que feront-ils là où il n'y a pas de négociation ? » prophétise Dominik Roland qui retourne à la table de négociation avec, bien en tête, les remarques émises par les délégués CGSLB présents à la consultation.

Il faut prendre la marge salariale et ouvrir la négociation en entreprise. Mais cela n'est acceptable que si nous retrouvons de la concertation sur la qualité du travail. Trop de travailleurs sont pressés par la flexibilité à outrance, le manque de reconnaissance de leur qualification ou le faible niveau de formation. Un accord sectoriel substantiel est indispensable pour ne pas abandonner sur le bord du chemin les travailleurs des petites entreprises du secteur Horeca. ■

Les syndicats présentent leurs priorités aux nouveaux députés européens

Le 1er octobre dernier, les trois syndicats belges rencontraient ensemble les députés européens belges élus en mai dernier pour leur faire part des priorités pour une Europe plus sociale dans les cinq prochaines années. Représentée par Olivier Valentin, la CGSLB a défendu les positions syndicales sur des enjeux importants de la prochaine législature, avec en tête de liste la proposition de faire en sorte que tous les travailleurs de l'UE soient couverts par un salaire minimum décent.

C'est désormais une habitude : plusieurs fois par an, les secrétaires généraux des trois syndicats belges rencontrent les députés européens francophones, néerlandophones et germanophone de notre pays pour échanger sur les sujets brûlants de l'actualité sociale européenne. Le briefing de début octobre avait une petite particularité : c'était la première rencontre avec les députés (ré)élus le 26 mai dernier. L'occasion d'aborder à la fois les nouveaux dossiers proposés par la présidente de la Commission européenne, le suivi des dossiers entamés avant les élections, mais aussi les auditions des candidats commissaires désignés par les gouvernements de chaque Etat membre.

DES DÉPUTÉS INTÉRESSÉS

À de nombreuses reprises, les députés nous ont sollicités pour connaître les positions des syndicats sur les dossiers importants. Ils apprécient en particulier les positions de la Confédération européenne des syndicats, qui reflètent dans un seul document les nuances des opinions d'organisations venant des 4 coins de l'Europe et représentant ensemble près de 50 millions de travailleurs. Nous n'avons donc pas manqué de leur faire part de nos positions sur la proposition de donner un salaire minimum décent à tous les travailleurs de l'UE, sur la nécessité de renforcer le cadre légal pour les comités d'entreprises européens, sur la révision des règles visant à éviter le dumping social dans le transport routier, ou encore sur le futur budget de l'Union européenne qui doit mettre sur la table les moyens nécessaires pour que les transitions écologiques et numériques se fassent sans casse sociale.

UN SALAIRE MINIMUM POUR TOUS LES EUROPÉENS ?

Le sujet a évidemment été au cœur des discussions : la présidente de la Commission a promis de proposer, dès ses 100 premiers jours d'exercice, un salaire minimum pour tous les travailleurs européens. Proposition que nous ne pouvons qu'accueillir positivement, notamment pour lutter contre les différences de salaires entre Est et Ouest qui causent le dumping social. Mais nous avons évidemment toute une série de balises pour que la proposition remplisse ses objectifs :

le cadre européen doit être contraignant, sans quoi certains états se passeront d'agir. Il faut que le salaire minimum soit fixé par concertation entre les partenaires sociaux et atteigne un niveau correct. Enfin, un salaire minimum légal ne suffit pas, et le plus important est de mettre en place les éléments pour que les employeurs et les travailleurs puissent négocier au niveau sectoriel ou interprofessionnel des salaires et conditions de travail décentes, ce qui est loin d'être le cas partout en Europe. Un salaire minimum légal ne peut en aucun cas servir à se passer de négociation collective !

CONTINUER À DIALOGUER

Les syndicats ont enfin insisté sur l'importance d'entretenir des échanges réguliers avec les membres du Parlement européen, dont le rôle est de plus en plus important dans le fonctionnement de l'Union.

Ce briefing s'adresse aux membres belges des groupes parlementaires européens Renew Europe, PPE, S&D, GUE, Verts et ECR.

Il s'agit de :

Renew Europe

Olivier Chastel (MR), Frédérique Ries (MR), Hilde Vautmans (Open-VLD), Guy Verhofstadt (Open-VLD)

PPE

Benoit Lutgen (cdh), Kris Peeters (CD&V), Cindy Franssen (CD&V), Pascal Arimont (CSP)

S&D

Marie Arena (PS), Marc Tarabella (PS), Kathleen Van Brempt (sp.a)

GUE

Marc Botenga (PTB)

Groupe des Verts

Saskia Bricmont (Ecolo), Philippe Lamberts (Ecolo), Petra De Sutter (Groen)

ECR

Geert Bourgeois (N-VA), Johan Van Overtveldt (N-VA), Assita Kanko (N-VA)

Les séances d'information continuent dans les zones

Pas de droit à l'erreur dans la procédure des élections sociale. Comme dans la fable du lièvre et de la tortue, rien ne sert de courir, il faut partir à point. Et en plus il faut accomplir tous les actes requis à temps et parfaitement. Nouveaux candidats et délégués déjà élus assistent à nos séances d'information pour poser les questions qui les turlupinent.



Quelques candidats du Hainaut occidental à Tournai, bien décidés à se représenter.

Les élections sociales se dérouleront du 11 au 24 mai 2020. La législation a peu changé par rapport 2016.

À des conditions très strictes, les travailleurs intérimaires pourront voter. Comme ils ne font pas partie de l'entreprise, ils ne pourront pas être candidats.

Le vote électronique ne doit plus faire l'objet d'une décision unanime. À défaut de CE ou de CPPT, l'employeur peut décider d'y recourir en accord avec la délégation syndicale. Les électeurs peuvent émettre leur vote électroniquement depuis leur poste de travail habituel ou au moyen d'un support relié au réseau de l'entreprise.

Jusqu'au mois de mars, nous sommes dans la phase de recherche de candidats et de candidates pour constituer une liste CGSLB dans un maximum d'entreprises. Ensuite ils et elles devront convaincre les électeurs de noircir la case à côté de leur nom.

JAMAIS SANS PROTECTION

Attention ! Si vous vous présentez pour la première fois, ne rendez pas encore votre candidature publique ! Vous n'êtes pas protégé contre le licenciement ! La période de protection débute entre le 12 janvier 2020 et le 25 janvier 2020 inclus, en fonction du jour de l'affichage de l'avis qui fixe la date des élections dans votre entreprise (30 jours avant). Mais cela ne vous empêche pas de fixer déjà un entretien avec un de nos secrétaires permanents. Un futur candidat bien informé en vaut deux. ■



Troisième séance d'information déjà à Bruxelles pour faire face à l'affluence de la demande.

La CGSLB pointe de l'accord de gouvernement wallon

Le Syndicat libéral salue globalement l'accord trouvé en vue de constituer des gouvernements pour la Wallonie.

Il reprend bon nombre d'éléments présents dans le mémorandum de la Régionale wallonne.



Le gouvernement wallon a la volonté manifeste de structurer et de développer l'économie circulaire et les circuits courts ainsi que les nouvelles formes d'économie qui étaient des points fondamentaux du mémorandum de la Régionale wallonne. Visite de la Ressourcerie à Namur.

Les trois composantes PS, MR et Ecolo, pourtant si éloignées dans leurs programmes respectifs, sont néanmoins parvenues à établir des déclarations de politique équilibrées, cohérentes, apaisantes et aux objectifs sociaux, environnementaux et économiques ambitieux. Christian Locht, Secrétaire Régional wallon nous explique ce qu'il pense de **la déclaration de politique régionale (DPR) ?**

CL : Je suis assez satisfait de son contenu général et des équilibres. J'ai le sentiment qu'au moins au niveau des enjeux et des intentions, on a pris la mesure du défi et du « momentum » crucial pour la Wallonie que représente cette législature. Il s'agit d'un texte volontariste et équilibré. Enjeux sociaux, environnementaux et économiques s'y retrouvent. Il

ne s'agit pas d'un texte clivant optant pour les thèses de l'une ou l'autre catégorie de citoyens ou des entreprises contre les travailleurs ou l'inverse. C'est un texte qui a tenu compte des consultations multiples réalisées. La concertation sociale y trouve sa place.

« Momentum » qu'entendez-vous par là ?

Dans cinq ans les moyens venant du fédéral à disposition de la Wallonie vont diminuer de 64 millions par an et ce pendant 10 ans. C'est le moment de mettre en place des politiques qui vont combler ce trou de 640 millions en gardant une marge de manœuvre. Ou la Wallonie en profite et prend les bonnes décisions ou les générations futures paieront la note. Les taux bas (voir négatifs) ouvrent des perspectives pour mener une politique keynésienne d'investissements publics vertueux

par le recours à l'emprunt qui, couplée à une politique d'assainissement raisonnée, peut être positive. La majorité semble l'avoir bien compris. Encore faut-il que cette politique (4 milliards d'investissements publics) soit focalisée sur des investissements durables qui vont générer des profits à long terme et des recettes fiscales pour la Wallonie. Il ne s'agit pas d'emprunter pour payer le loyer ou le chauffage, mais bien pour rénover la « maison Wallonie ».

Quels sont les points les plus positifs de la DPR ?

Outre cette volonté de mener une politique d'investissements publics, je mettrai en avant quelques points, à commencer par la volonté affichée en matière de formation et d'emploi :

[>>> suite en page 20](#)

Le flou budgétaire

de l'accord de gouvernement bruxellois

Globalement, le gouvernement a produit un accord satisfaisant qui répond à des attentes fortes exprimées par les interlocuteurs sociaux et des acteurs environnementaux. Toutefois, la dimension budgétaire de la mise en œuvre de l'accord est absente.

Le gouvernement régional bruxellois a été le premier à être constitué. Est-ce que à dire que l'accord a été rédigé à la va-vite ? Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois nous livre son analyse.

PVDA : À la va-vite ? Ce n'est pas l'impression qu'il donne. L'accord s'inscrit dans la continuité des précédentes législatures. Il laisse présager une certaine constance dans la politique bruxelloise même si Ecolo qui remplace le CDH a imprimé quelques accents spécifiques en matière d'environnement, de politique économique (on parle de transition

économique et non plus d'économie) et de mobilité.

En termes de continuité, je me réjouis de lire que le dialogue social est une préoccupation réaffirmée avec force par la nouvelle majorité bruxelloise. Le Conseil économique et social régional est conforté dans son rôle de plate-forme centrale et de centre de gravité de la concertation sociale dans la région. Le modèle bruxellois qui s'est construit va être coulé dans la législation. Ce modèle, c'est l'ouverture de la consultation des partenaires sociaux en amont de la rédaction d'un texte législatif. Ainsi, concrètement, avant même

qu'un ministre ne dépose un projet de texte sur la table du Gouvernement, il peut en concerter avec les interlocuteurs sociaux. Cela crée une dynamique constructive. À Bruxelles, nous appelons cela les priorités partagées.

Cette façon de faire concerne toutes les matières, toutes les compétences ?

PVDA : Non, bien sûr. Il s'agit des matières spécifiquement socio-économiques. Ce sera d'ailleurs l'objet de la première rencontre avec le Gouvernement dans le courant d'octobre.

[>>> suite en page 20](#)



Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois, Jan De Branbanter, représentant de Beci (employeurs) et Rudy Vervoort, Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale lors de la célébration du 25e anniversaire du Conseil économique et social. Le dialogue social est une préoccupation réaffirmée avec force par la nouvelle majorité bruxelloise. (photo CESRB)

de l'accord de gouvernement wallon

>>> suite de la page 18

- le renforcement de la filière de l'alternance qui donne des résultats remarquables de mise à l'emploi ;
- l'accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi et la volonté d'oser la rénovation du FOREM ;
- le volontarisme pour lutter contre la pénurie dans certains métiers sans contraindre le demandeur d'emploi ;
- le courage de s'attaquer au problème des « NEET's », c'est-à-dire les jeunes sortis des radars, qui ne suivent pas de formation, ne recherchent pas d'emploi et s'éloignent ainsi chaque jour d'une solution.

... même si je pense que globalement, l'objectif d'augmentation du taux d'emploi de 5 % est plus incantatoire que réaliste.

Il y a des avancées dans deux autres domaines qui nous intéressent, l'environnement et la concertation sociale ?

CL : Oui, il y a d'abord la volonté de concrétiser les engagements internationaux de la Belgique en matière de climat en menant une politique du logement basée sur la promotion de la rénovation du bâti wallon et la construction et la rénovation de logements sociaux, et le programme d'investissement dans la mobilité douce.

Ensuite il y a une volonté manifeste de structurer et de développer l'économie circulaire et les circuits courts ainsi que les nouvelles formes d'économie qui étaient des points fondamentaux de notre mémorandum CGSLB d'avant élections.

Enfin, dans ce qui constitue notre cœur d'activité, je note la valorisation de la concertation sociale et la volonté d'évaluer les politiques à la lumière de leur impact social sur les Wallons et pas uniquement de ratios économiques.

Vous n'allez pas nous faire croire que tout est

positif dans cette DPR...

Non, la réalisation concrète des mesures sera fonction de la capacité budgétaire de la Wallonie. Nous ne voyons pas suffisamment le lien entre cette capacité budgétaire et la DPR... **elle nous semble même un peu utopique.** Cela provoque chez nous, mais aussi chez les partenaires sociaux en général, une inquiétude très forte. À pointer plus précisément comme négatif :

- l'absence de l'assurance autonomie pour financer de manière dédiée l'accueil des personnes âgées ou leur maintien à domicile ;
- l'ouverture des titres-services à l'accueil des enfants. Cela nous semble être une mesure niant les compétences nécessaires pour accueillir l'enfance. La formation adaptée, le contrôle et l'évaluation seront, dans tous les cas, des éléments importants d'une éventuelle mise en œuvre que nous suivrons de très près. ■

de l'accord de gouvernement bruxellois

>>> suite de la page 19

Quelles seront les thématiques retenues comme priorités partagées ? L'emploi, économie en feront sûrement partie. Les partenaires sociaux insisteront pour que la mobilité devienne une priorité sur laquelle ils pourront travailler avec le Gouvernement.

Un autre thème est aussi la rationalisation de la concertation sociale. Cela peut paraître paradoxal pour nous qui réclamons toujours plus de concertation sociale. Mais aussi, dans ce domaine, l'excès nuit. Il y a trop de lieux de concertation avec une impossibilité pour les acteurs sociaux de suivre le rythme. Il ne s'agit pas d'aller vers un moins, mais bien de viser un mieux. Ce sera compliqué, le dossier est depuis longtemps sur la table, mais cette fois, il est grand temps d'avancer.

En matière d'emploi ?

PVDA : Le taux de chômage a diminué significativement dans la Région. Cela est dû à la

fois à la conjoncture économique et aux développements de mesures permettant d'en faire bénéficier les chercheurs d'emploi. À cet égard, Bruxelles, avec Actiris, son opérateur d'emploi, n'a pas manqué le rendez-vous. L'ambition nouvelle du Gouvernement est de s'adresser, via Actiris, à tous les chercheurs d'emploi, quelle que soit la durée de leur chômage et/ou leur éloignement de l'emploi. L'ambition est louable, mais énorme. Il faudra trouver, à la fois les moyens budgétaires et humains, mais aussi les méthodes pour s'attaquer à ce que l'on appelle vilainement le noyau dur du chômage.

L'articulation emploi-formation sera un levier. Plus de formations, mais aussi un encouragement à la formation : une indemnité supplémentaire pour les chercheurs d'emploi en formation (objectif : 4 euros/heure de formation (moyennant réussite de la formation) au lieu de 1 actuellement) davantage de places d'accueil pour les enfants dont les parents se for-

ment, davantage d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

Peut-on en déduire qu'il s'agit d'un bon accord ?

PVDA : Globalement, le Gouvernement, en s'inscrivant dans la continuité, mais aussi en répondant à des attentes fortes exprimées par les interlocuteurs sociaux, a produit un accord satisfaisant.

Toutefois, la dimension budgétaire de la mise en œuvre de l'accord est absente. On a beau avoir une bonne liste de courses, c'est finalement le contenu du portefeuille qui dira ce que l'on pourra mettre dans le panier. Il en est de même pour un accord gouvernemental. Ce sont les budgets qui détermineront ce qui est faisable et surtout, avec quelle intensité.

Notre accueil de l'accord est donc positif, mais pas sans éveiller notre vigilance quant à sa mise en œuvre au bénéfice des Bruxellois et de ceux qui travaillent à Bruxelles. ■



De nouveaux déchets admis dans les sacs bleus wallons

Depuis le 1er octobre, presque tous les emballages en plastique peuvent être mis dans le sac bleu PMC. Cela concerne uniquement quelques communes wallonnes pour le moment.

Le nouveau sac bleu sera introduit sur tout le territoire belge d'ici fin 2020 et de manière progressive. La nouveauté concerne surtout une catégorie de déchets d'emballage actuellement jetés dans le tout-venant qui seront désormais acceptés dans le nouveau sac bleu.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Chaque année, l'Europe produit 25 millions de tonnes de déchets plastiques. Seulement 26 % sont collectés en vue du recyclage. En ouvrant le tri à d'autres emballages, on augmente ainsi le recyclage des emballages en plastique de 41 à 65 %. Cela correspond à 8 kilos de déchets d'emballages supplémentaires, par personne et par an. Cet élargissement des règles de tri permet aussi à la Belgique de s'ancrer dans une économie circulaire et, d'asseoir son statut de leader européen de la collecte sélective et du recyclage des déchets d'emballage.

DANS LE NOUVEAU SAC

Actuellement, seuls les bouteilles et flacons en plastique, les emballages métalliques et les cartons à boissons sont autorisés. Dans le nouveau sac PMC, on pourra jeter :

- les emballages en plastique rigide, les barquettes et rapiers (en plastique et en aluminium), les pots (de fleurs ou de yaourt), les sacs et films en plastique.
- les emballages en plastique souple comme les films (qui entourent les magazines, les packs de canettes ou de bouteilles...), les sacs et sachets (de fromage, de frites surgelées...), les tubes (de dentifrice...).

LES ENTREPRISES AUSSI ?

Comme en Flandre et à Bruxelles, les

Dans le nouveau sac PMC, on pourra jeter les emballages en plastique rigide (barquettes et rapiers), les pots (de fleurs ou de yaourt), les sacs et films en plastique, etc.



entreprises wallonnes sont obligées de trier les PMC depuis 2015. Depuis, on a pu constater les effets bénéfiques sur les quantités collectées qui sont passées de 4801 tonnes en 2015, à 5465 tonnes en 2016 (Rapport annuel 2016 de Fost Plus). En réalité les quantités sont beaucoup plus élevées puisqu'une grande partie des PMC collectés auprès des entreprises se retrouvent dans la collecte domestique. Avec l'instauration du nouveau sac bleu, deux possibilités s'offrent aux entreprises. Quand les sacs PMC sont enlevés avec les rondes de collecte de déchets ménagers, les sacs peuvent être remplis et proposés selon les nouvelles règles de tri dès que la commune passe au nouveau système. Quand un contrat a été passé avec un partenaire privé en matière de déchets pour l'enlèvement des PMC, ce dernier informera l'entreprise du timing ultérieur et les règles de tri des PMC restent inchangées.

QUEL EST L'AGENDA ?

Le nouveau sac bleu sera introduit progressivement dans tout le pays. La couverture complète du territoire est prévue en 2020, le temps que les centres de tri s'adaptent en construisant de nouvelles installations ou en s'agrandissant. Fost Plus, l'initiateur du projet insiste également sur le fait qu'un élargissement réussi dépend du recyclage effectif en aval. En effet, tous les plastiques triés ne trouvent pas encore d'applications permettant leur recyclage. Il convient donc, dans un premier temps, d'identifier les plastiques qu'il est judicieux de trier tout en continuant à investir dans la recherche et à stimuler le développement de nouvelles filières.

Charline WANDJI

Toutes les infos sur le nouveau sac PMC sont sur le site www.lenouveausacbleu.be du BEP Environnement.

Activités autorisées aux chômeurs

En tant que chômeur, j'aimerais effectuer quelques petits travaux dans ma maison, est-ce possible? J'aimerais faire du bénévolat, mais je suis chômeur complet. Est-ce un problème? J'ai une activité accessoire, mais j'ai été licencié par mon employeur principal. Est-ce que je peux poursuivre cette activité accessoire ?

Quelles sont les activités autorisées sans perdre le bénéfice de vos allocations ? Dans les lignes qui suivent, nous parcourons les possibilités.

TRAVAILLER POUR SON PROPRE COMPTE

Le chômeur peut exercer la gestion normale de ses biens propres sans perdre le droit aux allocations. Pour cela, l'activité ne peut pas être intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et de services et elle ne peut pas être exercée dans un but lucratif. L'activité ne permet que de conserver ou d'accroître modérément la valeur de ses biens. En outre, l'activité ne vous empêche pas d'exercer un emploi ou d'en rechercher un.

Ainsi, vous pouvez, sans perdre le bénéfice de vos allocations, effectuer tous travaux ménagers, entretenir votre jardin, repeindre ou tapisser votre living... Par contre, si vous vendez la récolte de votre potager ou repeignez votre habitation dans le but de la revendre, ces activités peuvent vous coûter vos allocations. Si vous avez des doutes quant à la possibilité de combiner une activité donnée avec des allocations de chômage, vous pouvez le demander au bureau de chômage de l'ONEM. Pour ce faire, il faut utiliser un formulaire C45C que vous pouvez demander à votre secrétariat local CGSLB.

TRAVAILLER POUR UN TIERS

L'ONEM part du principe que vous percevez une rémunération pour toute activité effectuée pour un tiers. Afin de conserver le bénéfice des allocations, vous devrez vous-même apporter la preuve contraire.

Si vous travaillez pour un tiers et recevez une indemnisation ou un autre avantage matériel en échange, vous perdez le droit aux allocations de chômage.

ACTIVITÉS OCCASIONNELLES

Si, à l'occasion, vous effectuez une activité pour votre propre compte, mais qui dépasse la gestion normale de vos biens, vous devez noircir à l'avance la case correspondante de votre carte de contrôle. Cela vaut aussi en cas de travail effectué le samedi, le dimanche ou un jour férié.

Par jour durant lequel vous travaillez, vous recevrez une allocation en moins. Si le directeur du bureau de chômage estime que l'activité dépasse le cadre de ce qu'il faut considérer comme occasionnel et constitue une activité accessoire, les conséquences seront plus importantes pour vos allocations.

En cas de doute, n'hésitez pas à prendre contact avec les collaborateurs de votre secrétariat CGSLB.

BÉNÉVOLAT

En tant que chômeur, vous pouvez effectuer un travail bénévole pour un particulier (le service d'amis) ou pour une organisation. Il faut entendre par là l'aide gratuite à une asbl, à des services publics, des centres culturels, des maisons de la jeunesse... Attention ! L'aide - même bénévole - dans l'activité professionnelle d'un particulier n'est jamais acceptée par l'ONEM comme une activité bénévole. Lorsque vous exercez une activité bénévole, vous devez en faire la déclaration à l'ONEM, avant le début de l'activité, au moyen d'un formulaire C45A ou C45B selon qu'il s'agit d'une activité pour un particulier ou pour une organisation.

Si vous avez obtenu l'autorisation de l'ONEM, vous n'êtes pas obligé de mentionner le travail bénévole sur la carte de contrôle.

Si vous exercez une activité en dehors des limites de l'autorisation (par exemple vous dépassez le nombre d'heures autorisées ou vous exercez une autre activité), vous devez mentionner cette activité sur votre carte de contrôle en noircissant la case correspondante avant le début de l'activité. Vous ne percevez pas d'allocations pour ces jours.

Si vous n'accomplissez pas les formalités décrites ci-dessus, vous vous exposez à une sanction.

SE LANCER COMME INDÉPENDANT

Durant votre chômage, vous pouvez préparer une activité indépendante tout en gardant votre droit aux allocations. Ainsi, vous pouvez faire des études de marché, acheter ou louer un commerce, chercher des fournisseurs, engager du personnel, acquérir des biens de production, entreprendre les démarches administratives requises, etc. Vous devez en faire la déclaration préalable auprès du bureau de chômage. Cette déclaration se fait par écrit à l'aide du formulaire C45E.

La période durant laquelle vous conservez le droit aux allocations est limitée à 6 mois et ne peut être reconduite. Durant cette période de 6 mois, vous ne devez rien mentionner sur votre carte de contrôle, sauf si vous débutez votre activité indépendante à ce moment. Dès l'instant où vous démarrez effectivement comme indépendant, vous perdez évidemment le droit aux allocations.

ACTIVITÉ ACCESSOIRE

En principe, vous ne pouvez pas entamer une activité accessoire durant une période de chômage. Par contre, si vous exercez déjà cette activité, vous pourrez la poursuivre sous certaines conditions :



Un chômeur peut exercer la gestion normale de ses biens propres sans perdre le droit aux allocations à condition que son activité ne soit pas intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et de services.

- vous devez avoir exercé l'activité accessoire au moins durant 3 mois en plus de votre occupation, avant votre demande d'allocations ;
- vous devez déclarer l'activité accessoire à l'ONEM au moment où vous introduisez votre demande d'allocations (à l'aide des formulaires C1 et C1A) ;
- l'activité ne peut être exercée entre 7 et 18 heures en semaine ;
- il ne peut s'agir d'une activité « interdite » (par exemple: gardien de nuit, courtier d'assurances, métier de l'horeca...).

Moyennant le respect des conditions précitées, vous pouvez poursuivre votre activité accessoire durant votre chômage. En d'autres termes, si vous exercez l'activité en semaine après 18 heures et avant 7 heures, vous ne devez pas l'indiquer sur votre carte de contrôle. Si vous travaillez en journée en semaine ou le week-end (quelle que soit l'heure), vous devez noircir les cases correspondantes de votre carte de contrôle. Vous ne pouvez pas non plus cumuler indéfiniment les revenus de votre activité accessoire avec les allocations de chômage. Vous devez chaque année déclarer vos revenus de votre activité accessoire. S'ils dépassent 4 446 euros net par an, une compensation aura lieu avec vos allocations de chômage.

ACTIVITÉ ACCESSOIRE : TREMLIN INDÉPENDANT

Cet avantage vous permet d'exercer une activité indépendante accessoire en conservant votre droit aux allocations pendant maximum 12 mois. Après cette période, vous pouvez choisir de passer au statut d'indépendant à titre principal ou d'arrêter votre activité et de bénéficier de vos allocations.

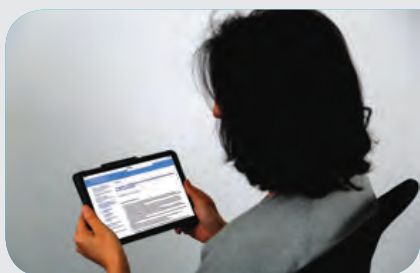
Vous devez faire la déclaration de votre activité au moyen des formulaires C1 et C1C, à obtenir auprès de votre secrétariat CGSLB. Lorsque vous bénéficiez de cet avantage, vous ne devez pas mentionner l'activité accessoire sur votre carte de contrôle.

Si vous exercez d'autres activités, ou si vous vous installez définitivement comme indépendant, vous devez noircir les cases correspondantes sur votre carte de contrôle.

Comme pour l'exercice d'une activité accessoire (voir précédemment), vous pouvez cumuler les revenus de l'activité avec les allocations de chômage, mais de manière limitée. ■

Service chômage

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 ! ■

**Orienté solutions ?
Engagez-vous pour
le syndicat positif.**



Soyez positif !

Devenez candidat CGSLB.

Élections sociales 2020
www.devenezcandidat.be

Votre liberté, votre voix



Dossier restructuration

Accord des partenaires sociaux sur une méthode de travail

Corelio, Thomas Cook, Henrard... le "troisième trimestre" 2019 ne faillit pas à la funeste tradition. Comme chaque année, c'est le moment le plus critique en termes de restructuration et dans le pire des cas de faillite. Parallèlement, les syndicats et les employeurs sont parvenus à se mettre d'accord au sein du CNT sur une série de recommandations destinées aux secteurs et aux entreprises qui restructurent.

À l'issue de négociations qui furent difficiles, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont rédigé quelques recommandations à destination des employeurs et des travailleurs pour améliorer ce que tout le monde connaît mieux sous l'appellation de procédure Renault.

L'objectif de ces recommandations est double : d'une part, améliorer la qualité et l'efficacité de la phase d'information et de consultation des travailleurs et, d'autre part, assurer une meilleure communication avec les parties indirectement impliquées (notamment les sous-traitants) et leurs travailleurs sur les questions qui les touchent.

MIEUX INFORMER

Le premier objectif peut être atteint, notamment :

- En fixant des modalités de transmission en temps utile des questions/réponses (par écrit, moment de la transmission...);
- En prévoyant une planification et un ordre du jour des réunions;
- En objectivant les propositions et les alternatives, mais aussi en fournissant des réponses argumentées;
- En demandant de faire intervenir des tiers au cours de la phase d'information et de consultation.

IMPLIQUER LES SOUS-TRAITANTS

Le deuxième objectif est réalisé lorsque l'entreprise concernée identifie en temps utile ses cocontractants qui pourraient être impactés



Le Conseil national du Travail adresse aux employeurs et aux travailleurs quelques recommandations pour améliorer le processus de négociation en cas de restructuration, ce que tout le monde appelle la procédure Renault.

par la restructuration de manière significative et désigne une personne de contact. Elle informe les représentants des travailleurs en son sein. Chacun de ceux-ci doit à son tour évaluer la situation dans l'entreprise et, si nécessaire, informer son propre personnel.

SUIVI ET AVIS

Outre ces recommandations, les partenaires sociaux continueront à suivre le dossier au sein du Conseil national du Travail, ce qui permettra d'élaborer un nouvel avis dans lequel ils proposeront, en collaboration avec les pouvoirs publics, de centraliser tous les textes qui réglementent la matière des restructurations

(sans porter préjudice aux droits existants). Cela permettra également une meilleure information des autorités, des employeurs et des salariés par le biais d'un guichet unique (notification des licenciements collectifs) et d'une plate-forme d'information unique (site web).

Une fois cet avis rendu, les partenaires sociaux pourront évaluer la mise en pratique des recommandations par les secteurs et les entreprises dans les trois ans après la date de l'avis. Quoi qu'il en soit, la CGSLB suivra ce dossier de très près : dans les entreprises impactées, mais également au niveau des secteurs et du Conseil national du Travail. ■