



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Une fiscalité plus équitable et plus simple est possible

Dans ce numéro :

La position du gouvernement sur la réforme des pensions de moins en moins claire | L'accord estival augmente encore la flexibilité du temps de travail | La CGSLB fait des propositions pour améliorer votre mobilité | Un chômeur peut gérer ses biens propres sans perdre le droit aux allocations

# SOMMAIRE

## Du flou dans les pensions 4

Aperçu des mesures du gouvernement en matière de pension. Beaucoup d'annonces, peu de décisions et encore celles-ci reviendront-elles sur la table du Conseil des ministres plus tard.

## Flexibilité à outrance 6

Travail de nuit et du dimanche, flexi-jobs, généralisation du travail intérimaire... le gouvernement choisit la flexibilité sur mesure pour les employeurs.

## Congé de sollicitation 8

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

## Syndicats et environnement 19

Les organisations syndicales contribuent à la transition vers le modèle de développement durable qui s'opère actuellement, avec pour soucis la création d'emplois de qualité et l'instauration de la justice sociale.

## Contrôle des e-mails 20

La Cour européenne des droits de l'homme a condamné un employeur parce qu'il exerçait un contrôle trop strict des e-mails à caractère privé du travailleur et parce que le licenciement était une sanction disproportionnée.

## Activités autorisées aux chômeurs 22

Le chômeur peut exercer la gestion normale de ses biens propres sans perdre le droit aux allocations du moment que l'activité ne puisse pas être intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et de services.



## Confusion au sein du gouvernement

La CGSLB ne participera pas au mouvement de grève du 10 octobre, jour de la déclaration de politique générale du Premier ministre à la Chambre. Les véritables intentions du gouvernement inscrites dans l'accord estival ne sont pas assez détaillées pour dégainer une arme aussi puissante. Nous attendons des précisions pour évaluer l'impact de chaque mesure sur les travailleurs et les allocataires sociaux et vous présenter une analyse critique. Ensuite nous déciderons de l'attitude à adopter. La saga du sort qui sera réservé aux chômeurs de plus de 50 ans en matière d'activation du comportement de recherche d'emploi et de pension est assez révélatrice des tensions qui règnent au sein du gouvernement. Et de son refus de tenir compte d'une réalité simple : les employeurs embauchent peu de travailleurs de plus de 50 ans.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgsלב.be](mailto:communication@cgsלב.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Grandes incertitudes

La CGSLB veut rendre la fiscalité belge plus équitable. Aujourd'hui, les revenus du travail sont beaucoup plus lourdement taxés que ceux du patrimoine. Il n'est pas normal que les 10 % de Belges très riches qui possèdent 43 à 44 % du patrimoine net ne contribuent pas plus justement à l'effort commun.

**D**epuis sa naissance, ce gouvernement a décidé de faire payer les travailleurs et les allocataires sociaux et de laisser les riches en paix sous le fallacieux prétexte que trop d'impôt tue l'impôt et qu'ils risquent de déplacer leurs avoirs sous des cieus fiscaux plus sereins.

À la CGSLB, nous avons élaboré un véritable tax-shift, un chamboulement de l'assiette des impôts. C'est indispensable pour une simple raison de justice sociale et, nous allons le démontrer, c'est possible. L'originalité de notre proposition consiste à introduire, pour alléger l'imposition des revenus du travail, une taxation progressive des revenus du patrimoine, j'entends par là les plus-values sur actions, les intérêts et les dividendes, les loyers... Les spécialistes parlent de « dual income tax », un système de taxation qui s'applique sur deux types de revenus, ceux du travail d'une part, et ceux du patrimoine d'autre part. En tant que syndicalistes libéraux, nous y ajoutons une touche de réalisme : l'impôt sur le patrimoine doit aussi être progressif. Des ouvriers, des employés, des allocataires sociaux peuvent, par héritage ou par bonne gestion de leurs revenus, être propriétaires immobiliers ou détenteurs d'un portefeuille d'actions. Ils ne doivent évidemment pas être taxés de la même manière que les très grosses fortunes. Cette proposition de dual income tax progressive, notre service d'étude est occupé à la peaufiner pour qu'elle soit à l'abri de toute critique quant à son sérieux ou à sa faisabilité. Nous la présenterons avant la déclaration de politique générale du gouvernement le 10 octobre.

Après s'être dépêchée de conclure un accord budgétaire en juillet pendant que tout le monde était démobilisé par les vacances, l'équipe Michel va devoir lever toute une série d'incertitudes qui planent sur le budget et sur les économies qu'il compte réaliser dans la sécurité sociale, notamment sur les pensions. Le cafouillage a été total pendant deux mois. Le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine a laissé croire que les chômeurs âgés de plus de 50 ans, inactifs depuis plus d'un an, verraient leur pension calculée sur la base de droits minimums moins favorables. La mesure qui leur aurait fait perdre jusqu'à 140 euros par mois n'est pas encore enterrée, mais sous la pression des syndicats, elle sera intégrée dans une réflexion plus large qui s'orientera vers une activation de ces personnes. Idée d'une très grande hypocrisie puisque les employeurs trouvent tous les prétextes pour ne pas engager les demandeurs d'emploi déjà à partir de 45 ans. Soyez certains que la CGSLB suit de près tous les ballons d'essai lan-

cés par les différents ministres pour tester les réactions de la population et des syndicats en particulier. Ce gouvernement s'obstine à s'attaquer aux travailleurs et aux allocataires sociaux au lieu de réformer la fiscalité. ■



**Mario Coppens,**  
Président national



# Le jour après Tomorrowland

## Cacophonie totale dans la réforme des pensions

Après avoir bouclé l'accord estival, les ministres sont allés se détendre au festival Tomorrowland. Leurs mines heureuses de l'époque contrastent fortement avec la communication chaotique sur la réforme des pensions de ces dernières semaines. Les ministres ont présenté des plans et fait des promesses allant dans toutes les directions, en lançant des chiffres à tout va. À chaque fois qu'un accord était annoncé, le gouvernement faisait marche arrière. C'est la cacophonie totale dans ce dossier. L'opacité caractérise cette coalition.

**L**a réforme du calcul de la pension des chômeurs de plus de 50 ans - l'une des (nombreuses) zones d'ombre de l'accord estival - vient de faire couler beaucoup d'encre. Finalement, seuls les chômeurs de longue durée de moins de 50 ans sont visés. Après un an de chômage, leur pension sera calculée sur la base du montant minimum. Les chômeurs pensionnés de plus de 50 ans sont eux épargnés par cette mesure et bénéficieront d'une pension calculée sur leur dernier salaire.

En tout cas pour l'instant, car à en croire la N-VA, le dossier reviendra sur la table. Comprenez qui peut. Le gouvernement est toutefois unanime sur le fait que les périodes de travail doivent compter plus que les périodes de chômage dans le calcul de la pension. D'ici la fin de l'année, il souhaite prendre des mesures, après consultation du Conseil national du travail et des entités fédérées

en vue d'accentuer l'activation des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

### BEAUCOUP D'ANNONCES, PEU DE RÉALISATIONS

Dans l'intervalle, le ministre Bacquelaine a déclaré lors du Comité national des Pensions du 15 septembre dernier vouloir donner la

priorité au système de pension à points. Il entrera en vigueur en 2025, sans période de transition. Dans ce système, chaque année prestée rapporte des points. À la fin de votre carrière, on multiplie les points accumulés par la valeur du point en euro, ce qui donne alors le montant de la pension.

Les syndicats souhaitent d'abord que le Comité national des Pensions s'exprime clairement en faveur de la qualité sociale des futures pensions. Pour le Syndicat libéral, un éventuel système à points, ou un autre instrument, ne sera négociable qu'à condition que cela puisse permettre de bénéficier d'une pension à part entière et digne de ce nom.

De nombreuses adaptations sont en vue, mais c'est l'incertitude sur toute la ligne. Pour le Syndicat libéral, c'est scandaleux. Au début de sa législature, le gouvernement Michel s'engageait à conclure un contrat social avec la population, mais on en est loin. Les travailleurs continuent cependant de cotiser sans savoir si leurs efforts seront récompensés.



### Rachat des années d'étude

Le 21 septembre dernier, la Chambre a fini par adopter le projet de loi sur l'harmonisation entre les salariés et les fonctionnaires du rachat des années d'étude pour qu'elles comptent dans le calcul de leur pension. Une période transitoire de 3 ans a été prévue pour y parvenir. Cette loi doit entrer en vigueur le 1er décembre, après plusieurs reports, notamment en raison d'un conflit d'intérêts invoqué par la Commission communautaire française à Bruxelles. La CGSLB estime que ce texte est antisocial. Les travailleurs du secteur privé pourront racheter leurs années d'étude dans un délai de 10 ans. La loi supprime la gratuité de la bonification pour diplôme dont bénéficiaient les fonctionnaires. Tout comme les salariés du privé et les indépendants, ils vont devoir déboursier 1275 euros par année d'étude pour augmenter le montant de leur pension. Bref, ceux qui étudient et peuvent se permettre cet investissement, auront une pension plus élevée.

### Unité de carrière

Dans ce dossier également, plusieurs modifications ont été annoncées, mais rien n'a encore été concrétisé. Cela fait un an que les travailleurs avec une carrière de plus de 45 ans ne savent plus sur quel pied danser. Le calcul serait pour eux différent de celui d'aujourd'hui. Dans la législation relative aux pensions, une carrière complète compte 45 ans. En d'autres termes, pour le calcul de la pension, on ne peut jamais tenir compte de plus de 45 ans, pas même si la personne a travaillé pendant plus longtemps. En cas de carrière plus longue, les années les moins favorables ne sont pas prises en ligne de compte. On parle d'unité de carrière. Ce principe vaut aussi en cas de carrière mixte, dans le cadre de laquelle le travailleur a exercé des prestations d'indépendant et/ou de fonctionnaire. Dans l'accord estival, aucune modification n'est apportée à la règle actuelle pour les travailleurs qui se situent dans une période assimilée (RCC, maladie...), et les personnes qui ont une carrière professionnelle de plus de 45 ans seront elles récompensées. Il s'agit là d'une amélioration par rapport aux autres idées déjà déposées sur la table.

Cependant, impossible d'affirmer avec certitude cette avancée. Nous attendons toujours les textes réglant les détails et les mesures transitoires.



Après avoir conclu son accord dans la précipitation, le gouvernement est allé parader tout sourire à Tomorrowland. Pour les travailleurs et les allocataires sociaux, les lendemains de fête s'annoncent très durs.

### Piège fiscal en matière de pension

Une augmentation de la pension brute à la suite, par exemple, d'une adaptation au bien-être ou du rachat des années d'étude, engendre parfois une diminution de la pension nette. En effet, le pensionné se retrouve alors dans une tranche d'imposition plus élevée. Pour l'instant, aucune proposition d'adaptation n'est en vue.

### Adaptation automatique du plafond

Le plafond salarial pris en compte pour le calcul de la pension évoluerait désormais en fonction des salaires, selon le ministre Bacquelaine. Pour ce qui est de la réalisation de cette mesure, aucune initiative n'a été prise.

### Pension minimum

En février et en octobre 2016, le gouvernement a lancé plusieurs pistes en vue d'adapter le calcul et l'accès à la pension minimum. La condition de 30 années de carrière, y compris les périodes assimilées, serait ramenée à minimum 20 ans de travail effectif, périodes assimilées non prises en compte. Dans ce dossier non plus, rien de concret, c'est le flou qui règne.

Le gouvernement est cependant passé à l'acte et a pris une mesure qui touche essentiellement les femmes. La pension minimum pour une carrière complète est augmentée, mais pas en cas de carrières incomplètes.

### Métiers lourds : les employeurs apportent de l'eau au moulin du ministre des Pensions

Celui qui exerce un métier pénible, pourrait partir plus tôt à la pension ou bénéficier d'une

pension plus élevée. Après deux ans de négociation, aucun rapprochement n'est en vue entre les positions syndicales et patronales.

Les syndicats veulent se baser sur quatre critères afin de déterminer la pénibilité d'un emploi : la pénibilité des circonstances de travail, de l'organisation du travail, la pénibilité en raison de risques de sécurité élevés et la charge psycho-sociale élevée. Les employeurs refusent de suivre cette proposition. La CGSLB estime qu'il est inconcevable que seul le travail de nuit soit reconnu comme métier lourd.

De cette manière, les employeurs apportent de l'eau au moulin du ministre Daniel Bacquelaine qui « prendra bien entendu ses responsabilités » et qui en profitera certainement pour faire également des économies dans les pensions de ce côté. L'ambition reste de permettre, à partir du 1er janvier 2019, la prise en compte de la pénibilité dans la détermination des droits de pension.

### JONGLER AVEC DES MILLIONS D'EUROS

La plus grande confusion règne concernant les montants dont le gouvernement fait état. L'accord estival prévoit des économies draconiennes, sans préciser comment il va y arriver concrètement.

En procédant à des adaptations dans les périodes assimilées, le ministre des Pensions veut économiser 20 millions d'euros en 2019. D'autres attaques aux régimes de pension devraient rapporter 52 millions d'euros en 2018 et 253,4 millions en 2019 ! Les partenaires sociaux se demandent toutefois sur quoi ces chiffres sont basés. ■

# L'accord estival institue la flexibilité à outrance

**A**ssouplissement de la législation relative au travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce. Extension des flexi-jobs à d'autres secteurs que l'Horeca. Autorisation du travail du dimanche pour les étudiants de moins de 18 ans dans le commerce de détail. Généralisation du travail intérimaire à tous les secteurs et dans la fonction publique. Le gouvernement choisit la flexibilité sur mesure pour les employeurs.

Dans l'accord estival, le gouvernement fédéral poursuit sur la voie inquiétante de la flexibilité à outrance. Inquiétante à deux titres. D'une part, il augmente l'incertitude des travailleurs qui ne peuvent plus programmer leur vie privée ni connaître à l'avance le budget dont ils disposeront. D'autre part, plusieurs de ces mesures mettent en péril le financement de la sécurité sociale.

## SANS CONCERTATION

Depuis sa prise de pouvoir, l'équipe Michel montre peu de respect pour la concertation sociale et la protection collective. Elle a pris des initiatives dans de nombreux dossiers sociaux, et au final, ce sont toujours les travailleurs qui sont visés. Bart Buysse, directeur général de la FEB clame haut et fort que les syndicats refusent la flexibilité parce qu'elle représenterait "une limitation de leur puissance". À la CGSLB nous sommes toujours prêts à négocier une certaine flexibilité lorsqu'elle se révèle nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise, à condition qu'elle soit encadrée et que les travailleurs obtiennent des compensations sous forme de primes, d'embauches, de temps libre... La flexibilité à sens unique n'a jamais fonctionné.

## NUIT ET DIMANCHE DANS L'E-COMMERCE

L'accord estival contient donc des mesures en vue d'assouplir la législation relative au travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce. Le travail de nuit est pourtant possible depuis longtemps déjà dans la logistique. On peut également y recourir dans le secteur du commerce moyennant l'accord des représentants de tous les syndicats au sein de l'entreprise. Dès lors,



pourquoi vouloir un élargissement du travail de nuit ? Pour que les travailleurs soient encore plus flexibles, pour perturber davantage l'équilibre vie privée/vie professionnelle, au détriment de la santé des travailleurs ? Durant une période de deux ans, il sera possible d'instaurer du travail de nuit et du dimanche dans une entreprise simplement via une adaptation du règlement de travail. Après cette période, il pourra être mis en place de manière définitive via une CCT ou le règlement de travail. L'accord d'une seule organisation syndicale sera suffisant pour l'appliquer. Autrement dit, le gouvernement veut tenir les organisations syndicales à l'écart.

## ENCORE PLUS DE FLEXI-JOBS

Le gouvernement veut étendre les flexi-jobs tels que nous les connaissons dans l'horeca à plusieurs secteurs : les boulangeries, le commerce de détail alimentaire, le commerce de détail indépendant, les grandes entreprises de vente au détail, les grands magasins, la coiffure et les soins de beauté. Le Syndicat libéral regrette cette mesure et met en garde : les flexi-jobs vont souvent de pair avec un statut précaire. Ce sont des travailleurs à bas salaire qui bénéficient de revenus complémentaires, mais cela ne crée pas de rentrées supplémentaires dans les caisses de l'État tout en affaiblissant un peu plus la sécurité sociale de tous les travailleurs. Les flexi-jobs sont des contrats sur

appel (un travailleur ne doit venir que lorsque l'employeur le lui demande) qui dérèglent le secteur et précarisent les emplois stables. Les syndicats ont d'ailleurs déjà introduit un recours en annulation auprès de la Cour Constitutionnelle contre la réglementation des flexi-jobs en basant leur argumentation sur la discrimination qu'elle crée. L'arrêt devrait tomber encore cet automne.

## TOUJOURS PLUS

Le gouvernement a été encore plus inventif afin d'offrir une flexibilité sur mesure aux employeurs. Il envisage de supprimer l'interdiction du travail du dimanche pour les jeunes de moins de 18 ans occupés sous le régime du travail étudiant dans le commerce de détail. Le travail intérimaire est désormais autorisé dans tous les secteurs et dans la fonction publique. Dans la foulée, il prévoit aussi des délais de préavis plus courts pour licencier les nouveaux travailleurs : pour 3 mois d'ancienneté chez l'employeur, le délai de préavis est réduit de moitié et passe de 2 semaines à 1 semaine. Facile donc de remplacer les travailleurs. Ce gouvernement a choisi son camp depuis le départ. Il ne rendra jamais le travail faisable. Par contre, il réalise tout ce dont les patrons rêvent - même avant qu'ils le demandent - pour rendre le travail maniable. ■



# La CGSLB réfléchit à votre mobilité

Les navetteurs et les professionnels du transport ont réagi positivement à l'action de la CGSLB en faveur de la mobilité du 4 septembre. Il est vrai que tout le monde n'était pas encore rentré et que les files étaient encore supportables à ce moment-là malgré les chantiers qui n'étaient pas encore terminés.



Delta – Bruxelles



Avenue Charles Quint – Bruxelles



Avenue des Alliés - Charleroi



Quais de Meuse – Liège

Photo : Jacques LAMY

**D**ébut octobre, le problème de la congestion du trafic se repose pleinement. La CGSLB rappelle ses propositions pour améliorer la mobilité.

- Utilisation du budget mobilité selon les besoins du travailleur (incitant au remplacement de la voiture de société par un véhicule moins prestigieux et/ou le combinant avec d'autres moyens de transport : train, tram, bus, vélo, moto).
- Harmonisation du cadre fiscal et parafiscal des différents modes de transport
- Plans de déplacement d'entreprise/de zone industrielle
- Intervention de l'employeur dans le prix des abonnements de tram, métro ou bus de tous les travailleurs, y compris ceux qui effectuent un trajet de moins de 5 km pour se rendre à leur travail.

- Incitation au covoiturage
- Modification de l'organisation du travail (horaires flottants, télétravail, bureaux satellites).
- Amélioration des transports en commun publics
- Augmentation de l'investissement des pouvoirs publics dans les infrastructures de transport.

La mobilité est un défi de société que les organisations syndicales et patronales peuvent contribuer à relever. Les déplacements domicile/travail font partie intégrante des conditions de travail. Il nous appartient de les améliorer pour des questions sociales, économiques et environnementales. ■

# Droit au congé de sollicitation

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi. C'est ce qu'on appelle le congé de sollicitation. Dans cet article, nous aborderons les éléments principaux de ce congé.

## BÉNÉFICIAIRES

Tous les travailleurs en préavis peuvent s'absenter pendant leur délai de préavis dans le cadre de leur recherche d'un nouvel emploi.

Ce droit est accordé lorsque le préavis émane de l'employeur, mais aussi lorsque le travailleur a remis lui-même son préavis (Cour du travail de Bruxelles, 21 février 2012).

Lorsqu'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail défini est rompu, le travailleur a droit au congé de sollicitation durant le délai de préavis.

Les salariés qui travaillent de nuit peuvent également bénéficier d'un congé pour chercher un nouvel emploi.

La loi sur les contrats de travail mentionne explicitement qu'un travailleur licencié avec un préavis réduit, car il a atteint l'âge de la pension, peut faire usage du congé de sollicitation. De même, les travailleurs licenciés dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise y ont également droit.

## DURÉE

Pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis, le travailleur peut exercer le droit de s'absenter du travail une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de cette absence ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la pé-

riode précédant ces 26 semaines, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée de travail par semaine. Les travailleurs qui bénéficient d'une procédure de reclassement professionnel peuvent s'absenter durant tout le délai de préavis une ou deux fois par semaine.

Pour les travailleurs à temps partiel, le droit au congé de sollicitation est proportionnel à la durée de leurs prestations de travail.

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à celle-ci sont imputées sur le temps pendant lequel le travailleur peut s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi. Dès lors, un travailleur qui s'absente une journée complète dans le cadre de l'outplacement ne pourra pas prendre de congé de sollicitation cette même semaine.

## CHOIX DES JOURS D'ABSENCE

Les jours d'absence doivent être fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Si aucun accord n'est possible, c'est le travailleur qui décide, sans avoir besoin de l'autorisation de l'employeur et sans que celui-ci puisse limiter l'usage du droit en imposant certaines formalités (Cour du travail de Bruxelles, 18 mai 2010). Le droit de s'absenter pendant un délai de préavis a comme limite l'abus de droit (Cour du travail de Mons, 13 février 1998).

L'employeur qui estimerait que le choix du travailleur est abusif et qu'il lèse gravement ses intérêts pourrait saisir les juridictions du travail.

Il revient néanmoins à l'employeur d'apporter la preuve de l'abus de droit (Cour du travail de Bruxelles, 21 février 2012).

Dans la mesure où le droit aux absences s'exerce par semaine, il n'est pas possible de reporter les jours de congé, sauf avec l'accord de l'employeur.

## JUSTIFICATION NÉCESSAIRE ?

Le travailleur doit effectivement utiliser ses jours d'absence pour rechercher un nouvel emploi. Il faut cependant interpréter cette notion au sens large. En effet, elle ne se limite pas aux entretiens d'embauche avec un potentiel employeur, elle englobe également la rédaction d'un CV, d'une lettre de sollicitation, des prospections téléphoniques, des contacts avec les agences d'intérim, passer en revue les offres d'emploi...

L'employeur ne peut pas exiger du travailleur qu'il lui fournisse la preuve du fait qu'il a réellement cherché du travail pendant son absence (Cour du travail de Liège, 7 novembre 2000).

Le droit du travailleur à s'absenter durant le préavis afin de chercher un nouvel emploi constitue une disposition contraignante et il ne peut pas être restreint par l'employeur en imposant des modalités selon lesquelles le travailleur est tenu de demander l'autorisation de pouvoir s'absenter, ou de rapporter la preuve qu'il a utilisé les heures d'absence à la recherche d'un nouvel emploi (Cour du travail de Liège, 10 octobre 2002).

Lorsque l'employeur invoque que le travailleur n'a pas utilisé les heures d'absence à la

Durée du congé de sollicitation	Délai de préavis	Outplacement
1 ou 2 demi-jours (maximum 1 jour de travail par semaine)	durant toute la durée du délai de préavis	oui
1 ou 2 demi-jours (maximum 1 jour de travail par semaine)	durant les 26 dernières semaines du préavis	non
1/2 jour par semaine	durant la période du préavis précédant ces 26 semaines	non





recherche d'un nouvel emploi, il doit en rapporter la preuve (Cour de cassation 3 novembre 1976).

#### CONGÉ DE SOLLICITATION EN CAS DE NOUVEL EMPLOI

Il est difficile de formuler une réponse unanime à la question de savoir si un travailleur qui a trouvé un nouvel emploi peut continuer à bénéficier du congé de sollicitation.

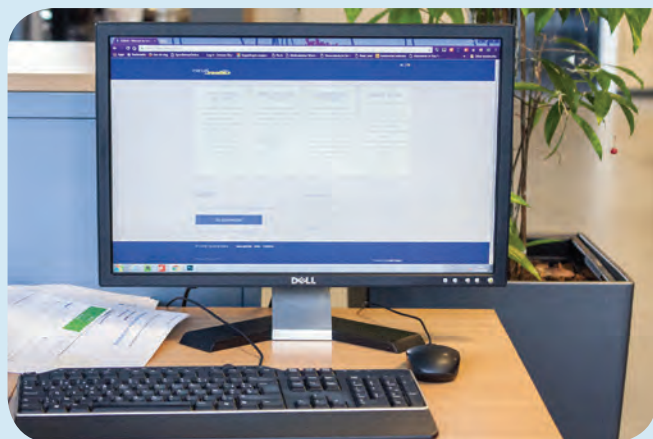
La plupart des tribunaux estiment que le droit de s'absenter échoit lorsque le travailleur a trouvé un nouvel emploi.

En réponse à une question parlementaire, la

ministre de l'Emploi de l'époque avait toutefois affirmé que le droit de s'absenter est maintenu pour le travailleur qui a déjà trouvé un nouvel emploi. En effet, il est libre de poursuivre ses recherches en vue de l'obtention d'un meilleur emploi.

Ilse Veugen

## 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](http://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 !

# Cofidis

## L'envie de rendre service

Jean-Charles Thibaut-Rogman travaille depuis octobre 2001 chez Cofidis. Il est actuellement dans son premier mandat syndical, et il est également le premier délégué élu de la CGSLB chez Cofidis.

La direction de Cofidis se préoccupe beaucoup du bien-être de ses employés sur les lieux de travail. Ping-pong, tableaux d'expression libre dans les couloirs, fauteuils massants, salle de yoga, kicker, restaurant... et pourtant il y a quand-même un problème d'absentéisme. « *Et la direction ne comprend pas pourquoi* » fait semblant de s'étonner Jean-Charles Thibaut-Rogman. Il est sûr que toutes les petites attentions mentionnées devraient contribuer à rendre l'ambiance de travail plus détendue surtout si l'on y ajoute les RTT et les congés d'ancienneté. « *Mais elles ne compensent pas la pression exercée sur les employés pour augmenter leur productivité, ou parce qu'ils ont trop de tâches à effectuer en plus de leur mission. C'est cela qui les amène au burn-out.* »



### PRENDRE DU TEMPS

Pour ne prendre qu'un seul exemple, un grand écran visible par tous sur le plateau indique le nombre d'appels pris et en attente. « *Il y a des affaires qui se résolvent rapidement et puis il y a des dossiers où il faut prendre plus de temps pour expliquer aux clients, c'est une attitude à la fois commerciale et humaine* ».

La direction entend lier la prime collective annuelle à l'absentéisme, en clair, ce sont les plus résistants qui devraient payer pour ceux qui ont « *craqué* ». Le procédé est connu, la direction espère que les uns feront pression sur les autres en les poussant à se culpabiliser, au risque d'accélérer le phénomène de burn-out.

### CHARGE DE TRAVAIL

Parce que Jean-Charles Thibaut-Rogman est un homme occupé, sa première intervention au Conseil d'Entreprise de Cofidis fut pour demander la prise en compte de la charge de travail et pas uniquement du temps. Pendant

qu'il prépare les réunions et y assiste, certes il ne peut pas travailler ses dossiers, mais cela n'empêche pas les dossiers de s'accumuler. Après, il doit rattraper le temps passé à accomplir son mandat. Il a eu gain de cause et le règlement d'ordre intérieur du CE a été adapté en ce sens.

Notre homme se sent à l'étroit dans son mandat. À l'aise avec les chiffres, puisqu'il travaille au service surendettement, il apprécie de recevoir les informations économiques et financières, cependant il constate que la Délégation syndicale a des prérogatives essentielles et qu'il n'est pas tenu au courant de ce qui s'y passe, car il n'a pas de mandat DS. La base de la vocation de délégué, c'est cette envie de rendre service à ses collègues, de répondre aux nombreuses questions liées au travail. « *Ils viennent me voir pour toutes sortes de problèmes différents, d'un défaut de fonctionnement de la climatisation au retard*

*de communication du planning de travail qui empêche de réserver ses vacances, en passant par les tensions créées par un local trop petit où sont entassées trop de personnes alors que le plateau juste à côté est quasiment vide.* »

En élisant Jean-Charles, les travailleurs de Cofidis ont fait passer le message qu'ils veulent une autre voix pour les représenter. En retour, il les tient informés de ce qui se passe au CE.

Jean-Charles Thibaut-Rogman est un homme sur occupé. En plus de son (récent)mi-temps chez Cofidis (avant il y a travaillé 14 ans en temps plein), il est délégué au CE et s'occupe de la gestion d'une société. Pour ne pas se laisser envahir par les chiffres, dans sa vie privée il a besoin d'une soupape artistique, de s'exprimer par la photographie de concerts (Visible sur [www.facebook.com/JeanCharles-Thibaut](http://www.facebook.com/JeanCharles-Thibaut)).

## Gefco Ghislenghien

# Six emplois sauvés sur sept

Lorsque les rumeurs de délocalisation de fonctions administratives et comptables se sont faites insistantes, le front commun syndical a demandé à la direction de clarifier ses intentions. De fait, 7 à 8 personnes étaient menacées de perdre leur emploi, dont 6 ont été reclassées par la négociation.



vices sur le site en demandant au DRH de se pencher sur les postes vacants » poursuit Roland Foucart. Après réexamen de chaque cas individuel, des propositions de mutation – notamment dans un service de gestion des litiges après facturation impossible à opérer à partir du Portugal - ou de changements de fonction ont été présentées aux intéressés à la mi-juillet. Finalement, grâce à l'engagement des délégués en front commun, une solution satisfaisante a été trouvée pour 6 personnes sur 7 à ce jour. Il est évident que passer d'un travail administratif ou comptable à une autre fonction, exige une remise en question de son plan de carrière.

Les délégués CGSLB restent particulièrement attentifs à tout autre tentative de démantèlement des services en Belgique.

**G**efco, société logistique du groupe Peugeot établie en France, a installé en 1971 sur la zone industrielle de Ghislenghien sa première filiale hors des frontières de l'hexagone. De la distribution des véhicules Peugeot, elle s'est diversifiée dans la logistique et internationalisée et se trouve implantée dans 44 pays. En 2012 la compagnie de chemin de fer russe RZD a racheté 75 % du capital.

### BRUIT DE COULOIR

En 2017, le groupe logistique a entamé en France un processus de restructuration qui n'allait pas épargner la Belgique. « Des rumeurs de délocalisation de certains processus comptables au Portugal ont commencé à circuler vers les mois de mai/juin » se souvient Roland Foucart, Secrétaire permanent CGSLB. « Avant que l'ambiance ne se détériore, nous

avons envoyé un courrier à la direction au nom du front commun syndical pour demander les motifs de la décision, s'il y aurait des répercussions sur l'emploi au sein de Gefco Benelux, si l'on pouvait négocier le reclassement des intéressés et à quelle échéance tout cela aurait lieu. » La réunion s'est déroulée le 20 juin et les représentants du personnel se sont entendus confirmer que, vu la dématérialisation des opérations, la standardisation de l'archivage, l'uniformisation des processus de travail et, accessoirement, le coût du travail inférieur la comptabilité serait effectuée au Portugal. Sept ou huit emplois seraient supprimés d'ici mi-2018.

### PROPOSITIONS DE RECLASSEMENT

« Nous avons immédiatement demandé quelles étaient les possibilités de reclassement de ces travailleurs dans d'autres ser-

L'équipe CGSLB est majoritaire chez les employés. Dans le reclassement des travailleurs dont l'emploi était menacé, le bilinguisme a constitué un atout majeur pour obtenir une autre fonction, ainsi que l'acceptation de remettre en question son plan de carrière. Grâce au travail des délégués en front commun, une solution satisfaisante a été trouvée pour 6 personnes sur 7 à ce jour. ■





SportsDirect

# La direction impose ses conditions et refuse toute négociation !



La réunion de négociations du 21 septembre dernier a débouché sur un accord écrit de la direction. Il a été présenté au personnel le vendredi 22 septembre. Malheureusement, cette proposition ne répond pas aux attentes des travailleurs.

Ils ont d'ailleurs montré leur mécontentement le samedi 23 septembre, 22 magasins sont restés fermés, un acte fort.

Les négociations avaient pourtant repris, le personnel de SportsDirect avait enfin réussi à se faire entendre en se réunissant devant le siège de l'entreprise à Saintes (près de Tubize) le 18 septembre. La direction belge avait accepté de recevoir les travailleurs par petits groupes, pour leur expliquer ses intentions à leur égard. Depuis 2015, la direction a pris la décision de fermer des magasins partout en Europe. En Belgique, nous en sommes déjà à huit fermetures et tout laisse à penser que ce n'est pas fini. Pour la direction, il s'agit d'un simple ajustement suite à l'enthousiasme d'avoir ouvert trop de magasins durant les 15 années de la période faste. Pourquoi les travailleurs doivent-ils faire les frais de l'opération ?

## Respect et information

« Ce que nous sommes venus demander en premier lieu, c'est un peu de respect de la part de notre employeur » explique Philippe Bouffieux, délégué CGSLB. « Nous voulons qu'il entende notre colère et nous attendons les réponses à toutes les questions que nous nous posons ». La direction veut faire prester les préavis jusqu'au dernier jour d'ouverture et se fait tirer l'oreille pour accorder des primes de départ décentes.

Au fil des fermetures, les travailleurs se demandent quelle est la politique commerciale à court, moyen et long terme de l'entreprise et sur la base de quels critères (rentabilité, fin du bail commercial...) elle choisit de mettre la clé sous le paillason ici ou là. Elle ne montre aucune considération pour le personnel, seuls les actionnaires et la croissance comptent.

## Plus de clarté

Le personnel exige plus de clarté dans les conditions de licenciement ou de reclassement des travailleurs concernés. « *Tous ne doivent pas prester la même durée de préavis, tous ne se voient pas proposer d'aller travailler dans un autre magasin, encore une fois sur la base de quels critères ? Nous constatons un manque de considération pour l'investissement personnel des travailleurs.* » La situation atteint des sommets d'absurdité. Certains magasins qui doivent bientôt fermer reçoivent encore des cartons entiers de nouvelles marchandises que les travailleurs doivent se dépêcher de mettre en rayon alors que les panneaux « LIQUIDATION » sont affichés partout. La direction traite les travailleurs comme des pions, pas des êtres humains. Une nouvelle réunion s'est tenue le 21 septembre au finish.

Après cette réunion, les syndicats ont présenté l'accord au personnel le vendredi. Ce dernier a estimé qu'il s'agissait ni plus ni moins d'un leurre. La direction a refusé la globalité de la proposition du personnel concernant les conditions de départ et lui impose simplement ses conditions. De plus, la proposition de plan social ne concerne que 2018, rien pour 2019 ! La CGSLB se demande quel sera l'avenir des travailleurs de l'enseigne. En effet, certains magasins vont se retrouver avec plusieurs Store Manager, Assistant Store Manager, Vendeurs ... Plus aucune possibilité donc de progression pour le personnel, risque de tensions entre collègues, fin des heures supplémentaires, baisse du pouvoir d'achat des travailleurs, voilà ce qui nous inquiète. Par ailleurs, les coûts de ce sureffectif risquent de mettre la rentabilité de ces magasins dans le rouge et d'engendrer d'autres fermetures.

Nous n'avons pas de boule de cristal et encore moins confiance en la direction qui ne veut rien communiquer. Elle continue à faire l'autruche. Toujours pas de réponses à nos questions. La direction essaie par tous les moyens d'éviter tout dialogue social et de gagner du temps. Elle ferait bien de se remettre autour de la table et de continuer les négociations. ■

## Ryanair

# Les travailleurs peuvent saisir la justice du pays où ils travaillent le plus

Les travailleurs de la compagnie aérienne Ryanair peuvent saisir la justice du pays où ils effectuent la majorité de leurs prestations de travail, même si leur contrat prévoit que la justice irlandaise est compétence pour tout litige, a estimé la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), interrogée par la cour du travail de Mons. C'est un pas dans la bonne direction pour la défense de conditions de travail décentes.



Le jugement de la Cour européenne de justice contre Ryanair a été accueilli avec joie par les participants au congrès Fair Aviation organisé par l'ETF à Tallinn en septembre 2017.

**A**près cinq longues années d'attente, les six travailleurs licenciés par Ryanair après avoir contesté leurs conditions de travail viennent d'obtenir une première victoire. La compagnie aérienne low cost se réfugiait derrière la justice de son pays, sous prétexte que les membres du personnel travaillaient à bord d'avions enregistrés en Irlande, alors que ces stewards et hôtesses, basés à l'aéroport de Charleroi, considéraient relever du droit du travail belge, plus protecteur et plus avantageux notamment en ce qui concerne le pécule de vacances, les primes, les heures supplémentaires, etc. Les contrats de travail stipulaient bien que les litiges devaient être portés devant les tribunaux irlandais. Stewards et hôtesses étaient pourtant

obligés d'habiter à moins d'une heure de trajet de leur base de travail située en Belgique.

### AUTRES CRITÈRES

Dans son jugement, la Cour de Justice de l'Union européenne estime que le lieu de travail du personnel navigant ne peut être assimilé à la nationalité des avions dans lesquels il effectue ses prestations. Des critères tels que l'endroit où les instructions sont données et la base à partir de laquelle il travaille sont au moins aussi déterminants. Certes, il nous faudra encore patienter pour obtenir une confirmation de la part d'un tribunal belge, mais c'est déjà un signal clair et une reconnaissance du problème.

Ryanair n'est pas la seule compagnie aérienne

à travailler de la sorte. CityJet loue des avions à Brussels Airlines alors qu'elle n'emploie pas de personnel d'équipage (cockpit et cabine). Elle passe pour cela par un intermédiaire, l'entreprise irlandaise NoBox HR outsourcing spécialisée dans le « recrutement et le détachement de personnel navigant ».

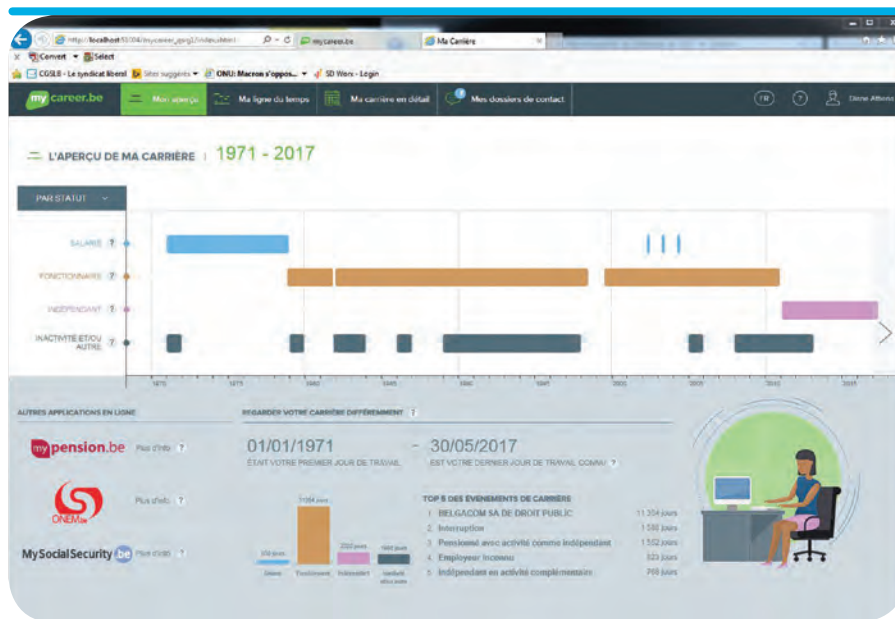
### QUE DES INCERTITUDES

NoBox cherche depuis le début du mois d'avril des travailleurs en Belgique. Les sollicitants se voient promettre monts et merveilles, mais rien de concret. Pas de contrat de travail, pas de barème, pas de fiche salariale ! Après intervention des syndicats, les salariés ont finalement reçu un contrat de travail en bonne et due forme. Quoique Nobox s'y réfère aux juridictions belges, les travailleurs se posent nombre de questions. Quel sera le montant de leur rémunération ? À quelles notes de frais et quelles indemnités de déplacement auront-ils droit ?

Pour la CGSLB, il est clair que le personnel de Nobox est basé en Belgique, effectue l'essentiel de ses prestations en Belgique et doit par conséquent être couvert par le droit du travail belge. Devant le refus de la direction de Nobox de négocier, nous avons transmis le dossier à l'inspection sociale. La CGSLB a porté l'affaire au niveau européen via l'European Transport Federation (ETF). Des constructions pour détourner les lois sociales n'ont pas leur place dans notre pays. ■

Filip Lemberechts

# mycareer.be retrace votre carrière professionnelle



Le site mycareer.be contient un aperçu de votre carrière sous forme de ligne du temps. Vous y voyez toutes vos périodes d'activité en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire, ainsi que toutes les périodes durant lesquelles vous n'avez pas été actif, parce que vous étiez au chômage, en crédit-temps, malade...

Les ministres Maggie De Block (Affaires sociales et Santé) et Kris Peeters (Emploi) ont présenté le nouveau site mycareer.be le 29 août dernier. En un seul endroit vous trouvez tous les renseignements utiles pour rédiger votre CV, prouver que vous avez le nombre d'années de carrière suffisant pour bénéficier de certains avantages (crédit-temps, travail à temps partiel) ou négocier auprès de votre nouvel employeur un salaire à la hauteur de votre expérience professionnelle.

## DÉRÉGULATION

mycareer.be s'inscrit parfaitement dans le mouvement de dérégulation du travail encouragé par le gouvernement.

L'époque de la carrière chez le même employeur est bien révolue. Selon Kris Peeters, « un travailleur reste en moyenne 7 ans dans une même

entreprise et le phénomène va s'accélérer car chacun va devenir l'architecte de sa vie », alternant les périodes de travail et d'inactivité selon ses besoins. Pas sûr que les personnes qui se voient demander une fiche de salaire pour obtenir un prêt bancaire trouvent cela aussi exaltant.

La multiplication des contrats précaires de courte durée (intérim, flexi jobs, CDD, faux indépendants...) rend le travail de collecte des morceaux de carrière de plus en plus important pour pouvoir définir les droits de chaque citoyen en matière de pension, de chômage, de crédit-temps... Le compte épargne carrière se trouve également sur le site.

## VÉRIFICATION ET RECTIFICATION

Malgré ses efforts pour assembler les pièces du puzzle, Sigedis, l'organisme qui centralise les données d'une vingtaine d'institutions différentes possédant chacune sa part de données, admet que des erreurs peuvent se glisser. Si vous en constatez une, vous avez la possibilité de demander la rectification en ligne et Sigedis se chargera de vérifier auprès de l'organisme concerné. Si vous avez des doutes, consultez votre secrétariat CGSLB.

## LE JEUNE KARL MARX



Alors que nous sommes lancés dans une nouvelle transformation radicale de l'économie, il est intéressant de se pencher sur le passé et de voir comment deux jeunes penseurs issus de la bourgeoisie ont théorisé la révolte de la classe ouvrière confrontée à la première révolution industrielle. L'instrumentalisation de cette pensée matérialiste par les dictateurs pour installer et conforter leur désir de pouvoir absolu sur les masses a débouché sur les excès que nous savons, sans apporter le bonheur aux peuples.

Raoul Peck se limite à une période charnière, de 1844, lorsque Karl et Jenny Marx s'exilent à Paris où ils rencontrent le Friedrich Engels, à la publication du **Manifeste du Parti communiste** en 1848. Pour reprendre le communiqué de presse de la production : « *Engels, fils d'un propriétaire d'usines, a enquêté sur la naissance sordide du prolétariat anglais. Ensemble, entre censure et descentes policières, entre émeutes et prises de pouvoir politiques, ils vont présider à la naissance du mouvement ouvrier. Ce sera la plus complète transformation théorique et politique du monde depuis la Renaissance. Opérée, contre toute attente, par deux jeunes fils de famille, brillants et insolents.* »

## LE JEUNE KARL MARX

Sortie: le mercredi 4 octobre

Un film de Raoul Peck

(réalisateur de *I am not your negro*)

Avec August Diehl (Karl Marx),

Stefan Konarske (Friedrich Engels),

Vicky Krieps (Jenny Marx),

Olivier Gourmet (Joseph Proudhon)



## Iris Cleaning

# Mise sous pression d'un délégué



**U**n comité d'accueil s'est réuni devant les locaux d'Iris Cleaning pour accueillir la direction de l'entreprise dès 8 heures du matin, le mardi 12 septembre. Quelques collègues et des travailleurs d'autres entreprises entendaient marquer leur solidarité avec un

délégué CGSLB menacé de licenciement.

Quand une direction essaie de faire passer un délégué à la casserole, elle montre clairement qu'elle est prête à cuisiner l'ensemble de ses ouvriers à toutes les sauces. La direction utilise contre lui des arguments qui semblent sans

saveur et met également à mal la concertation sociale. La CGSLB a demandé à la direction d'accepter de négocier une solution aux problèmes plutôt que simplement essayer de s'en débarrasser ! Le dialogue est ouvert et l'issue du dossier est encore incertaine. ■

## Semaine de la mobilité wallonne

**A**près avoir distribué les tracts sur la mobilité, directement aux automobilistes dans le centre-ville le 4 septembre dernier (voir page 7), nos Liégeois ont décidé de remettre le couvert durant la semaine de la mobilité wallonne. Par contre, cette fois ils ont opté pour une distribution sur les pare-brise dans le zoning des Hauts-Sarts où l'afflux de véhicules dans une succession de ronds-points crée parfois aussi d'importants ralentissements qui se font ressentir jusque sur l'autoroute. ■

Fabrice Jardon (Secrétaire permanent), Philippe Chaumont (Secrétaire de zone), Vicky Hendrick et Berenger Tsingos (Secrétaires permanents).



## AVANTAGES

# Des zombies, de l'adrénaline Venez faire le plein d'horreur à Movie Park Germany



Dès le 7 octobre, au coucher du soleil, plus personne ne sera en sécurité à Movie Park Germany. Près de 250 monstres dont Jason Voorhees, Freddy Krueger et Michael Myers reviendront du royaume des morts pour participer au plus grand et plus terrifiant événement Halloween, le Halloween Horror Fest !

### OFFRE SPÉCIALE POUR LES DÉTENTEURS DE LA WINCARD : TICKETS À 23 €



- Les billets sont disponibles sur [www.moviepark.nl/](http://www.moviepark.nl/) acticode. Le Halloween Horror Fest (du 7 octobre au 4 novembre 2017, certains jours uniquement) est compris dans votre ticket d'entrée. Attention : cette action n'est pas valable pour une visite les 21, 28 et 31 octobre et le 4 novembre 2017.
- Le tarif réduit s'affiche dès que vous avez introduit le code de l'action ACLVBHFF.
- Vous payez directement en ligne et imprimez vos tickets (pas besoin de faire la file à la caisse, rendez-vous directement aux portiques d'entrée et présentez votre E-ticket)

[www.halloween-horror-fest.nl](http://www.halloween-horror-fest.nl)



## NOUVELLE ADRESSE ?

Vous avez déménagé ou comptez le faire bientôt ? Vous avez changé d'adresse e-mail ? N'oubliez pas d'informer votre secrétariat CGSLB. De cette manière, vous continuez à bénéficier de nos services et vous ne ratez aucun numéro de Librement.

Pensez également à avertir votre secrétariat lorsque vous changez d'employeur.

**ZEB**  
MULTI-BRAND FASHION STORE

VILA

**20% DE REMISE\***

PREMIUM

ONLY • VERGEMODA • VILA • ASTRID BLACK LABEL • JACK & JONES • LEE • DIESEL • PREMIUM BY JACK & JONES • ORIGINALS BY JACK & JONES • JACQUELINE DE YONGI • CYCLO CLUB MARCEL • LEVIS  
WALDE • PIRE • SANDO • FERRIS • PIRELLI • PIRIFORM • CORSE BY JACK & JONES • PAULS BOUWMEESTER • FLY • MOROSE BY JACK & JONES • SPZEDICE • LITTLE FIGURE BY YVES • MAGNIFICENT  
DOUBLE AGENT • MORGAN • HELMUT DÖNEM • MARCEL DE BRUNELLES • OR DÖNEM • CESSUAL • VANS • BURBERRY BORG • MELA • MANGO • JALSA • CALVIN KLEIN • HEE • POELMAN • TALLY WEISS  
ASTRID BLACK LABEL SPORTSWEAR • GALDI JEANS • ONLY PLAY • BUFFALO • LEGEND • PLEASE • BUENA VISTA • EDC • H&M • KAPORAL • S. OLIVER • JALDY • FRANGA • BRUCE & BUTLER  
ONLY & SONS • SHIRIE ORIGINAL • LA STRADA • NIKKE • TOM TAILOR • MOLLY BRACKEN • CONVERSE • OFFICIAL TRUIT • BULLDOZER • BLENDIGE • FRIEZ AUS PRELSDEN • MAC

## COUNTDOWN JOURNÉES SHOPPING

Les Journées Shopping chez ZEB : c'est l'occasion idéale pour vous faire une nouvelle garde-robe. Nous vous offrons **une remise de 20% sur tous vos achats** dans un de nos 63 magasins et via ZEB.be. Cette promotion est valable du **vendredi 20 au dimanche 22 octobre 2017**.

Dans les **magasins ZEB** : sur présentation de ce bon.  
Via **ZEB.be** : introduisez le code dans le champ 'Code promo' dans le panier avant de valider votre commande.

\* M M B D D N J 1 7 0 1 4 7 9 \*

CODE: **MMBDDNJ1701479**

(\*) Uniquement valable sur présentation de ce bon ou en tapant le code sur la boutique en ligne. Offre valable aux dates mentionnées. Offre non cumulable avec d'autres actions, avantages ou promotions. Pas valable sur l'Am. Certains magasins sont ouverts le dimanche. Plus d'infos sur [www.zeb.be](http://www.zeb.be).  
E.R. : WAMO sprl, Brusselssesteenweg 185, 1785 Merchtem

**DU VEN. 20 AU DIM. 22 OCTOBRE 2017**

# Suite à la restructuration, adieu à quelques anciens !

Ces six derniers mois, le groupe Makro-Metro a connu une importante restructuration. De nombreux travailleurs ont dû quitter l'entreprise, dont pas mal de délégués CGSLB que nous remercions pour le travail accompli.

**D**epuis quelques années, Makro-Metro était confrontée à la diminution de son chiffre d'affaires. La réforme effectuée il y a deux à trois ans n'avait pas eu les résultats escomptés (comprenez : de nombreux départs, et peu de changements internes). Cette fois, le concept a été revu de fond en comble, et certains magasins vont aussi être modifiés. Au lieu de vendre « un peu de tout », l'enseigne va proposer un très large assortiment de produits dans trois rayons « Food », « Home & Decoration » et « Party ». Le siège social de Makro sera scindé en deux et chaque partie déménagera physiquement pour s'installer à côté de sa chaîne, l'une qui regroupe les activités alimentaires (Metro, Makro Cash & Carry et Real), et l'autre, qui se concentre sur les activités d'électronique grand public (Media Markt). Metro sera à nouveau agrandi et procédera à l'ouverture de nouvelles implantations.

## DÉPARTS EN DOUCEUR

Pour les syndicats, l'élément essentiel dans ce dossier a été de réduire les conséquences néfastes que ce changement engendre pour le personnel. Après de longues négociations, nous sommes parvenus à un accord acceptable pour le personnel. Grâce au RCC, au crédit-temps et quelques accords financiers, ces modifications pourront se faire plus ou moins en douceur. Nous étions également préoccupés par le fait que les travailleurs qui restent puissent être reclassés, puisque de nombreuses fonctions seront supprimées, déplacées ou modifiées. Notre équipe CGSLB locale a suivi de très près ce dossier, afin de résoudre les éventuels problèmes collectifs ou individuels, parce qu'il y a quand même parfois une marge entre les solutions qui étaient promises pendant la restructuration et les solutions réellement mises en pratique...

## LA RELÈVE EST PRÊTE

Bien qu'il s'agisse déjà d'un « vieux dossier » pour le personnel de Makro-Metro, nous nous trouvons actuellement dans la phase où le plan est appliqué. Ces derniers temps, de nombreux travailleurs ont quitté le navire, dont quelques mandataires CGSLB qui peuvent regarder leur carrière avec satisfaction. Maintenant, ils peuvent organiser leur vie de prépensionnés ou relever d'autres défis en attendant l'âge de la pension légale.

Au nom de la CGSLB, nous souhaitons remercier Pascal Kestemont, Luc Verlinden, Daniel De Bolle, Rita Coppens ainsi que Rudy Haecq pour leur investissement de ces dernières années. Nous espérons les revoir à l'avenir. Ils ont légué à leurs remplaçants les recettes qui ont rendu l'équipe si performante : connaissance des dossiers et motivation à défendre ses opinions. Nous souhaitons également le meilleur à tous les collaborateurs du groupe Makro-Metro, tant à ceux qui partent qu'à ceux qui restent. ■

Tom Van Droogenbroeck





# Courrier du CRISP

## sur les élections sociales de mai 2016



### LES RÉSULTATS DE LA CGSLB SONT REMARQUABLES

Dans ce Courrier hebdomadaire, Pierre Blaise présente et commente les principales données et tendances générales des élections sociales de mai 2016 : participation électorale (y compris le vote blanc), résultats nationaux et régionaux, variations selon le type d'entreprises, spécificités sectorielles. Il les compare avec les scrutins antérieurs. Les résultats relatifs aux différentes catégories de travailleurs sont abordés de manière spécifique.

En toute impartialité, nous retiendrons un commentaire de Pierre Blaise qui, après avoir expliqué que les pourcentages en voix et en sièges des organisations syndicales sont relativement stables au fil des élections, souligne que « *il faut néanmoins nuancer cette première impression à la lecture des résultats récents de la CGSLB qui, toutes proportions gardées, sont remarquables* ».

Plus sérieusement, l'étude regorge d'informations chiffrées qui nous indiquent le chemin encore à parcourir pour augmenter le nombre de sièges en 2020. ■

### LES ÉLECTIONS SOCIALES DE MAI 2016

CRISP, Courrier hebdomadaire, n° 2333-2334 – 59 pages - 12,40 €

À commander sur : <http://www.crisp.be/librairie>

# 40<sup>e</sup> anniversaire

## des cellules de reconversion



Quand un employeur annonce une fermeture d'entreprise ou un licenciement collectif, la première préoccupation des syndicats consiste à atténuer les conséquences sociales de ce type de décision économique. Reclasseur un maximum de travailleurs dans et hors de l'entreprise, obtenir les primes de départ les plus élevées, privilégier la mise à la pré-pension...

Dans son ouvrage, Aline Bingen analyse d'une part les réponses politiques depuis 1959 à ces drames, du fonds de garantie pour indemniser les victimes des fermetures de charbonnages à la loi Renault, et d'autre part les cellules de reconversion, une idée élaborée par les syndicats et les pouvoirs publics wallons il y a 40 ans. De restructuration en fermeture, de Glaverbel à Caterpillar en passant par la Sabena ou Volkswagen, le système s'affine pour accompagner les travailleurs licenciés dans leur réorientation professionnelle.

La problématique est d'autant plus vivante en cette période où les gouvernements prétendent faire accepter n'importe quel travail aux demandeurs d'emploi jusqu'à l'âge de 67 ans. ■

### LES CELLULES DE RECONVERSION EN WALLONIE

Politiques de l'emploi et restructurations d'entreprise

CRISP, 2017 287 pages 19 €

À commander sur [www.crisp.be](http://www.crisp.be)

# Le point sur 20 années de syndicalisme et d'environnement



**F**in 2016, les cellules environnement syndicales de la CGSLB, la FGTE et la CSC organisaient un colloque rétrospectif sur vingt années de syndicalisme et d'environnement. Les Actes de l'événement sont désormais disponibles en ligne, sur le site de la Régionale wallonne de la CGSLB. On peut y lire que non seulement les projets syndicaux PREPART (\*) et RISE (\*\*\*) ont permis de faire évoluer la perception des délégués et de la structure syndicale, mais, plus encore, que l'environnement dans ses multiples aspects est devenu synonyme d'innovation et de compétitivité des entreprises.

## PLUS BESOIN DE CONVAINCRE

En effet, l'environnement est devenu une réalité syndicale. Dès lors les organisations syndicales n'ont plus besoin de convaincre de sa pertinence. Elles doivent désormais, en tant qu'actrices de la transition, faire en sorte que la transformation du modèle de développement qui s'opère actuellement ne se limite pas à un simple argument de marketing, mais soit créatrice d'emplois de qualité et de justice sociale. Dans l'actualité, l'exemple d'IndustriALL est assez parlant. En effet, la fédération, qui représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et de l'industrie dans 140 pays estime que la décision des États-Unis de sortir de l'Accord de Paris sur le climat n'aura pour conséquence « que » d'affaiblir la capacité des syndicats à négocier des accords favorables aux travailleurs. Des travailleurs qui, demain, seront touchés par les évolutions industrielles liées à l'inévitable transition vers une économie bas carbone.

## VERS UNE ÉVOLUTION DE L'ACTION SYNDICALE

Aujourd'hui, le défi auquel doivent prendre part les projets syndicaux RISE et PREPART est également de mener une réflexion sur l'évolution de l'action syndicale dans un monde qui change. Comment appréhender, par exemple, la décentralisation de la production industrielle consécutive à la généralisation de la technologie des imprimantes 3D notamment dans le secteur de la construction ou au développement des énergies renouvelables ? Quelle devrait être la place des syndicats dans le développement des initiatives locales de transition écologique basées sur le volontariat et le retour au local ?

## LES PISTES D'ACTION

Parmi les pistes d'actions qui nous ont été proposées dans le cadre du colloque du 22 novembre 2016, trois nous semblent particulièrement fondamentales.

### • Promouvoir le travail en réseau

Les représentants associatifs et même académiques présents au colloque se sont montrés particulièrement ouverts à davantage de concertation et de complémentarité entre les réflexions et projets qu'ils mènent d'une part et, d'autre part, entre les actions que mènent les syndicats.



L'essor de nouvelles modalités de collaboration permettrait de développer une masse critique en termes de capacité de mobilisation au niveau de l'information et de la sensibilisation d'un public plus large.

### • Élargir les droits syndicaux pour les adapter à l'évolution du modèle économique

Le développement de l'économie circulaire implique une plus grande interdépendance entre les entreprises au niveau d'une même zone d'activité où les rejets d'une entreprise peuvent être valorisés comme matière première par une autre et où les services peuvent être mutualisés afin d'en réduire les coûts.

Les entreprises peuvent également développer leurs interactions au sein d'une même filière et mettre en place des stratégies concertées qui permettent de réduire encore plus l'impact de leur activité sur l'environnement.

### • Promouvoir la protection des « biens communs » environnementaux et organiser la transition juste de l'économie

De nombreux obstacles seront à surmonter pour cela : l'organisation de formations pour les nouvelles compétences vertes, la reconversion des travailleurs dans les secteurs qui seront amenés à se réduire, voire à disparaître, l'amélioration de la qualité des emplois, la gestion des nouveaux risques en matière de santé et de sécurité au travail, la prise en compte des limites de la planète, la lutte contre la dualisation d'une société où seuls les mieux nantis et/ou les mieux éduqués pourraient avoir accès à la nouvelle économie « verte » en raison de leur bagage technologique, le risque qu'une partie des citoyens ait de moins en moins accès aux biens de première nécessité...

Il ressort des ateliers qui se sont déroulés lors de cette journée qu'une concertation sociale constructive avec les employeurs est souvent possible et qu'elle permet non seulement la réalisation de projets plus ambitieux sur le plan écologique, mais aussi, d'améliorer la qualité des emplois, voire d'en créer.

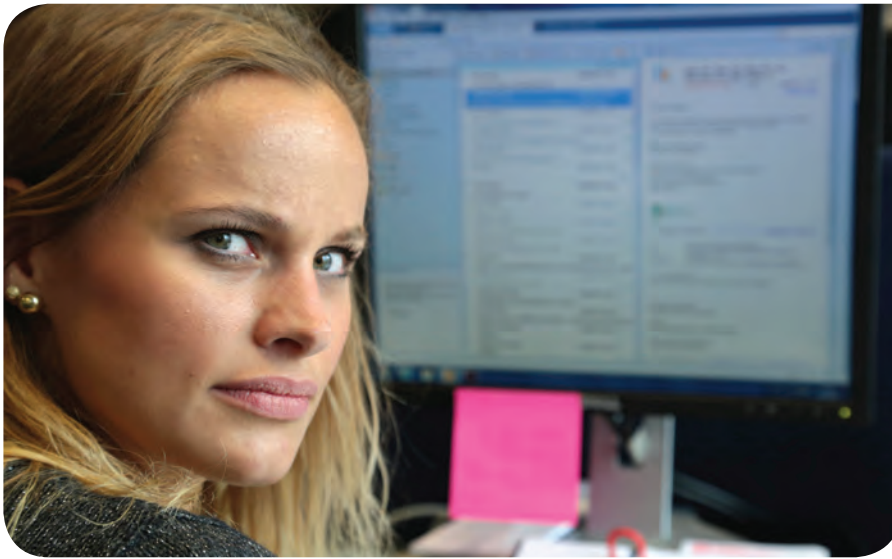
Vous pouvez dès à présent consulter les actes du colloque du 22/11/16 en ligne : [http://www.cgsblb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Wallonie/actes\\_colloque\\_22\\_11\\_2016.pdf](http://www.cgsblb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Wallonie/actes_colloque_22_11_2016.pdf)

(\*) PREPART : programme, environnement, participation

(\*\*) RISE : Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement

## Surveillance des e-mails privés

# La justice européenne renforce les droits des travailleurs



rêt, la Cour signifie également à tous les États membres qu'ils doivent établir des règles strictes pour protéger la vie privée des travailleurs.

### DISPROPORTION

Si un employeur a bien le droit d'interdire l'utilisation de la boîte mail professionnelle à des fins privées - et de surveiller celle-ci pour s'en assurer - le licenciement est dans ce cas injustifié pour plusieurs raisons. D'abord par la nature disproportionnée du contrôle, l'employeur ayant surveillé pendant une semaine en continu les e-mails du travailleur. Ensuite, par la disproportion entre la sanction, le licenciement, et la faute du travailleur, qui avait envoyé des e-mails à son frère et son épouse. Mais surtout, c'est l'absence de notification préalable de la surveillance qui a été retenue par la Cour pour condamner le licenciement. L'employeur ne peut ainsi limiter le droit à la vie privée de ses employés que dans des conditions strictes, et la notification préalable est dans ce cas essentielle. ■

La Cour européenne des droits de l'homme a rendu le 5 septembre un arrêt important dans l'affaire qui opposait un travailleur roumain à son employeur. Si le licenciement d'un travailleur qui consulte ses

e-mails privés sur son lieu de travail n'est pas interdit en soi, l'employeur doit mettre en place toute une série de garde-fous pour éviter des abus liés à cette surveillance, ce qui n'a pas été le cas dans l'affaire en question. Par cet ar-



## Substances reprotoxiques

# De nouvelles évolutions de la protection contre

Le Parlement et le Conseil de l'Union européenne se sont mis d'accord pour mettre en place des limites d'exposition des travailleurs à 11 substances cancérigènes, parmi lesquels le Chrome VI et la silice cristalline. L'accord prévoit également un contrôle à vie de la santé des travailleurs qui sont exposés à ces substances. Enfin, la Commission doit décider d'ici 2019 si elle inclut également les substances reprotoxiques, qui impactent négativement entre autres la grossesse, la



## Directive détachement

# Vers une nouvelle directive détachement avant la fin de l'année ?

**E**n mars 2016, la Commission européenne a publié une proposition de révision de la directive relative au détachement des travailleurs. L'objectif étant de concrétiser le principe « un même salaire pour un même travail sur un même lieu de travail » et prévenir ainsi les abus liés au détachement en matière de salaire, de conditions de travail, de sécurité sociale...

### TENSIONS ENTRE ÉTATS

La longueur des débats s'explique avant tout par des tensions entre États membres au Conseil. Un compromis était sur la table avant l'arrivée à la présidence française d'Emmanuel Macron, mais celui-ci a voulu aller plus loin dans le durcissement des conditions de détachement et a ravivé les tensions entre pays de l'ouest et de l'est de l'Union. Toutefois, un nouveau compromis devrait être adopté d'ici la fin de l'année. Si plusieurs



éléments importants sont encore dans la balance, comme la définition des conventions collectives du pays d'accueil applicables ou non au travailleur détaché, d'autres semblent

plus pouvoir déduire des salaires les frais de transport depuis le pays d'origine ou de logement dans le pays d'accueil. ■

Jean-François Wansart

## olutions favorables dans la les cancers professionnels

fertilité et la santé des enfants des travailleurs exposés.

### 50 SUBSTANCES

Il s'agit d'une première victoire pour le mouvement syndical européen qui réclame des mesures en la matière depuis de nombreuses

années, les cancers professionnels étant la première cause de décès liés au travail dans l'Union. Toutefois il ne s'agit pas de relâcher la pression sur les institutions européennes. La Commission a présenté en janvier 2017 une seconde mouture qui prévoyait d'ajouter 5 substances dangereuses à la liste, et qui est toujours

en négociation avec le Parlement et le Conseil. Enfin, en janvier 2018, une troisième version devrait encore être publiée pour proposer d'élargir la liste. De quoi atteindre l'objectif de mettre en place des limites d'exposition pour les 50 substances les plus dangereuses d'ici 2020 comme le demande la CES ? ■

# 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?

**Q**uelles 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 autorisé 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 bu-

reau 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:

- 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 4 361,76 euros net par an, une compensation aura lieu avec vos allocations de chômage.

### ACTIVITÉ ACCESSOIRE : TREMPLIN 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





# Des questions sur le crédit-temps ?

**Le crédit-temps est-il un droit ?  
Quelle formule choisir et pour quel motif ?  
Qui peut en bénéficier ?**

Découvrez toutes les possibilités dans notre dépliant et notre brochure.

Dépliant et brochure sont disponibles auprès de votre secrétariat CGSLB, ou téléchargeables sur [www.cgslb./fr/publications](http://www.cgslb./fr/publications)



Votre liberté, votre voix

