



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Pour en finir avec les files, la CGSLB réfléchit à votre mobilité

Dans ce numéro :

Premier passage en revue des mesures de l'accord budgétaire de l'été | Nouvelle menace sur les périodes assimilées dans le calcul des pensions | La CGSLB soutient la campagne internationale contre les violences sexistes au travail | Étudier en continuant à bénéficier d'allocations de chômage

SOMMAIRE

Budget flou 8

Le texte présenté par le gouvernement en même temps que le budget 2018 comprend un ensemble de réformes lourdes de conséquences pour les travailleurs et les allocataires sociaux.

Périodes assimilées 12

Le gouvernement projette trois nouvelles mesures qui auraient pour effet de diminuer de fait le montant des pensions qui prendront cours à partir du 1er janvier 2019.

Stop aux violences sexistes 18

La CGSLB continue à soutenir la campagne visant à combattre la violence sexiste au travail. Objectif : faire adopter une convention par l'Organisation internationale du Travail.

Retrouvailles Coach'Me 19

Les participants aux deux premiers groupes du projet Coach'Me se sont retrouvés pour faire le bilan. Bonne nouvelle, plus de la moitié ont trouvé un emploi.

Maîtriser la mondialisation 21

La coalition belge active dans le suivi des accords commerciaux internationaux va présenter sa vision pour faire respecter les droits sociaux, humains et environnementaux.

Étudier en étant chômeur 22

Moyennant certaines conditions, un demandeur d'emploi peut obtenir une dispense en vue de suivre des études de plein exercice. Et continuer à toucher ses allocations.



La mobilité, un défi de société

La mobilité fait partie des défis sociétaux sur lesquels les partenaires sociaux se sont engagés à réfléchir. Ils avaient conclu un accord sur le budget mobilité que le gouvernement a balayé d'un revers de manche. Nous voulions offrir des alternatives à la voiture salaire qui ouvrent la voie à d'autres modes de déplacement (automobile plus petite, combinaison avec un abonnement de train, vélos ou voitures partagées...), l'équipe Michel a décidé que ce serait la voiture ou une somme d'argent équivalente.

Beaucoup de portions de notre réseau routier sont arrivées à saturation. Le moindre chantier, le moindre accident engendrent des files interminables. En cette période de rentrée, la CGSLB met en avant une série de solutions pour réduire le nombre de déplacements. Certaines sont négociables dans les entreprises, d'autres demandent des investissements des pouvoirs publics dans les infrastructures et sous forme d'incitants fiscaux. Une seule certitude : cela ne peut pas continuer comme maintenant.

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 Denda, Ellen Van Hertbruggen,

Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Mobilisons-nous pour la mobilité

La mobilité entre le domicile et le bureau, l'usine, le chantier, le magasin, l'école, l'atelier... fait partie des conditions de travail. Elle coûte de l'argent, elle prend du temps. Elle peut rendre un emploi intéressant détestable en allongeant la journée de plusieurs heures. C'est un sujet dont le Syndicat libéral se préoccupe depuis longtemps.

Les entreprises sont en partie responsables du trafic sur nos routes, nos nouvelles habitudes de consommation aussi. Les stocks se trouvent sur la route et plus dans les entrepôts, les objets que nous commandons sur Internet nous sont livrés à domicile en quelques heures. Nous voulons tout, tout de suite, au prix le plus bas ce qui n'est pas sans conséquence sur la circulation et sur l'emploi.

Les gouvernements considèrent les transports en commun comme une variable d'ajustement des budgets en déficit. Sauf qu'à force de rogner sur les dépenses, les transports publics et les infrastructures routières sont dans un état lamentable. Nos gouvernements agissent comme si les Belges ne voyageaient jamais et ne constataient pas comme les pays qui nous entourent sont beaucoup mieux lotis. Des routes sans trous, des tunnels ouverts, des trains qui partent et arrivent à l'heure et qui sont propres... Un passé révolu en Belgique.

En tant que syndicalistes comme en notre qualité de citoyens, nous pouvons agir pour réduire le nombre de déplacements pour le travail et dans notre vie privée. Les mesures que nous préconisons sont énumérées en pages 4 et 5. Les travailleurs ont leur mot à dire dans la manière dont l'entreprise gère la localisation et les déplacements de son personnel. Comme toujours, le Syndicat libéral préconise la négociation de formules incitatives entre lesquelles chaque travailleur fait son choix en fonction de sa situation personnelle qui peut évoluer dans le temps. Il arrive un jour où les enfants ne veulent plus que papa ou maman les dépose devant l'école avec le SUV familial. L'entreprise

Mario Coppens,
Président national



déménagement du centre-ville pour un zoning industriel qui n'est pas desservi par le TEC, De Lijn ou la STIB...

Dans les années '70, l'industrie automobile triomphante faisait campagne sur le thème « ma voiture, ma liberté ». Au XXI^e siècle, la numérisation doit nous permettre de nous déplacer moins et plus intelligemment. La solu-

tion à l'embouteillage généralisé réside dans la combinaison de toutes les formules à notre disposition. La voiture individuelle, les transports en commun, le vélo, la moto, le télétravail, les bureaux régionaux, les commerces et services de proximité... de sorte à retrouver une certaine liberté de mouvement, car il ne s'agit pas de prôner un retour à l'immobilisme, synonyme de repli sur soi et de déclin économique. ■

Et si les files restaient en vacances ? La CGSLB plaide pour une mobilité durable

Septembre, c'est le retour des bouchons. Le répit fut de courte durée et fort partiel en raison des nombreux chantiers.

Les chiffres concernant la mobilité sont déroutants : en 2015 un Belge a passé en moyenne 44 heures bloqué dans les files. Soit plus qu'une semaine de travail. Si rien ne change, notre temps de déplacement s'allongera encore de 28 % d'ici 2030 ! Ce n'est souhaitable ni pour l'économie ni pour les hommes ni pour l'environnement.

La CGSLB propose quelques pistes pour une politique de mobilité durable. Nous devons modifier nos comportements. Nous déplacer mieux, nous déplacer moins. Investir dans les transports publics et les infrastructures.

En 1977 – quatre ans après le choc pétrolier - la Belgique comptait une voiture particulière pour 3,55 habitants. À l'heure actuelle, il y a près d'une voiture pour deux habitants. Si nous ajoutons à cela nos besoins croissants en mobilité, personne ne sera surpris de constater qu'une même route utilisée en moyenne 700 fois par jour en 1970 est utilisée en 2010, 1 385 fois ! Pendant ce temps-là, les pouvoirs publics ont démantelé une partie des transports publics et réalisé des coupes claires dans les budgets alloués aux travaux d'infrastructure.

SE DÉPLACER MIEUX : LE BUDGET MOBILITÉ

Le gouvernement voit le budget mobilité comme un système d'optimisation salariale. Il propose de remplacer la voiture de société par une somme d'argent presque équivalente (cash for cars). À la CGSLB, nous sommes favorables à la liberté de choix tout en espérant que les travailleurs réagiront en citoyens responsables. Dès qu'un budget-mobilité est mis à disposition d'un travailleur, celui-ci doit pouvoir décider ce qu'il en fera en fonction de besoins personnels qui peuvent, bien sûr, évoluer au fil du temps. Garder sa voiture, en choisir une plus petite qui consomme moins ou une moto qu'il combinerait éventuellement avec un abonnement de train, acheter un vélo électrique... La multi-modalité se présente souvent comme la meilleure solution pour se déplacer efficacement. L'objectif final ne doit pas être uniquement d'éviter l'impôt et les cotisations sociales, mais de s'orienter vers une mobilité durable. Parallèlement, nous voulons préserver le financement de la sécurité sociale. Nous demandons l'harmonisation du cadre fiscal et parafiscal des différents modes de transport, car actuellement, il n'est pas toujours clair de comprendre si une exonération fiscale et/ou de cotisations ONSS est d'application.

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR

L'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements de tram, mé-

tro ou bus n'est obligatoire qu'en cas de distance parcourue de 5 kilomètres ou plus à partir de l'arrêt de départ. La CGSLB plaide pour l'octroi d'une intervention de l'employeur dans les frais de déplacement de tous les travailleurs, y compris ceux qui effectuent un trajet de moins de 5 km pour se rendre à leur travail.

Par ailleurs, la contribution personnelle des travailleurs dans le coût de leurs transports en commun s'élève aujourd'hui en moyenne à 32,6 % contre 25 % en 2009. La CGSLB plaide carrément pour la généralisation du système du tiers payant dans les transports en commun : 80 % à charge de l'employeur, 20 % à charge des Pouvoirs publics.

COVOITURAGE

L'employeur peut rendre le covoiturage plus intéressant en réservant des places de parking près de l'entrée de l'entreprise et en organisant la rencontre entre l'offre et la demande. Une autre option serait l'optimisation fiscale du système de covoiturage, tout en améliorant son cadre : une meilleure infrastructure et une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. Ce système doit venir compléter les autres modes de transports en commun de qualité – qui doivent par ailleurs être accessibles à tous et, en aucun cas, les remplacer.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Les employeurs peuvent améliorer la mobilité en modifiant l'organisation du travail dans les entreprises et les services publics. Le télétravail, les bureaux satellites, les moyens de communications modernes (vidéoconférences, e-administration...) réduisent le nombre de déplacements. Les horaires flottants déplacent le trafic des heures de pointe.

TRANSPORTS PUBLICS

Le retard pris dans la mise en circulation du RER est symptomatique de l'attitude des gouvernements envers les transports publics. Au lieu d'investir pour augmenter l'offre et entretenir les infrastructures et le matériel, ils les contraignent à une cure d'austérité qui impose le recours aux moyens de déplacement privés individuels.

Nous demandons davantage de concertation entre le SPF Mobilité, les acteurs régionaux et locaux et les sociétés de transports en commun. La CGSLB insiste auprès des pouvoirs publics et des sociétés de transports en commun pour qu'ils prennent en compte les problèmes de mobilité pointés par les entreprises. Le diagnostic fédéral des déplacements domicile-travail devrait aboutir à des plans d'action concrète dans les entreprises. Il ne suffit pas de constater ce qui ne va pas, encore faut-il définir des points d'action et les appliquer.

PLANS DE DÉPLACEMENT

La CGSLB salue l'initiative du gouvernement bruxellois d'avoir imposé aux entreprises de plus de 100 travailleurs de développer un plan de déplacement. La qualité de la concertation sociale dans l'entreprise est essentielle pour conclure des plans de déplacements efficaces. Les représentants du personnel doivent être effectivement impliqués dans l'élaboration, le suivi et l'actualisation du plan de déplacement qui apporte des solutions concrètes aux problèmes de mobilité rencontrés par les travailleurs d'une entreprise spécifique.

PLAN CLIMAT

Selon le Bureau fédéral du Plan, les émissions directes de gaz à effet de serre vont encore augmenter, malgré le progrès technologique. La hausse du trafic routier annihile l'amélioration de l'efficacité énergétique des véhicules. D'ici 2030, les émissions de gaz à effet de serre augmenteraient de plus ou moins 20 %, en raison de la hausse du transport de marchandises. Dans cette optique, nous attendons de nos décideurs politiques tant fédéraux que régionaux qu'ils mettent en place un plan national cohérent en matière de climat en vue de répondre aux objectifs fixés dans l'Accord de Paris et, plus concrètement, qu'ils accélèrent le « verdissement » du parc automobile, ce qui est possible via le budget mobilité.

Nous demandons le développement des transports en commun.

Enfin, la CGSLB plaide pour une écofiscalité équitable. Les recettes issues des taxes environnementales doivent en premier lieu viser à décourager les comportements nuisibles et à offrir des alternatives aux activités polluantes. Afin de ne pas toucher au pouvoir d'achat des personnes ayant les revenus les plus bas, l'imposition doit être progressive. Avant d'introduire une mesure, il convient de vérifier si elle ne touche pas un groupe vulnérable. Des corrections et ajustements sociaux doivent rester possibles. ■



Une politique pour encourager la mobilité-climat en Wallonie

Dans sa Déclaration de Politique régionale, le nouveau gouvernement wallon affirme vouloir développer un système de mobilité global durable permettant l'accessibilité aux biens, aux services et au travail pour tous. Il entend faire diminuer la part de la voiture individuelle au profit des autres modes de déplacement (bus, train, vélo, marche à pied...).

« En matière d'intentions, la DPR répond à nos principales préoccupations, notamment en ce qui concerne le covoiturage, et les infrastructures ferroviaires » reconnaît Christian Lochet, Secrétaire régional wallon CGSLB. « En revanche, elle est muette sur les incitants à l'achat de véhicules électriques. Nous attendons bien sûr les mesures concrètes de mise en oeuvre qui suivront les déclarations d'intentions »

INCITANT AU COVOITURAGE

Pour leurs déplacements domicile/travail, les Wallons ne sont que 4 % à pratiquer le covoiturage, 4 % utilisent les TEC et 5 % optent pour le train. Le reste s'effectuant en voiture individuelle. Le nouveau gouvernement veut créer un Réseau Express de Covoiturage (RECO) qui comprend le développement de parkings dans des points stratégiques et la mise en place d'un projet pilote de bandes dédiées. Actuellement, seul le covoiturage organisé dans le cadre d'un transport collectif organisé (TCO) en entreprise permet aux usagers de ne pas y perdre fiscalement par rapport à l'autosolisme. Lorsqu'il n'y a pas de TCO dans l'entreprise, le système fiscal peut dé-

couvrir certains automobilistes d'effectuer un détour pour prendre un passager ou de laisser sa voiture quelque part pour rejoindre un équipage de covoiturage.

La CGSLB demande au gouvernement wallon de soutenir le système de covoiturage dynamique diffus en Wallonie afin de minimiser les distances parcourues en solo dans sa voiture, sans oublier les travailleurs dont l'employeur n'a pas prévu du TCO et qui doivent pouvoir bénéficier des mêmes avantages.

LES TRANSPORTS EN COMMUN

La nouvelle coalition gouvernementale s'engage à défendre les intérêts wallons au niveau fédéral, tant en termes d'offre de transport par une desserte ferroviaire adéquate de l'ensemble de la Wallonie que d'infrastructures (finalisation du RER et modernisation de l'Axe Bruxelles-Namur-Luxembourg, ainsi que renforcement de l'accès à l'aéroport de Charleroi). Elle veillera à une meilleure coordination entre les TEC et la SNCB, la STIB et de Lijn. Même le dossier du tram de Liège serait relancé. À la CGSLB, nous insistons sur la nécessité d'offrir à un accès aux zonings in-

dustriels en tenant aussi compte des horaires de travail atypiques.

Le gouvernement wallon a fait connaître certaines de ses intentions tant en matière de restructurations des TEC que d'un service minimum. Nous exigeons qu'il organise avec le management de la SRWT, une vraie concertation sociale sur les restructurations annoncées.

La CGSLB a toujours démontré être capable d'appréhender ce type de dossiers à condition que les intérêts des travailleurs soient pris sérieusement en compte et que la concertation joue son rôle.

En matière de service minimum, la CGSLB est bien sûr sensible aux désagréments causés aux usagers dans les cas de grève. Nous tentons par ailleurs de les minimiser aussi souvent que des mouvements sont menés de notre propre initiative. « Nous désirons néanmoins prévenir le gouvernement de la réticence absolue de la CGSLB par rapport à ce type de mécanisme » précise Christian Lochet. « Les solutions évoquées par le ministre Di Antonio à propos des lignes spécifiques permettant d'atteindre les hôpitaux et les écoles en périodes d'examen sont, selon nous, tout à fait fantaisistes. Nous ne pouvons nous inscrire dans ce schéma totalement irréaliste. »

SOUTIEN À LA MOBILITÉ ÉLECTRIQUE

Alors que les pays et régions voisins de la Wallonie ont adopté des bonus à l'achat de véhicules électriques (4000 € en Allemagne, jusqu'à 5000 € en Flandre et 10000 € en France), il est étonnant de voir la Wallonie absente de la carte européenne du soutien à la mobilité électrique. Ceci d'autant plus que l'Union Européenne pointe la Wallonie du doigt pour ses taux élevés de polluants atmosphériques. Les véhicules électriques représentent un levier efficace pour aider un pays à atteindre ses objectifs de réduction des émissions de CO₂ dans le secteur du transport. La CGSLB veut explorer cette voie pour encourager une mobilité-climat volontariste en Wallonie. ■



La CGSLB donne l'exemple. Nous avons fait installer des bornes de recharge de voitures électriques offertes par Tesla à Azur-en-Ardenne.

La mobilité bruxelloise dépasse les frontières de la Région



Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois a trouvé la solution pour être toujours à l'heure aux rendez-vous : le scooter. « La question de la mobilité est un sujet profondément syndical car tellement lié aux conditions de travail. La CGSLB veut en parler, sans tabou. »

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale a rappelé dans son avis du 16 février 2016 que la VIe Réforme de l'État prévoit la création d'une Communauté métropolitaine afin de favoriser les relations entre Bruxelles et son hinterland dans différents domaines, dont la mobilité. C'est au sein de la communauté métropolitaine que se tiendra la concertation entre les trois Régions relative à la mobilité et aux travaux routiers, de, vers et autour de Bruxelles. Bruxelles est traversée par quatre réseaux de transports en commun : STIB, SNCB, De Lijn et TEC. Dans l'intérêt des usagers, il est donc essentiel d'améliorer la coopération entre les différents gestionnaires de réseaux de transport en commun.

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES

Cela dit, la Région peut agir sur son territoire. La CGSLB défend à Bruxelles les priorités suivantes en termes de développement des infrastructures :

- améliorer le réseau de transports en commun (augmentation de la vitesse commerciale, du confort, de la sécurité et intégration tarifaire)
- limiter le trafic automobile, en développant un nombre suffisant de places de parking

de dissuasion, à un prix accessible, situées à proximité d'infrastructures alternatives : transports en commun, pistes cyclables...

- développer le réseau de pistes cyclables sécurisées.
- poursuivre l'adaptation des réseaux de transport en commun aux personnes à mobilité réduite.
- limiter l'accès au centre-ville aux véhicules d'un certain tonnage en améliorant l'organisation des livraisons.
- favoriser la multimodalité sans stigmatiser la voiture. Les déplacements domicile-lieu de travail peuvent en effet combiner l'automobile, le métro, le vélo...

L'offre de transport en commun est fortement déterminée par les heures de pointe. Cependant, l'horaire de bureau n'est pas une règle générale. Les travailleurs prestant des horaires décalés sont également nombreux, et eux aussi doivent pouvoir bénéficier d'un service de qualité de la part des sociétés de transport en commun.

PACK MOBILITÉ

Outre le plan de mobilité (voir page 5), la Ré-

gion de Bruxelles-Capitale a imposé aux employeurs qui mettent des voitures de société à disposition de plus de dix travailleurs de proposer des alternatives à cet avantage. Leurs travailleurs peuvent opter pour un 'pack mobilité' à la place de la voiture de société ou choisir de la combiner avec un certain nombre d'avantages combiné à la voiture de société : un abonnement au système de vélos partagés ou le cas échéant, un abonnement annuel de transports en commun.

La question qui se pose est de savoir comment l'initiative fédérale future d'un budget-mobilité va être compatible avec ces plans de transports d'entreprise bruxellois.

JUSTICE SOCIALE

La durabilité est un objectif important, qu'il faut poursuivre de façon obstinée mais pas aveugle. Il s'agit d'évaluer l'impact social de chaque mesure. Ainsi, interdire, comme l'a décidé le gouvernement bruxellois, l'accès au territoire régional aux véhicules diesel de plus de 20 ans peut être problématique pour les personnes qui ne sont pas en état, financièrement, d'acheter un autre véhicule. ■

Accord de l'été sur le budget 2018

Ni justice fiscale ni justice sociale

Le 26 juillet dernier, le gouvernement ne s'est pas seulement contenté de présenter le budget 2018, il en a aussi profité pour annoncer un ensemble de réformes socio-économiques lourdes de conséquences pour les travailleurs et les allocataires sociaux.

Le gouvernement était à la recherche de 2,613 milliards d'euros pour réduire le déficit budgétaire en 2018. Il a de nouveau été prioritairement chercher de l'argent dans les poches des travailleurs et des allocataires sociaux. La différence de traitement entre les revenus du travail et les allocations sociales d'une part et les autres formes de revenus liés au capital va rapidement vous sauter aux yeux. Dans une série de dossiers, le gouvernement passe en force sans tenir compte de l'avis des partenaires sociaux.

FISCALITÉ

Taxe sur les comptes-titres

Le gouvernement a décidé d'imposer les personnes qui détiennent des comptes-titres (actions, obligations et fonds) dont les capitaux dépassent le seuil de 500 000 euros. Elles devront s'acquitter d'un prélèvement de 0,15 %. Celui-ci devra être appliqué sur la valeur moyenne du compte-titres du contribuable. Comme il y a une exonération de 500 000 euros par personne, un couple ne devra donc commencer à payer qu'à partir d'un million d'euros. La mesure ne vise d'ailleurs que 5 % des comptes-titres. Concrètement, pour un compte-titres de 500 000 euros, la taxe d'abonnement sera de 750 euros. De plus, le contribuable pourra récupérer 188 euros (voir activation de l'épargne ci-après).

La taxe vise donc les actions, les obligations et les fonds. L'épargne-pension et les assurances-vie ne sont pas concernées. Par ailleurs, le ministre Van Overtveldt confirme que la taxe ne vise pas les actions non-cotées en bourse.

Activation de l'épargne

Le gouvernement souhaite qu'une part plus importante de l'épargne soit consacrée au financement de l'économie réelle et que les investissements soient stimulés.

Actuellement, les comptes d'épargne bénéficient d'une exonération sur les premiers 1 880 euros d'intérêts d'épargne. Ce seuil d'exonération va passer à 940 euros. Cela ne concernera pas beaucoup d'épargnants, étant donné qu'il faut déjà détenir 850 000 euros sur son compte avant d'être imposé.

Parallèlement, le gouvernement a décidé d'exonérer partiellement les dividendes provenant d'actions. Il va introduire un seuil d'exonération de 627 euros. Ce montant ne sera donc pas soumis au précompte mobilier de 30 %. Un investisseur pourrait ainsi récupérer 188,10 euros.

Réforme de l'impôt des sociétés

Le taux facial de l'impôt des sociétés va être ramené de 33,99 % à 29 % et même à 25 % d'ici 2020. Les PME se verront appliquer un taux distinct. Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, réalisant moins de 9 millions d'euros de chiffre d'affaires et dont le total du bilan n'excède pas 4,5 millions d'euros pourraient, à partir de 2018, ne plus payer que 20 % d'impôt sur la première tranche de 100 000 euros de bénéfices. Les PME réalisant plus de 100 000 euros de bénéfices pourraient aussi profiter de ce taux réduit. Seule la partie des bénéfices située au-delà des premiers 100 000 euros serait imposée au tarif normal. En compensation de cet abaissement des taux, les possibilités de déductibilité vont être fortement réduites.

Exonération de l'épargne-pension

Le contribuable pourra désormais choisir entre deux systèmes d'épargne pension. Soit, il opte pour le maintien d'une épargne pouvant monter jusqu'à 940 euros et il continuera de percevoir un avantage fiscal égal à 30 %, avec comme maximum 282 euros. Soit, il choisit d'épargner un montant égal à 1 200 euros maximum, avec un avantage fiscal égal à 25 %, c'est-à-dire 300 euros maximum. Dans ce système, il n'y a donc pas de perdants.

COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

Primes liées aux bénéficiaires

À partir du 1er janvier 2018 (année comptable 2017), les employeurs auront la possibilité de verser à leurs travailleurs une prime liée aux bénéficiaires. Le montant y affecté ne pourra être supérieur à 30 % de la masse salariale. Le risque est grand que les employeurs et certains travailleurs préfèrent ce régime fiscalement et socialement plus avantageux à celui des augmentations salariales brutes entraînant, de plus, un déficit de financement de la sécurité sociale.

La réglementation encadrant la CCT 90 sera adaptée de manière à ce que les avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90) ne puissent plus être octroyés dans des entreprises qui font l'objet d'une procédure de fermeture et pour lesquelles la loi Renault est appliquée.

Revenus complémentaires de 500 euros/mois

Une mesure importante concerne l'exonération fiscale et sociale d'une activité à concurrence de € 6 000/an (soit, € 500/mois).

Il s'agit de revenus issus d'activités dans le cadre du travail récréatif et dans des fonctions spécifiques du secteur non marchand. La notion et le statut d'activité semi-agorale (entre volontariat et salariat) seront définis de manière légale.



Alors que nous attendons le jugement de la Cour constitutionnelle sur la légalité des flexi-jobs dans l'Horeca, le gouvernement entend rendre ce type d'emplois précaires possibles dans le commerce de détail (boulangeries, commerce alimentaire, commerce de détail indépendant, grands magasins, coiffure...)

Extension des flexi-jobs

Une première extension vise les personnes ayant accès aux flexi-jobs, car à partir du 1er janvier 2018, ce type d'emplois sera accessible aux pensionnés. Jusqu'à présent, les flexi-jobs permettaient aux travailleurs engagés au minimum à 4/5 d'un temps plein de prêter quelques heures en plus dans une autre entreprise que celle de l'employeur.

Remarque importante : les travailleurs en RCC ne peuvent pas bénéficier de cette mesure (ils ne sont pas visés par cette extension).

Une deuxième extension vise à rendre possible ce type d'emplois dans le commerce de détail. Voici les commissions paritaires concernées :

- SCP 118.03 (boulangeries)
- CP 119 (commerce alimentaire)
- CP 201 (commerce de détail indépendant)
- CP 202 (commerce de détail alimentaire)
- SCP 202.01 (moyennes entreprises d'alimentation)
- CP 311 (grandes entreprises de vente au détail)
- CP 312 (grands magasins)
- CP 314 (coiffure et soins de beauté)

E-commerce

Le gouvernement va élaborer un cadre spécifique pour les activités d'e-commerce pour permettre le travail de nuit et le travail dominical par le biais d'une adaptation du règlement de travail.

Dans deux ans, le travail de nuit et le travail dominical pourront être autorisés de manière définitive par le biais d'une CCT ou d'une adaptation du règlement de travail.

Travail étudiant le dimanche

À partir du 1er janvier 2018 – et après avis des commissions paritaires – il sera possible d'obtenir une exception à l'interdiction du travail du dimanche pour les jeunes de moins de 18 ans occupés sous le régime du travail étudiant. Une deuxième mesure de ce gouvernement est de rendre dorénavant le travail étudiant accessible aux étudiants en formation en alternance.

Cotisation d'activation

Le gouvernement souhaite décourager le recours au système de la dispense de prestations. Les entreprises qui maintiennent en service leurs travailleurs plus âgés, mais les dispensent de travailler devront désormais payer une 'cotisation d'activation'.

Ce montant est dû jusqu'à la date de départ à la pension du travailleur concerné. Il est stipulé qu'au cours de la première année, l'employeur doit prévoir une formation obligatoire, ce qui entraînerait une réduction de la cotisation d'activation. Si d'autres formations sont prévues, le montant de la cotisation est également diminué.

Lutte contre le dumping social

Le gouvernement entend renforcer sa lutte contre le dumping social sur les chantiers de construction. Il prévoit une diminution en phases du coût du travail dans le secteur de la construction. Une solution sera trouvée quant au régime temporaire dérogatoire des préavis dans le secteur de la construction qui court encore jusqu'au 31 décembre 2017.

Adaptation des délais de préavis

Le gouvernement Michel a décidé qu'en cas de préavis (donné par l'employeur) au cours des six premiers mois (de constitution de l'ancienneté), le délai de préavis doit être calculé de manière différente. Pendant les trois premiers mois d'occupation, le délai de préavis est ramené de deux semaines à 1 semaine. De 3 mois d'ancienneté jusqu'à 4 mois, la durée du préavis est de 3 semaines au lieu de 4. De 4 à 5 mois d'ancienneté, c'est le statu quo. De 5 à 6 mois d'occupation, le délai de préavis est augmenté d'une semaine par rapport à la situation actuelle (5 au lieu de 4).

Ces délais sont d'application à toutes les catégories de travailleurs, tant pour les CDD que pour les CDI. Date d'entrée en vigueur supposée : 01/01/2018.

Constitution de l'ancienneté	délais de préavis actuels (depuis le 1/1/2014)	délais de préavis suite à l'accord de l'été (à partir de ?)
< 1 mois	2 semaines	1 semaine
≥ 1 mois < 2 mois	2 semaines	1 semaine
≥ 2 mois < 3 mois	2 semaines	1 semaine
≥ 3 mois < 4 mois	4 semaines	3 semaines
≥ 4 mois < 5 mois	4 semaines	4 semaines
≥ 5 mois < 6 mois	4 semaines	5 semaines

>>>

ACTUALITÉ

Adaptation du régime d'outplacement

Le gouvernement propose de faire bénéficier les travailleurs, pour qui l'outplacement n'a pas de valeur ajoutée, de l'indemnité de préavis intégrale (donc plus d'imputation des 4 semaines). Il stipule qu'il vise 'les travailleurs dont l'état de santé, de manière irréversible, ne permet pas de participer à l'outplacement'.

Barèmes jeunes

Le gouvernement souhaite faire réaliser une analyse juridique des deux options suivantes :

- diminution du coût du travail via des salaires minimums dégressifs (20 ans : 94 % du RMMM ou salaire minimum sectoriel, 19 ans : 88 %, 18 ans : 82 %, etc.)
- soit via une déductibilité fiscale majorée dans l'impôt des sociétés (le développement de cette mesure est encore nébuleux).

Le gouvernement souligne que le salaire net des travailleurs ne peut être réduit !

Travail intérimaire

D'un trait de plume, le gouvernement autorise le travail intérimaire dans l'ensemble des secteurs privés et ceci à partir du 1er janvier 2018 !

Pension complémentaire libre des salariés

Le gouvernement a réitéré son souhait de prévoir une pension complémentaire libre pour les travailleurs. L'initiative de constitution d'une pension du deuxième pilier revient actuellement à l'organisateur (l'employeur ou le secteur). L'idée serait de permettre la constitution d'une pension complémentaire libre, réglée par l'employeur par le biais de cotisations retenues sur le salaire, si le travailleur le demande !

Bien-être au travail

Introduction de mystery-calls (appels téléphoniques anonymes de l'inspection du travail pour dépister les discriminations à l'embauche). Installation d'un coach dédié au burn-out dans les entreprises occupant plus de 100 travailleurs. Possibilité de déconnexion en faveur des travailleurs en dehors du temps de travail

Allongement des carrières

Pour inciter les travailleurs âgés à rester jusqu'à l'âge légal de la pension, les secteurs et les entreprises pourront leur octroyer un avantage fiscal.

À partir de 60 ans (pour passer d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5) ou de 58 ans (glissement d'un travail de nuit vers un travail de jour plus léger), un travailleur pourra bénéficier d'une indemnité complémentaire octroyée via le fonds sectoriel, soit directement via l'employeur. Cette somme sera exonérée de cotisations sociales et ne sera pas considérée comme une rémunération.

Revenu d'intégration, GRAPA et ARR

Le revenu d'intégration, le revenu des pensionnés (GRAPA) et l'allocation de remplacement de revenus (ARR) seront augmentés progressivement (en 3 phases) pour atteindre le seuil de pauvreté européen.

SÉCURITÉ SOCIALE

Récupération des allocations indues

L'ONEM effectuera des contrôles systématiques et poussés en vue de réduire le montant total d'allocations de chômage indues et de récupérer celles qui ont déjà été versées. Il faut savoir que l'ONEM a réclamé l'an dernier plus de 87,5 millions d'euros d'allocations à des chômeurs qui n'y avaient pas droit.

Contrôle de la situation familiale des chômeurs

L'ONEM renforcera ses contrôles sur la situation familiale des chômeurs par croisement des données. La sanction en cas de fraude intentionnelle sera alourdie.

Définition « emploi convenable »

Une nouvelle définition de l'emploi convenable est à l'étude afin de tenir compte davantage des compétences du demandeur d'emploi. Il s'agit d'encourager la mobilité professionnelle.

Contrôle effectif de la condition de résidence des bénéficiaires de la GRAPA

Un nouveau moyen de contrôle sera élaboré en vue de permettre une surveillance intensifiée de la condition de résidence des bénéficiaires de la GRAPA.

Périodes assimilées

Le gouvernement veut que les périodes de travail soient toujours davantage valorisées dans le cadre du calcul de la pension, que les périodes d'inactivité.

D'après les informations sur le site web du ministre Bacquelaine, les journées de chômage en 2e période (après un an de chômage) et les journées de prépension seraient, pour les pensions prenant cours à partir du 1er janvier 2019, calculées sur la base du droit minimum et non plus sur la base du dernier salaire... Les prépensions pour restructuration d'entreprise, pour entreprise en difficulté et pour métiers lourds et raisons médicales resteraient assimilées sur la base du dernier salaire.

Nous baignons dans le flou, car aucune confirmation à ce propos n'a pu être obtenue auprès d'une source officielle.

Pension minimum pour une carrière complète

En 2016, le gouvernement avait décidé de faire une distinction entre la pension minimum garantie pour une carrière complète effective (= 45 ans) et celle pour une carrière partielle. Pour une carrière complète effective, les montants maximums étaient majorés de 0,7 %.

Pension partielle

Le travailleur pourrait prendre une partie de sa pension tout en continuant à travailler et à se constituer des droits de pension supplémentaires.

Unité de carrière

Actuellement, la carrière complète équivaut à 14 040 jours équivalents temps plein (= 45 ans). Lorsqu'une carrière compte plus de 14 040 jours ETP, le système actuel tient compte des jours les plus avantageux.

Dans la réforme proposée, il est tenu compte de toutes les journées de travail effectif, même de celles qui sont prestées après une carrière de 14 040 jours. Donc, les personnes qui ont une carrière professionnelle de plus de 45 ans seront récompensées et percevront, en comparaison avec la réglementation actuelle, un montant de pension plus élevé.

Crédit pension pour aidants proches

Le gouvernement prévoit l'introduction d'un crédit pension de 48 mois, octroyé aux travailleurs à temps partiel qui aident un proche diminué physiquement ayant au moins 12 points sur l'échelle d'autonomie (DG Personnes handicapées).

Les conditions d'application de la plupart de ces mesures doivent encore être précisées. ■

legrandbulletin.be a été remis le 4 juillet

Tous les ministres sont busés

Arrivés à la fin de l'année scolaire, nous avons recueilli les commentaires des travailleurs sur la politique des ministres Bacquelaine (Pensions), De Block (Santé), Van Overtveldt (Finances), Peeters (Emploi) et Michel via www.legrandbulletin.be. Le moins que l'on puisse dire, c'est que les notes que vous avez attribuées ne sont pas brillantes !



Après remise des buses par les comédiens du Magic Land Theatre, Mario Coppens, Président de la CGSLB, Rudy De Leeuw, président de la FGTB, Marie-Hélène Ska, Secrétaire générale de la CSC, Marc Leemans, Président de la CSC et Robert Verteneuil, Secrétaire général de la FGTB ont expliqué quelle politique les syndicats veulent que le gouvernement applique pour la deuxième moitié de sa législature. Inutile de préciser que les réformes annoncées le 26 juillet par le conseil des ministres montrent que le gouvernement n'a absolument pas l'intention de changer de politique. La mobilisation des travailleurs ne doit pas faiblir.

Pour marquer le coup, nous avons procédé, le 4 juillet, à la remise des bulletins aux ministres concernés qui ont tous été busés.

Daniel Bacquelaine a été recalé pour le recul à 67 ans de l'âge de la pension, sa gestion de la pénibilité des métiers, son idée absurde de pension à points, sa volonté de réduire les pensions des travailleurs qui n'ont pas une carrière complète...

Maggie De Block s'est vu reprocher sa réforme des hôpitaux. Elle a réussi à se mettre à dos tout

le personnel des soins de santé. En plus, elle veut que les travailleurs reviennent plus rapidement dans l'entreprise après une période de maladie, sous la menace de sanctions, leur infligeant ainsi une double peine.

Johan Van Overtveldt, ministre des Finances mène une politique de réduction des impôts pour les entreprises. Il refuse de rendre la fiscalité plus juste en mettant à contribution les grandes fortunes et les entreprises multinationales et surtout, il freine des quatre fers dans la lutte contre la fraude fiscale.

Kris Peeters ministre de l'Emploi a particulièrement déçu. Il devait rendre le travail tenable, il l'a en réalité rendu « maniable ». Encore une fois, ce sont les employeurs qui sortent gagnants avec plus de flexibilité pour les entreprises et aucune de mesure de réduction de la pénibilité du travail.

Quant à **Charles Michel**, le premier ministre, il n'a pas tenu ses promesses de créer des emplois. Les employeurs ont empoché les réductions de cotisations sociales sans procéder à des embauches significatives. ■

Nouvelle attaque sur les périodes assimilées



Le gouvernement envisage encore de réduire la pension des prépensionnés et des chômeurs en prenant moins bien en compte les années non travaillées.

Mi-juillet, nous avons appris que le gouvernement pourrait adopter trois nouvelles mesures en matière de pensions. En réduisant le poids des périodes assimilées aux années de carrière, il diminuerait de fait le montant des pensions qui prendront cours à partir du 1er janvier 2019.

1. Les années de prépension dans le régime général (donc pas suite à une restructuration, ou en compensation de l'exercice d'un métier lourd...) ne seront plus comptabilisées sur la base du dernier salaire du travailleur, mais bien en tenant compte d'un droit minimum.
2. Les travailleurs qui cherchent un emploi depuis plus d'un an se verraient également appliquer cette nouvelle méthode de calcul particulièrement

défavorable. Ils seraient triplement pénalisés : une première fois au moment du licenciement, une deuxième fois lorsque leur allocation diminuera suite à la dégressivité et une troisième fois lorsqu'ils prendront leur pension.

3. Le mécanisme de compensation qui stipule que les travailleurs comptant plus de 45 années de carrière voient leurs premières années à bas salaire remplacées par leurs dernières années avec un salaire plus élevé serait supprimé.

Pour les intéressés, il s'agit ni plus ni moins d'une rupture de contrat. Ce gouvernement s'attaque à toutes les mesures qui peuvent rendre la fin de carrière supportable ainsi qu'aux dispositions positives qui pourraient inciter

les gens à rester plus longtemps au travail. Il veut pénaliser les travailleurs en réduisant encore davantage une pension déjà parmi les plus faibles d'Europe occidentale. En punissant les gens et en diminuant (encore) leurs pensions, il devient pour eux encore plus difficile de trouver un nouvel emploi ou de rester au travail jusqu'à 67 ans. Nous voulons du travail faisable pour chacun. Nous voulons une pension digne pour chacun.

DES PERTES SIGNIFICATIVES

Première et deuxième mesures : moins de pension pour les demandeurs d'emploi et pour les prépensionnés

Impact de ces mesures (calcul par année d'assimilation modifiée)

Pension mensuelle	Perte mensuelle	Perte annuelle
1 042 € - 1 250 €	12,25 €	147 €
1 251 € - 1 458 €	20,06 €	240,72 €
1 459 € - 1 666 €	30,33 €	363,96 €
1 667 € - 1 875 €	40,36 €	484,32 €
1 876 € - 2 083 €	44,26 €	531,12 €

(Source : Service fédéral des Pensions)

La solidarité des périodes assimilées constitue une part importante de la carrière des hommes et des femmes : Dans la carrière moyenne d'un homme - égale à 42 ans - 30 % en sont assimilés. Pour les femmes, qui comptent une carrière moyenne de 36,6 ans, 37 % en sont assimilés. Sans ces assimilations, leur pension serait beaucoup plus faible.

En moyenne, les hommes et les femmes comptent 5,6 années d'assimilations telles que visées ci-dessus. L'intention du gouvernement de limiter le calcul de ces périodes assimilées signifierait, pour un travailleur "moyen", une diminution de la pension de 152 € par mois pour les hommes et de 133 € par mois pour les femmes. La perte pour les hommes est plus importante en raison du fait que les revenus qui servent de base au calcul de leur pension sont plus élevés.

Troisième mesure : perte de pension pour les travailleurs qui ont commencé à travailler avant leurs 20 ans.

Montant de la pension	Perte en moyenne, par mois (montants bruts)
de 833 € à 1041 €	113 €
de 1 042 € à 1 249 €	65 €
de 1 250 € à 1 450 €	93 €
de 1 450 € à 1 650 €	104 €

(Source : Service fédéral des Pensions)

Note : nos chiffres sont basés sur les dernières informations officielles en date du 13/7/17

Les flexi-jobs menacent la cohésion sociale

Le gouvernement fédéral avait affirmé vouloir étendre les flexi-jobs à d'autres métiers que ceux de l'Horeca. Il a précisé ses intentions lors du Conseil des ministres du 26 juillet (voir article en page 9). Nous refusons l'engrenage de la précarisation, pour les personnes concernées et pour l'ensemble de la population puisque les flexi-job affaiblissent la sécurité sociale.

Pour chaque heure prestée, une contribution forfaitaire de 25 % est versée par l'employeur à l'ONSS. Bien sûr, ce statut donne accès à des droits sociaux (chômage, pension ou maladie professionnelle), mais c'est toute la collectivité qui les paie ! En échange d'une certaine défiscalisation, le travailleur se met en danger et réduit les droits de tous les autres.

Sans concertation

Ensuite, la création de ce statut échappe à la concertation sociale. Or, le rôle des partenaires sociaux, travailleurs et employeurs, c'est aussi de mettre en place des garde-fous : lutter efficacement contre le travail au noir, suivre les évolutions des jeunes, des travailleurs plus âgés, des pensions complémentaires ou des maladies professionnelles. Le gouvernement organise un dumping social dans son propre pays. Il met en concurrence les flexi-jobeurs et les travailleurs. Les flexi-jobeurs échappent aux règles barémiques dont le salaire minimum, mais aussi aux primes et aux avantages sociaux que permet l'organisation de la concertation.

Sans avenir

Enfin, travailler comme flexi-jobeur c'est la garantie de rester sans qualification et sans formation. Le flexi-job représente l'antithèse d'un travail décent, durable et accessible pour toutes et tous. Ce statut ne crée pas d'emploi. Il en détruit par la création de petits boulots ! Il va chercher par la flexibilité à ce qu'il n'y ait plus d'emplois stables, mais des petites occupations desquelles vont vivre les travailleurs au jour le jour.

Les trois syndicats ont introduit une action auprès de la Cour constitutionnelle pour contester la légalité des flexi-jobs. La décision des juges devrait tomber dans les mois qui viennent.



Quelques conseils concernant le congé-éducation payé

À l'entame d'une nouvelle année scolaire, peut-être envisagez-vous de suivre l'une ou l'autre formation. Votre employeur est-il tenu de vous accorder le congé-éducation payé ? Quelles formalités devez-vous accomplir ? À combien d'heures de CEP avez-vous droit et quand pouvez-vous les prendre ou les récupérer ? Pouvez-vous prétendre à toucher votre salaire normal ? Risquez-vous de perdre votre droit au CEP ? Réponses à ces questions.

L'EMPLOYEUR EST-IL TENU D'ACCORDER LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ?

La réponse est oui lorsque le travailleur remplit les conditions suivantes :

- il s'agit d'une formation agréée (*plus d'infos sur www.lemanuel.be*)
- la formation comporte au moins 32 heures de cours par an
- le travailleur est occupé dans le secteur privé ou comme contractuel dans une entreprise publique autonome
- le travailleur preste un temps plein ou au moins un 4/5e temps, ou un temps partiel à horaire variable. Le travailleur qui preste un temps partiel à horaire fixe qui se situe entre un mi-temps et un 4/5e temps ne peut prendre ses heures de CEP que s'il suit une formation professionnelle pendant les heures de travail.

L'employeur ne peut s'opposer à l'attribution d'un CEP sous prétexte qu'il n'existe aucun lien entre la formation suivie et la fonction exercée ou parce que la formation ne présente aucun intérêt pour l'entreprise.

FORMALITÉS À ACCOMPLIR PAR LE TRAVAILLEUR

Le travailleur qui souhaite bénéficier du CEP doit remplir quelques obligations.

- Informer son employeur en lui remettant un document attestant qu'il est régulièrement inscrit à une ou plusieurs formations.
- Fournir cette attestation au plus tard le 31 octobre de l'année scolaire en question. Si le travailleur s'inscrit après cette date ou s'il change d'employeur en cours d'année scolaire, il doit remettre le document dans les 15 jours suivant l'inscription ou le changement d'employeur.
- Remettre une attestation. Le travailleur doit fournir la preuve qu'il suit assidument la formation. Pour ce faire, il remet à l'employeur l'exemplaire original de l'attestation de présence trimestrielle qu'il a reçu.

La remise de l'attestation de présence n'est soumise à aucune condition de forme ni aucun délai, toutefois le travailleur a tout intérêt à la transmettre dès que possible.

En effet, tant qu'il n'est pas en possession de cette attestation de présence pour le trimestre écoulé, l'employeur peut refuser le droit au CEP. (*Cour du travail Gand 18/11/1996*)

- Le travailleur qui désire faire usage du CEP pour préparer et présenter ses examens de seconde session, doit remettre une attestation à son employeur, confirmant qu'il doit participer à la seconde session, avec mention des dates.

COMBIEN D'HEURES DE CEP ?

Le travailleur à temps plein a le droit de s'absenter du travail sous CEP pendant un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures de cours effectivement suivies avec toutefois une limite annuelle.

Une période de cours de 50 minutes donne droit à 1 heure (60 minutes) de CEP (*Cour de Cassation 13/10/1976*).

Les travailleurs à temps partiel peuvent également bénéficier du CEP aux heures où ils sont habituellement occupés et proportionnellement à la durée hebdomadaire du temps de travail fixée par convention collective ou en application dans l'entreprise.

Le tableau ci-dessous reprend le nombre d'heures de CEP pour les formations les plus courantes.

Type de formation	En dehors des heures de travail	Pendant les heures de travail
Formation professionnelle	100 heures	120 heures
Formation générale	80 heures	80 heures
Formation professionnelle + Formation générale	100 heures	120 heures
Cours de langue	80 heures	80 heures
Cours de langue + Formation professionnelle	100 heures	100 heures
Cours de langue et Formation générale au cours de la même année	80 heures	80 heures
Enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master	120 heures	120 heures
Formations qui préparent à l'exercice d'un métier en pénurie	180 heures	180 heures
jury central/universitaire	trois fois la durée hebdomadaire de son temps de travail	trois fois la durée hebdomadaire de son temps de travail

QUAND UTILISER LES HEURES DE CEP ?

Le CEP afférent aux formations qui sont organisées en année scolaire est pris entre le début de l'année considérée et la fin de la première session d'examens de cette année scolaire. En cas de seconde session, cette période est prolongée jusqu'à la fin de cette session.

Le congé-éducation payé afférent aux formations qui ne sont pas organisées en année scolaire est pris entre le début et la fin de la formation.

TRAVAILLEUR A-T-IL DROIT À SA RÉMUNÉRATION NORMALE POUR LES HEURES DE CEP ?

Le travailleur qui prend son CEP a droit au paiement de sa rémunération normale qui doit être versée à l'échéance habituelle.

La rémunération brute normale est cependant limitée à 2 871,30 euros par mois à partir de l'année scolaire 2017-2018.

La rémunération normale se calcule conformément à la législation sur les jours fériés.

LE TRAVAILLEUR PEUT-IL PERDRE SON DROIT AU CEP ?

Dans les cas suivants, le travailleur perd son droit au CEP :

- le travailleur qui interrompt ou abandonne sa formation perd son droit au CEP à dater de la notification à l'employeur. Celle-ci doit avoir lieu au plus tard dans les 5 jours qui suivent l'interruption ou l'abandon.
- le bénéfice du congé-éducation payé n'est plus accordé, pendant une période de 6 mois, au travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'1/10 de leur durée.
Si le travailleur suit deux formations, il faut évaluer le dépassement de la norme des 10 % par rapport aux deux formations cumulées (Cour du travail Gand 18/11/1996).
- le travailleur qui, après avoir suivi deux fois le même cours ou la même année, n'a pas obtenu le certificat d'évaluation, sans que ce double échec puisse être imputé à des circonstances indépendantes de sa volonté, perd le droit au CEP.
- le bénéfice du CEP n'est plus accordé durant une période de 12 mois prenant cours le jour de la constatation des faits au travailleur qui, durant son CEP, se livre à une activité lucrative indépendante ou salariée.

PLANIFICATION DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

Si l'employeur ne peut refuser le congé-éducation payé, il doit toutefois marquer son accord quant à sa planification.



Le principe général veut que la planification collective ait priorité sur la planification individuelle. Les CEP sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

Lors de la planification, il est tenu compte des besoins en matière d'organisation de l'entreprise et des intérêts et situations spécifiques à chaque travailleur.

Il faut autant que possible veiller à ce que les heures de travail ne correspondent pas aux heures de cours.

Lors de la planification du CEP, l'employeur doit respecter certaines règles qui varient selon la taille de l'entreprise. (plus d'infos sur www.lemmanuel.be)

Si les parties n'arrivent pas à un accord, l'Inspection Contrôle des Lois sociales prendra une décision en la matière.

LE TRAVAILLEUR EST-IL PROTÉGÉ CONTRE LE LICENCIEMENT ?

Le travailleur qui a recours au CEP bénéficie d'une certaine protection contre le licenciement.

Il ne s'agit donc pas d'une protection absolue. L'employeur peut mettre un terme au contrat de travail pour un motif étranger à la demande de congé-éducation payé.

Il appartient à l'employeur de prouver l'existence de tels motifs.

La jurisprudence est divisée quant à l'époque à laquelle la protection prend cours.

La Cour du travail de Mons arrêta le 7/3/2006 que la protection prend cours dès le moment

où le travailleur inscrit pour suivre des cours a informé l'employeur de son intention d'avoir recours au système de congé-éducation payé, ce indépendamment de la remise d'une attestation d'inscription régulière.

D'autres tribunaux partent du principe que la protection ne prend cours qu'au moment où le travailleur remet son attestation d'inscription régulière à l'employeur. (Cour du travail de Liège 15/01/2004, Cour du travail de Bruxelles 29/11/2006 et Tribunal du travail de Gand 11/12/1992)

Un courrier de l'organisation syndicale mentionnant que le travailleur suit des cours dans le cadre du congé-éducation payé ne suffit pas pour lancer la protection.

Le travailleur qui informe son employeur de son intention de recourir au CEP, mais sans s'inscrire effectivement à une formation ne pourra bénéficier de la protection contre le licenciement. (Tribunal du travail de Verviers 3/4/1996)

Est protégé contre le licenciement le travailleur qui a reçu sa rémunération de l'employeur pour les jours d'absence alors qu'il a communiqué les informations requises hors délai. (Cour du travail de Bruxelles 15/09/1993)

La protection prend fin le dernier jour de la formation ou le jour où il est établi que le travailleur profitait de son congé pour exercer une activité rémunérée ou lorsqu'il a interrompu le cours normal de son cycle d'études. (Cour du travail de Gand 09/2/2004)

L'employeur qui ne respecte pas la limitation au droit de licencier doit payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de rémunération.

Ilse Veugen

La Providence Flobecq

Rationalisation sur un seul site

Entre professionnalisation et productivité, faire partie d'un grand groupe apporte des avantages et des inconvénients aux travailleurs. La Providence Saint-Christophe de Flobecq est l'une des 80 institutions de l'ACIS (*) qui poursuit son mouvement d'intégration et de rationalisation.

Premier inconvénient notable pour la CGSLB, nos délégués n'ont pas réussi à retrouver leur mandat en Conseil d'Entreprise en 2016, leurs électeurs potentiels ayant été dilués par le regroupement de plusieurs institutions dans une seule unité technique d'exploitation. Les matières traitées par le CPPT étant plus particulières aux lieux de travail, Mario De Roose a toutefois conservé son siège au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et Mélanie Dauby occupe toujours un mandat en Délégation syndicale, car pour le CPPT, l'UTE ne regroupe que trois maisons de repos : la Maison de Providence à Tournai, la Providence à Lessines et La Providence à Flobecq.

SÉCURITÉ D'ABORD

« Je suis content de continuer à siéger au CPPT parce que la sécurité, c'est vraiment mon domaine d'action » analyse après coup Mario. Ouvrier multitâches, notre homme vient de suivre une formation pour apprendre tous les premiers gestes à accomplir en cas d'accident, comme couper le courant ou l'arrivée d'eau chaude, en attendant l'arrivée des pompiers. « L'ACIS est très attentive aux problèmes de sécurité » souligne Mario. « Lorsque nous avons procédé à la réfection des corniches, nous avons pu utiliser une nacelle, alors qu'auparavant nous aurions peut-être dû recourir à quelques expédients. »

Avec l'achèvement de la nouvelle aile, tous les résidents ont été réunis sur un seul site tandis que la commune de Flobecq a repris le deuxième ancien bâtiment.



MEILLEUR MATÉRIEL

Toujours à l'actif des changements, les travailleurs disposent de meilleures machines pour effectuer leurs tâches quotidiennes. À la cuisine, Mélanie apprécie à leur juste valeur les performances du nouveau lave-vaisselle ou les armoires chauffantes pour garder les plateaux des résidents plus longtemps au chaud. « La conséquence de l'éloignement du centre de décision et de la centralisation des achats, c'est que nous ne faisons plus vivre les commerçants du coin, le boucher, le boulanger, l'électricien... » regrette Mario De Roose.

La rationalisation concerne aussi la gestion de l'entreprise même si, en tant qu'institution, elle ne perd jamais de vue son objectif social d'accueil de personnes âgées dans les meilleures conditions possible.

SOUFFLER UN PEU

Chaque institution avait négocié ses conditions de travail selon des équilibres qui lui étaient propres. Depuis le regroupement, les travailleurs comparent et tentent d'obtenir les mêmes avantages que leurs collègues. « Quand nous abordons la question de la diminution des prestations à partir de 45 ans en Délégation syndicale, la direction essaie de négocier toute nouvelle revendication contre la suppression d'un avantage acquis » explique Mélanie Dauby. « Pourtant, ces jours de congé d'ancienneté attribués après 4, 5, 15 et 20 ans de service font un bien fou. Ils nous permettent de souffler un peu entre des journées de travail bien remplies. Ce serait impensable que les nouveaux les perdent. »

(*) Association chrétienne des Institutions sociales et de Santé.



Maisons de vacances CGSLB

De séjours avantageux tout au long de l'année



Envie de change de décor quelques jours ? Découvrez l'offre de séjours que la CGSLB vous propose à la côte belge, en Ardenne ou à la côte d'Azur.

Le Syndicat libéral vous accueille dans ses appartements et maisons de vacances à Blankenberge, De Panne, Middelkerke, Nieuwpoort, Oostende, Westende, Barvaux-sur-Ourthe ainsi que dans le sud de la France à Cavalaire-sur-Mer. Tous les appartements et maisons sont équipés du confort moderne et bien situés. Tout le monde y est le



biennu, mais les affiliés de la CGSLB bénéficient d'un tarif préférentiel.

Consultez <http://www.cgslb.be/fr/maisons-de-vacances> pour vérifier la disponibilité de nos appartements et maisons de vacances. L'avantage que vous confère votre qualité de membre de la CGSLB sera immédiatement calculé*.

Ou prenez contact avec l'agence de location. Vous trouverez toutes les adresses sur cgslb.be ou auprès de votre secrétariat local.



Réservez déjà en 2018

Dès à présent (1er septembre 2017), vous pouvez réserver vos séjours *basse saison** en 2018* ou pendant les périodes de vacances scolaires : *Carnaval 2018, Pâques 2018, Toussaint 2018 et Noël 2018.*

* Pour bénéficier du tarif membre, vous devez payer vos cotisations depuis au moins 12 mois.

**janvier/février/mars/avril/octobre/novembre/décembre



Gran Reserva de 7 ans médaille d'or de Casa Safra

Casa Safra Terra Alta DO Gran Reserva 2010

C'est un vin vraiment délicieux, sans doute l'un des meilleurs de notre assortiment !

Il n'est pas étonnant que ce vin de qualité ait reçu d'une médaille d'or lors du Berliner Wine Trophy 2016 ! A notre avis, ce Gran Reserva de 7 ans, élevé pendant 24 mois en fûts de chêne, dépasse tous les millésimes précédents.

Notes de dégustation : nez exubérant et intense aux impressions de fruits noirs mûrs. Élevé pendant 24 mois en fûts de chêne français ou américains, ce vin présente des tanins veloutés et un goût très caractéristique. Exceptionnellement concentré en bouche avec une combinaison de fruits des bois frais, fruits noirs et vanille, développant une note épicée séduisante. Longue fin de bouche intense.



LA BOURSE DU VIN

- ✓ Élevé 24 mois en fûts de chêne.
- ✓ Le préféré de nos clients.
- ✓ Livraison gratuite.



9,98 € **4,99 €**



Commandez directement sur : www.bourseduvin.be/countdown

Ou appelez : **011 988 379**

* Prix dégressif par caisse de 6 bouteilles. Offre valable jusqu'à épuisement du stock. Prix susceptible d'être soumis à réévaluation et/ou réajustement en cas de faute de frappe. En ce moment, livraison offerte !

Stop à la violence sexiste au travail

La CGSLB soutient la campagne de l'OIT



La Confédération syndicale internationale milite depuis un an en faveur de l'adoption d'une convention par l'Organisation internationale du Travail visant à combattre la violence sexiste au travail. Celle-ci constitue l'un des principaux obstacles à l'autonomisation et à l'indépendance économique des femmes, et à la réalisation de l'égalité de genre.

Selon la CSI, de par le vaste monde, entre 40 et 50 % des femmes subissent des avances sexuelles, des contacts physiques non désirés ou d'autres formes de harcèlement sexuel au travail. Une Convention et une Recommandation de l'OIT permettraient d'adresser un signal fort pour rappeler que la violence n'a pas plus sa place au travail qu'ailleurs dans la société. Ces textes contribueraient à donner aux travailleurs la possibilité de s'exprimer contre la violence sexiste et de négocier des conventions collectives visant à lutter contre ce fléau.

SOUFFRANCES

Sur la base de la convention de l'OIT, les travailleurs et les employeurs pourraient négocier des politiques destinées à prévenir et à combattre

la violence sexiste au travail. Elles donneraient aux travailleuses davantage de moyens pour passer à l'action. L'OIT définit la violence sexiste comme tout acte de violence qui provoque ou est susceptible de provoquer des préjudices ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques chez les femmes et les filles; il peut également s'agir de la menace de commettre de tels actes, de contraintes ou de la privation arbitraire de liberté, aussi bien dans la sphère publique que privée.

RELATION DE POUVOIR

La violence sexiste reflète des relations de pouvoir inégales entre femmes et hommes dans la société et sur le lieu de travail, et constitue une grave violation des droits humains. Le travail fait intégralement partie de la vie de chaque in-

dividu, que ce soit en termes d'épanouissement professionnel et personnel ou de ressources financières.

Toute forme de violence qui se produit au travail, verbale, psychologique (émotionnelle), économique (ou financière), physique ou sexuelle, porte atteinte à l'intégrité physique ou morale de la personne/groupe et représente une attaque directe des droits de l'Homme.

Malgré l'arsenal juridique dont nous disposons en Belgique, nous savons que la lutte pour l'égalité des genres au travail n'est pas terminée. Voilà pourquoi la CGSLB continue à apporter son soutien à cette campagne internationale.

Si vous désirez des informations, si vous avez des témoignages à apporter, envoyez un e-mail à : women@cgsלב.be

Coach'Me Retrouvailles



« Nous nous soutenons les uns les autres pour ne pas céder au découragement », c'est l'acquis le plus souvent mis en avant par les participants au projet Coach'Me qui se sont retrouvés, le 16 août, pour faire le point sur leurs recherches d'emploi.

Tous les participants des deux premiers groupes n'étaient pas là, certains n'avaient pas pu se libérer parce qu'ils... travaillent. Car oui, le processus de recherche d'emploi est long, parsemé d'embûches, décourageant, mais il débouche quand même sur du travail.

CRÉER DES LIENS

La Régionale bruxelloise de la CGSLB a lancé Coach'Me début 2017, en collaboration avec la Région de Bruxelles-Capitale. « Notre ambition est de créer un lien, de favoriser la rencontre, par l'intermédiaire de travailleurs, entre deux mondes qui ne se connaissent pas : les demandeurs d'emploi et l'entreprise » explique Aurélie Carette, responsable du projet. « L'originalité de la démarche consiste à faire intervenir des délégués, des hommes et des femmes issus de la diversité qui ont réussi à trouver un travail et se sont inscrits de façon constructive personnellement et professionnellement sur le marché du travail. Ils ont pris de leur temps pour s'impliquer dans le projet à chaque activité afin de pouvoir aiguiller les demandeurs d'emploi dans leur démarche, expliquer leurs parcours, informer des postes et départements de leur entreprise et qui peuvent expliquer comment cela se passe dans leur entreprise. »

Tous les participants sauf un sont allés au bout de leur module Coach'Me. « C'est parce que nous nous encourageons mutuellement. Allez, il faut tenir jusqu'à la fin de la formation, se lever chaque matin pour une bonne raison » explique Yves qui a réussi parallèlement la procédure d'embauche à la STIB.

HISTOIRES VÉCUES

À son arrivée en Belgique, Rose a trouvé, faute de mieux, un travail de nettoyeuse dans un hôtel. Elle a décroché un graduat en comptabilité

en cours du soir. « Coach'Me m'a fait prendre confiance en moi, malgré les refus des employeurs pas toujours motivés, je postule sans arrêt. » Elle s'est inscrite à une formation du Vdab pour apprendre à faire un CV en néerlandais. Elle suit des cours de néerlandais. « Indispensable puisque cela fait souvent partie des exigences des employeurs ».

Danielle travaille comme intérimaire chez ING depuis quelques semaines. « Après avoir été licenciée en 2014, j'étais braquée sur l'idée de trouver un CDI, puis j'ai décidé d'accepter des CDD et des missions d'intérimaires avec toute l'incertitude que cela comporte et je n'ai presque jamais cessé de travailler. J'étais un peu déçue par l'absence de réactivité des agences d'intérim auprès desquelles je m'étais inscrite et comme par enchantement, après la visite du Fonds de Formation des Intérimaires avec Coach'Me des portes se sont ouvertes et j'ai eu des propositions ».

Christian vient de réussir une formation accélérée d'agent de gardiennage. On lui propose déjà du travail, mais il souhaite envoyer son tout nouveau CV à d'autres entreprises pour se donner le choix. « Les cours ne sont pas faciles il faut réellement écouter et retenir ce que les professeurs ra-

content. Il y avait des cours théoriques sur le droit et des cours pratiques sur la gestion des conflits ou la défense d'esquive... Ceux qui n'ont pas pris la formation au sérieux ont échoué. »

Marlène a vécu Coach'Me comme une thérapie. « Je ne comprenais plus les refus des employeurs, je doutais de mes capacités. La formation m'a redonné le courage de rechercher du travail. » En l'occurrence, elle preste un mi-temps à la CGSLB. « J'accompagne les demandeurs d'emploi qui sont convoqués chez Actiris pour démontrer leur recherche active de travail... avec l'avantage que je sais de quoi je parle ! »

Réunion des deux premiers groupes de la formation. Aurélie Carette suit personnellement toutes les personnes qui ont participé à Coach'Me. Avec le soutien mutuel des participants, les visites sur le terrain, les conseils des acteurs extérieurs de remise à l'emploi (Fonds de Formation des Intérimaires, Bruxelles Formation, les Missions locales pour l'emploi...) et les exemples des délégués qui ont réussi dans leur entreprise tout cela a pour effet d'empêcher les demandeurs d'emploi de se décourager.



Les bagagistes en grève contre la surcharge de travail

Hou les vilains travailleurs du bagagiste Swissport qui gâchent le voyage des touristes en se mettant en grève pendant les vacances ! Quelques journalistes n'ont pas été tendres avec les travailleurs, alors que ce mouvement de mauvaise humeur aurait pu être évité.

« Au problème structurel de sous-effectif s'est ajouté un élément déclencheur ponctuel le matin du 22 août : la suppression de contrats intérimaires alors que la haute saison n'est pas terminée et la crainte que les annexes (les heures supplémentaires des travailleurs à temps partiel NDLR) ne soient pas reconduites » explique Sophie Crombain, Secrétaire permanente CGSLB. « Les travailleurs sont prêts à faire des efforts à condition qu'il y ait encore autant de personnel quand la charge de travail diminuera, pour faire baisser la pression, et aussi d'être financièrement récompensé via la CCT 90 des efforts consentis pendant la période de vacances. »

Il y a de plus en plus d'activité sur l'aéroport de Zaventem et en juin/juillet le soleil a tapé dur. « La direction de Swissport a réduit le nombre de travailleurs par avion. Souvent ils n'ont pas eu le temps de prendre leur heure de table et sur



le tarmac la température a parfois dépassé 40° au point que les pompiers sont venus arroser le personnel pour lui permettre de tenir le coup. » Comme il faut au moins huit semaines pour obtenir un badge d'accès aux installations de l'aéroport, les travailleurs voyaient bien que leur problème ne serait pas résolu à temps, ils ont donc

exigé la prolongation des annexes aux horaires. Le travail n'a repris que le 23 août à 9h, le temps de convaincre la direction et d'obtenir l'accord de toutes les équipes. « Je remercie les délégués d'avoir bien négocié et bien expliqué les détails de ce qu'ils ont obtenu au personnel » conclut Sophie Crombain. ■

Formation textile à Comines

Régulièrement depuis de nombreuses années, la CGSLB met sur pied des formations pour les travailleurs francophones du secteur Textile.

En Wallonie, comme la quasi-totalité des entreprises du secteur ont leur siège dans l'arrondissement de Mouscron c'est naturellement au sein de celui-ci, à Comines, que s'organise traditionnellement cette journée.

Encadré par Jérôme Marneffe, responsable du soutien syndical, et dispensé par le responsable sectoriel national Bart De Crock, le thème de cette année portait sur les négociations sectorielles 2017-2018.

Augmentation du pouvoir d'achat, indexation, CCT productivité, prolongation des engagements en matière d'emploi, fonds social et de garantie, fonds de sécurité d'existence, ancienneté, crédit-temps, RCC, harmonisa-

tion, délégation, mobilité, formations... toute une série de sujets qui ont été débattus par les délégués des différentes entreprises en présence de la Secrétaire permanente : Anne-Claire Deldicque qui aura pour mission de défendre les accords et points de vue auprès des employeurs dans un avenir proche. ■



Mieux maîtriser la mondialisation ? L'idée fait son chemin...

La coalition belge active dans le suivi des accords commerciaux internationaux va présenter sa propre vision alternative pour faire en sorte que les droits sociaux, humains et environnementaux soient respectés avec au moins la même force que ceux des investisseurs.

Dans le même temps, la Commission européenne annonce que le règlement des litiges entre États et investisseurs ne sera probablement plus négocié en même temps que les accords commerciaux, et publie plusieurs documents reflétant une réelle prise en compte des conséquences sociales de ces accords. Avant des actions plus concrètes ?

Rappelez-vous de la crise du mois d'octobre dernier, où le gouvernement wallon avait dans un premier temps refusé de ratifier le CETA, avant d'accepter l'application provisoire moyennant plusieurs conditions. La Commission a profité des mois suivant cet épisode wallon pour rectifier le tir à plusieurs points de vue, certes toujours insuffisants, mais qui méritent d'être relevés.

TRIBUNAUX SPÉCIAUX

Tout d'abord, la Commission envisage sérieusement de retirer la partie sur le règlement des différends entre investisseurs et États des futurs accords commerciaux. Ces tribunaux spéciaux qui permettaient aux entreprises étrangères de réclamer des dommages et intérêts aux États dans lesquels elles investissent étaient une des raisons principales du soulèvement des syndicats et de la société civile. Mais ce sont d'abord des raisons pragmatiques qui poussent aujourd'hui la Commission à vouloir exclure ce point épineux des négociations commerciales. En effet, cette partie investissement, qui ne représente souvent que 10 % de l'accord à côté de la partie commerciale (abaissements des droits de douane et autres), oblige l'ensemble de l'accord à passer devant les parlements nationaux. En se limitant aux 90 % de la partie commerciale, l'UE pourra donc faire

approuver ces accords sans repasser par la case nationale.

SANCTIONS À LA CLÉ

Ensuite, celle-ci a publié deux documents importants : en mai, un document de réflexion sur la « maîtrise de la mondialisation » où elle reconnaît les effets de celle-ci sur la montée des inégalités. Et enfin, en juillet, un document demandant aux États-membres et au Parlement comment rendre les chapitres développement durable des accords commerciaux plus efficace. Ce sont ces chapitres qui contiennent les clauses relatives aux droits des travailleurs. Si celles-ci sont contraignantes pour les partenaires commerciaux, elles ne sont actuellement pas assorties de sanctions en cas de non-respect. La Commission ouvre ainsi la porte aux sanctions, qui sont une demande syndicale de longue date. Il s'agit d'une condition sine qua non pour lutter contre le dumping social au niveau international. C'est maintenant aux États-membres de jouer !

DROITS SOCIAUX

La mise en place de ces sanctions fait aussi partie des propositions faites par la plateforme de la société civile belge active en matière de commerce pour renforcer le respect des droits sociaux, humains et environnementaux dans les accords commerciaux. Celles-ci répondent aux initiatives actuelles de la Commission et posent trois grands jalons pour une mondialisation plus juste. D'abord, il faut en finir avec les tribunaux spéciaux devant lesquels les entreprises peuvent directement attaquer les états. Ensuite, créer une cour publique internationale pour traiter ces litiges comme le propose la Commission peut être acceptable moyennant plusieurs



conditions fondamentales, comme l'indépendance des juges. Enfin, il faut davantage responsabiliser les entreprises qui opèrent au niveau international en soutenant l'initiative des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme – qui n'est que trop timidement appuyée par la Belgique et l'UE –, mais surtout mettre en place un mécanisme de plainte et de sanction en cas de violation des droits des travailleurs, des droits de l'homme et de l'environnement.

Les États-Unis et le Canada, pourtant généralement moins regardant en matière de droits sociaux, ont déjà des accords qui prévoient des sanctions en cas de violation des droits des travailleurs. L'Europe doit donc maintenant joindre la parole aux actes et leur emboîter le pas. ■

Jean-François Wansart

Étudier tout en étant demandeur d'emploi indemnisé

Vous êtes chômeur complet et vous aimeriez reprendre des études ? Moyennant certaines conditions, vous pouvez obtenir une dispense en vue de suivre des études de plein exercice. Vous continuez à percevoir vos allocations et vous êtes dispensé de quelques obligations réglementaires.

QUELLES SONT LES ÉTUDES VISÉES PAR CETTE DISPENSE ?

Dans ce texte, il est uniquement question d'études de plein exercice, organisées ou reconnues par les Communautés que vous pouvez suivre dans l'enseignement secondaire ou supérieur (hautes écoles ou universités). La réglementation est plus souple lorsqu'il s'agit d'une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. La liste actualisée de ces métiers se trouve sur les sites du Forem, d'Actiris, de l'ADG et du Vdab.

À côté des études de plein exercice, si vous répondez aux conditions, vous pouvez également bénéficier d'une dispense pour suivre une formation professionnelle ou une formation des Classes moyennes. Pour plus de renseignements, contactez votre secrétariat CGSLB.

RÉFORME DE L'ÉTAT

Dans le cadre de la réforme de l'État, cette matière a été transférée à la Wallonie, la Communauté germanophone, la Région bruxelloise et la Flandre. Par conséquent, ce n'est plus l'Onem de qui décider d'octroyer cette dispense, mais les services régionaux de l'emploi (Forem, ADG, Actiris ou Vdab).

En revanche, c'est toujours l'Onem qui détermine si vous avez droit aux allocations de chômage et le montant de celles-ci.

OÙ POUVEZ-VOUS OBTENIR DES INFORMATIONS ?

Pour savoir si avez droit à la dispense, vous pouvez bien entendu vous adresser à votre secrétariat CGSLB local. Vous trouverez de plus de précieux renseignements sur les sites web des services régionaux de l'emploi. Pour ce qui concerne votre propre dossier, contactez-les par e-mail ou par téléphone.

Vous habitez	
en Wallonie	www.leforem.be/dispenses dispenses@forem.be
à Bruxelles-Capitale	ACTIRIS www.actiris.be 0800 35123
en Communauté germanophone	ADG www.adg.be
en Flandre	VDAB : www.vdab.be/vrijstellingen 0800 30 700 info@vdab.be FOREM

Un peu compliqué, vous ne trouvez pas ? Ne vous inquiétez pas, votre secrétariat CGSLB est là pour vous aider. Nos collaborateurs vérifient avec vous si vous avez droit à la dispense et vous expliquent les formalités à remplir pour l'introduire à temps.

Si vous souhaitez entreprendre des études de plein exercice en septembre ou octobre, dépêchez-vous de contacter votre secrétariat.

DE QUELLES OBLIGATIONS ÊTES-VOUS DISPENSÉ ?

Pendant la dispense :

- vous pouvez refuser un emploi proposé ;
- vous ne devez plus être disponible pour le marché de l'emploi ;
- vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- vous ne devez pas rechercher activement de l'emploi.

ET VOS ALLOCATIONS DE CHÔMAGE PENDANT LA DISPENSE ?

Si la dispense vous est accordée pour suivre des études, vous conservez votre droit aux allocations de chômage. Comment s'applique la dégressivité du montant desdites allocations au cours des phases successives ?

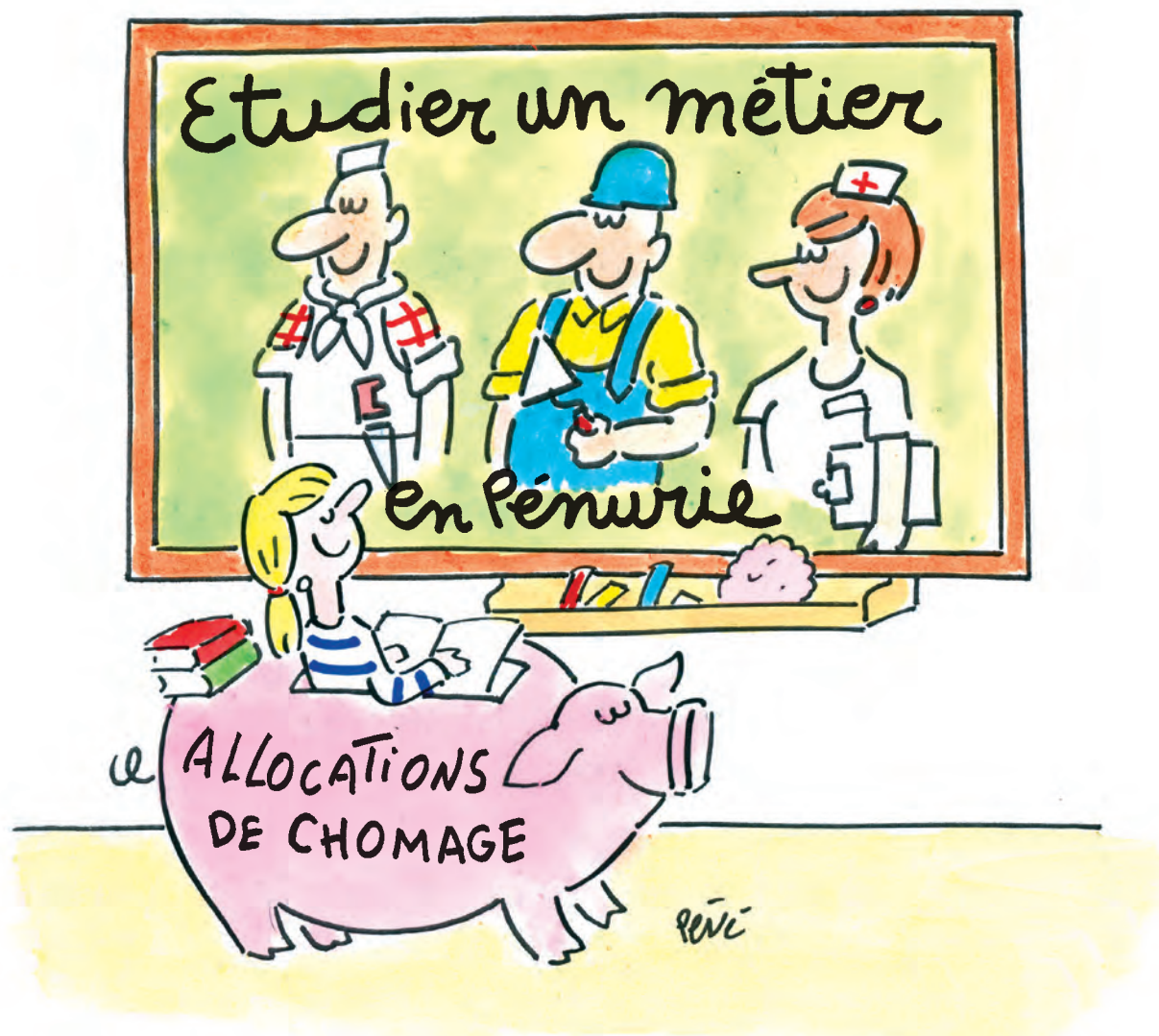
Si les études mènent à un métier en pénurie, vous bénéficiez des avantages suivants :

- si la dispense débute alors que vous êtes au chômage depuis moins d'un an, le montant diminue pour une période de maximum un an. À partir de la 2e année, ce montant des allocations est maintenu.
- si la dispense débute alors que vous êtes au chômage depuis plus d'un an, vous conservez le montant dont vous bénéficiez à ce moment-là.
- Si vous réussissez votre formation et que vous ne trouvez pas directement un emploi, vous pouvez encore bénéficier de vos allocations majorées pendant 6 mois à dater de la fin de la période de dispense. Vous demandez ce bonus en introduisant un formulaire C114-Bonus via votre secrétariat CGSLB.

QUELLES OBLIGATIONS DEVEZ-VOUS RESPECTER PENDANT LA DISPENSE ?

Vous devez être sans travail et sans rémunération

Vous n'avez pas droit aux allocations de chômage lorsque vous travaillez encore ou pendant la période durant laquelle vous avez encore droit à une rémunération (par exemple une indemnité de rupture, un pécule de vacances...).



Vous devez remplir une carte de contrôle

Vous pouvez choisir la carte de contrôle papier (à demander à votre secrétariat CGSLB) ou la carte de contrôle électronique (accessible via le site web de la CGSLB).

Vous devez être apte au travail

Si vous êtes en incapacité de travail, vous ne pouvez pas prétendre aux allocations de chômage. En cas de maladie, vous devez envoyer un certificat médical à votre mutuelle dans les 48 heures. C'est elle qui se charge de vous indemniser.

Vous devez résider en Belgique

Pour bénéficier des allocations de chômage, vous devez résider en Belgique. À titre d'exception, si vous êtes à l'étranger pour suivre un stage dans le cadre de vos études, vous y avez également droit. Via l'ADG (le service régional de l'emploi de la Communauté germanophone), il est également possible de suivre des formations en Allemagne. Contactez-le si vous êtes intéressé.

QUE DEVEZ-VOUS FAIRE À LA FIN DE LA DISPENSE ?

Si vous ne trouvez pas d'emploi à la fin de la dispense pour suivre des études de plein exercice, vous devez vous inscrire dans les 8 jours comme demandeur d'emploi au service régional de l'emploi compétent (FOREM,

ACTIRIS, ADG ou VDAB).

Si vous utilisez une carte de contrôle papier, vous devez vous rendre dans votre secrétariat CGSLB. Après vos études, il se peut que vous ayez besoin d'une autre carte de contrôle.

ÉTUDIER SANS DISPENSE ?

Si vous démarrez des études de plein exercice sans avoir obtenu de dispense, vous perdez votre droit aux allocations de chômage.

Service chômage

Et si...

les files
restaient toujours
en vacances ?



La CGSLB réfléchit à votre mobilité

www.cgslb.be/fr/mobilite



Votre liberté, votre voix

