



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Devenez candidat CGSLB. Soyez positif !

Dans ce numéro :

Et si vous étiez candidat aux élections sociales ? | Beaucoup de secteurs ont concrétisé l'AIP | L'employeur peut contrôler les courriels et l'usage d'Internet | Les travailleurs licenciés doivent s'inscrire plus vite comme demandeurs d'emploi

SOMMAIRE

Élections sociales 2020 4

Vous voulez être candidat sur une liste CGSLB ? N'attendez pas pour nous en parler. Signalez votre intérêt au Responsable Soutien Syndical de la zone où vous êtes affilié.

Ecochèques 6

Depuis le 1er septembre vous pouvez acheter des trottinettes, steps, monoroues et hoverboards, ainsi que les batteries des outils de jardinage électriques avec des écochèques.

Surveillance des courriels 8

Un employeur peut interdire l'utilisation des e-mails et d'Internet à des fins privées, de bloquer l'accès aux réseaux sociaux et à certains sites web.

L'OIT a fêté ses 100 ans 16

L'OIT s'est demandé comment redynamiser l'établissement de la justice sociale partout dans un monde du travail en transformation profonde et accélérée.

Rentrée verte 20

Penser durable en terme de fournitures scolaires c'est investir dans des produits plus écologiques et réduire la quantité de ressources que nous consommons.

Inscription plus rapide comme demandeur d'emploi 21

Les travailleurs licenciés avec dispense complète ou partielle de prestations durant le délai de préavis doivent, depuis le 29 avril 2019, s'inscrire plus vite comme demandeurs d'emploi.



Les élections sociales se profilent à l'horizon

Les élections sociales se dérouleront du 11 au 24 mai dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs. La CGSLB cherche des candidats et des candidates dans les entreprises où elle n'est pas encore présente, prêts à défendre une forme d'action syndicale qui met en avant la recherche de solutions, plutôt que le conflit systématique.

La mission d'un délégué n'est pas simple, elle n'est pas insurmontable non plus. Nos collaborateurs seront présents pour soutenir les personnes qui partagent nos valeurs – liberté, responsabilité, solidarité et tolérance – tout au long du processus électoral, des séances d'information qui précèdent la décision ferme de se porter candidat au jour de la proclamation des résultats, et bien entendu au-delà.

Si le virus syndical commence à faire monter votre température, si vous entendez mettre fin aux injustices, si vous voulez participer au fonctionnement de votre entreprise, rendez-vous en page 4.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Elections et résolutions



La rentrée sociale s'effectuerait dans un calme plat si nous n'étions déjà lancés dans la campagne pour les élections sociales du mois de mai 2020.

Les élections législatives ont débouché sur une impasse en raison de l'émiettement des voix entre trop de partis, de l'extrême droite à l'extrême gauche, rendant la constitution d'un gouvernement fort problématique. Les dossiers qui nécessitent des décisions politiques d'un gouvernement fédéral de plein exercice, comme la réforme des pensions, sont bloqués. La CGSLB n'a pas donné de consignes de vote, nous nous étions bornés à vous demander de bien lire les programmes des partis, de ne pas vous laisser endormir par ceux qui promettent de raser gratis demain, et de décider en votre âme et conscience.

Le processus démocratique confère aux candidats qui briguent un mandat une responsabilité morale, celle de faire fonctionner les institutions. Il est trop facile pour eux d'invoquer la souveraineté et la responsabilité des électeurs pour justifier les blocages politiques et exiger de se lancer dans n'importe quelle aventure de réforme des institutions, voire de chamboulement de la structure même du pays. Les travailleurs et les allocataires sociaux ont besoin d'un gouvernement fédéral qui prenne des décisions, de bonnes décisions.

Dans notre mémorandum rédigé avant les élections législatives de mai 2019, nous avons demandé le retour à une véritable concertation sociale. L'âge de départ à la pension, l'âge pour bénéficier du crédit-temps, la création des flexi-jobs dans l'horeca puis l'extension à d'autres secteurs, la définition des métiers pénibles ne sont que

quelques exemples de décisions prises sans tenir compte de l'avis des syndicats.

Nous revendiquons également avec vigueur la réforme de la loi sur la préservation de la compétitivité de 1996 dont tous les experts économiques s'accordent à reconnaître qu'elle n'est plus en phase avec les réalités économiques d'aujourd'hui.

Dans ce grand programme adressé au futur gouvernement, nous rappelons aussi notre proposition de réforme fiscale de sorte à réduire la charge qui pèse sur les salaires en taxant mieux les autres types de revenus. Nous exigeons par ailleurs des investissements pour améliorer des services publics en pleine déliquescence (le train, les ponts, les tunnels, les écoles, la justice...). Pour notre programme complet, je vous renvoie à notre site web : www.cgslb.be

En attendant le bon vouloir des femmes et hommes politiques, nous lançons dans un autre exercice essentiel de la démocratie belge : les élections sociales. Elles auront lieu entre le 11 et le 24 mai 2020. La CGSLB cherche des candidats et plus particulièrement des candidates pour proposer aux travailleurs un syndicalisme positif, plus axé sur la concertation que sur le conflit.

Si vous vous reconnaissez dans l'ADN de la CGSLB, n'hésitez pas à nous contacter. Il n'est jamais trop tôt pour se lancer dans une campagne électorale. Nos meilleurs délégués et déléguées ont pour coutume de dire qu'elle commence dès la promulgation des résultats et qu'elle dure quatre années. ■

Mario Coppens
Président national

Élections sociales 2020

Être candidat sur une liste CGSLB, n'attendez pas pour nous en parler !

Les élections sociales se dérouleront du 11 au 24 mai 2020. Cela vous paraît encore loin ? Détrompez-vous, une bonne campagne électorale se déroule sur plusieurs mois.



Saleh KOUBIY
IRIS CLEANING SERVICES
Mandats : CE suppléant, DS effectif

Si vous vous présentez pour la première fois, restez discret. Votre période de protection contre le licenciement débutera entre le 12 et le 25 janvier 2020 suivant la date du vote dans votre entreprise.

Les principales dates du calendrier électoral sont chronologiquement :

X-60 : en décembre 2019, annonce de la tenue d'élections

X : en février 2020, affichage de la date du vote

X + 35 : en mars, introduction des listes de candidats

Y : en mai le ou les jours du vote.

Pour le moment, la CGSLB cherche des candidats dans les entreprises où elle ne dispose pas encore de représentation. Là où nous sommes déjà actifs, nos délégués composent

leur liste, convainquant leurs colistiers de se représenter ou approchant des collègues susceptibles d'apporter de l'air frais ou d'assurer la succession de ceux qui ont quitté l'entreprise.

Des représentants du personnel doivent être élus au conseil d'entreprise (CE) dans toutes les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs. Un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) doit être institué ou renouvelé dans toutes les entreprises qui occupent habituellement 50 travailleurs.

Dans certaines entreprises, les travailleurs peuvent également élire directement les membres de la délégation syndicale.

QUI PEUT SE PORTER CANDIDAT ?

Le jour des élections, vous devez satisfaire aux conditions suivantes :

- être occupé dans les liens d'un contrat de travail, d'une convention de stage ou équivalent.
- appartenir à une entreprise qui est tenue d'organiser des élections sociales.
- être âgé d'au moins 18 ans et de moins de 65 ans.

Les jeunes travailleurs constituent une exception. Ils doivent être âgés d'au moins 16 ans et de moins de 25 ans.

- être occupé de façon ininterrompue depuis au moins 6 mois ou avoir été occupé pendant plusieurs périodes totalisant au moins 9 mois d'ancienneté en 2019.
- appartenir à la catégorie pour laquelle vous posez votre candidature (ouvrier, employé, cadre ou jeune). Vous ne pouvez pas appartenir au personnel de direction, et ne pas remplir la fonction de conseiller en prévention ou personne de confiance.

JAMAIS SANS PROTECTION

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

VOUS VOUS RETROUVEZ DANS L'ADN DU DÉLÉGUÉ CGSLB ?

- Un esprit critique et constructif pour obtenir les meilleurs résultats.
- Nos priorités : défendre l'emploi et garantir de bons salaires.
- Votre liberté, votre voix. Chacun peut exprimer librement ses idées.
- Au service de nos collègues, quel que soit leur statut, leur origine, leur sexe...
- Nous recherchons des solutions concrètes et nous prenons nos responsabilités.
- Nous consultons les travailleurs. Nous ne leur faisons pas de promesses impossibles à tenir.
- Obtenir le meilleur pour nos collègues et notre entreprise. Nous agissons dans l'intérêt de toutes et tous.
- Être irréprochable, tant comme délégué que comme travailleur.
- La grève en dernier recours, lorsque toutes les tentatives de conciliation ont échoué.
- La CGSLB est une équipe !
- La CGSLB n'est liée à aucun parti politique. Nous décidons en toute indépendance.

Vous vous retrouvez dans l'ADN du délégué CGSLB ?

Ne ratez pas l'occasion de voir de l'intérieur comment fonctionne votre entreprise.

Brigitte Soudey

NN INSURANCES

Mandats: DS effectif, CE effectif



FAITES-NOUS SAVOIR QUE VOUS VOULEZ ÊTRE CANDIDAT

Signalez votre intérêt au Responsable Soutien Syndical (RSS) de la zone où vous êtes affilié. Il ou elle vous recontactera par la suite.

Zone	contact (RSS)	téléphone e-mail
Charleroi	Florence Quintens	071 20 80 37 florence.quintens@cgsלב.be
Hainaut Centr'Ouest	Fabienne Mention Delphine Bertiau	065 31 12 67 fabienne.mention@cgsלב.be 069 66 13 70 delphine.bertiau@cgsלב.be
Liège	Flore Lange	04 232 46 97 flore.lange@cgsלב.be
Namur	Marie Mouton	081 23 07 93 marie.mouton@cgsלב.be
Brabant wallon	Stéphane Mouriamé	067 88 83 92 stephane.mouriamé@cgsלב.be
Bruxelles	Sati Göl Véronique Palm	02 206 67 35 02 206 67 05 actionsyndicalebruxelles@cgsלב.be

Trottinettes et batteries des outils de jardinage payables avec vos écochèques

Depuis le 1er septembre vous pouvez acheter des trottinettes, steps, monoroues et hoverboards, ainsi que les batteries des outils de jardinage électriques avec des écochèques.

Les partenaires sociaux ont adapté la liste - exhaustive et limitative - des produits et services pouvant être payés avec des éco-chèques. Rappelons que l'objectif poursuivi initialement était d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs par l'octroi d'un avantage exonéré de cotisations sociales et d'impôt spécifiquement destiné à l'achat de produits ou de services présentant une plus-value écologique. La nouvelle liste est annexée à la CCT 98/6 qui a été signée le 16 juillet 2019 au CNT. Elle est entrée en vigueur le 1er septembre 2019.

Utilisation durable de l'eau et de l'énergie

- Tous les produits et services destinés spécifiquement à économiser l'eau et l'énergie
- Tous les produits et services pour l'isolation (thermique et acoustique) des habitations
- Tous les produits qui fonctionnent exclusivement à l'énergie renouvelable ou qui permettent la production d'énergie renouvelable

Appareils électriques peu énergivores

- Tous les appareils électriques qui disposent du label énergétique européen à partir de A+

Produits biologiques

- Tous les produits qui disposent du logo de production biologique de l'UE.
- Tous les produits avec le label Biogarantie.
- Tous les produits achetés dans un magasin Biogarantie.
- Les produits en bois et papier respectueux de l'environnement qui disposent des labels FSC ou PEFC.

Mobilité durable & respectueuse de l'environnement

- Tous les vélos, speed-pedelecs, trottinettes, steps, monoroues (monocycles), hoverboards, sans moteur ou avec moteur électrique, et tous les scooters électriques & accessoires
- Transports en commun (à l'exception des abonnements domicile-travail), autocar, ainsi que le transport de personnes partagé sans chauffeur
- Cours d'éco-conduite
- Tous les accessoires et abonnements pour les bornes de recharge des véhicules électriques

Jardinage durable

- Arbres et plantes
- Tous les produits qui sont spécifiquement destinés à l'entretien du jardin (à l'exception des produits phytopharmaceutiques ne disposant pas de l'un des labels biologiques reconnus)
- Tous les outils de jardinage électriques (y compris leur(s) batterie(s)) ou non motorisés

Ecotourisme

- Toutes les infrastructures touristiques situées en Belgique qui disposent du label Clé verte

RÉUTILISATION, RECYCLAGE & PREVENTION DES DECHETS

Achats de produits de seconde main

- Tous les produits à l'exception des appareils pourvus de moteurs non électriques
- Tous les appareils électriques qui disposent du label énergétique européen à partir de A+



- Tous les petits appareils électriques
- Achat de produits destinés spécifiquement à la réutilisation ou au compostage
- Achat de produits recyclés ou de produits composés de matériaux recyclés ou récupérés, compostables ou biodégradables

Réparations

- Toutes les réparations de produits à l'exception des appareils pourvus de moteurs non électriques

Pour chaque produit, la location, le placement, l'entretien et la réparation peuvent aussi, le cas échéant, être payés avec des éco-chèques. ■

Certains intérimaires voteront aux élections sociales 2020

Le nombre croissant de travailleurs intérimaires présents, parfois pour des durées assez longues, dans les entreprises rendait inévitable leur vote aux élections sociales. C'est une catégorie de travailleurs avec des intérêts particuliers qui méritent d'être pris en compte tant au CE qu'au CPPT.



À des conditions de présence très strictes, les travailleurs intérimaires pourront voter aux élections sociales qui se dérouleront du 11 au 24 mai 2020. Comme ils ne font pas partie de l'entreprise, ils ne pourront pas être candidats.

COMPLICATION ADMINISTRATIVE

Les employeurs s'insurgent contre cette disposition de la loi en raison de la complication administrative que crée la participation des travailleurs intérimaires aux élections sociales. Nous leur faisons remarquer qu'ils se simplifieraient grandement la tâche en embauchant plus de personnes sous contrat à durée déterminée et, de préférence indéterminée au lieu de développer toute une ingénierie sociale pour essayer de réduire les coûts de personnel par un recours abusif aux intérimaires.

CONDITIONS D'OCCUPATION

La loi précise que « participent également aux élections des délégués du personnel au conseil ou au comité de l'utilisateur, tous

les intérimaires pour lesquels les conditions suivantes sont cumulées :

- 1) avoir été occupé dans l'entreprise 3 mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail au total au cours d'une période allant du 1er août 2019 à la date d'affichage X de l'annonce de la date du scrutin
- 2) avoir été occupé dans l'entreprise durant au moins 26 jours de travail au total au cours de la période qui débute le jour X pour se terminer le 13e jour avant la date des élections (Y - 13). »

INSÉCURITÉ ET PRÉCARITÉ

Les intérimaires connaissent des conditions de travail un peu différentes des salariés qui ont un contrat avec l'entreprise où ils exercent une mission de plus ou moins longue durée. Les statistiques montrent qu'ils sont plus souvent victimes d'accidents du travail, qu'ils sont plus souvent affectés à des tâches plus ingrates. Pas-

sant d'une entreprise à l'autre, ils doivent chaque fois prendre connaissance des risques et adopter de nouveaux gestes et postures pour éviter les accidents que les travailleurs fixes ont expérimentés au fil du temps. En Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, ils ont donc des revendications à faire passer pour améliorer leur sécurité et leur confort.

La précarité de l'emploi est l'autre souci principal des intérimaires, ils ont donc intérêt à ce que les délégués siégeant au Conseil d'Entreprise insistent pour transformer des contrats d'intérim en CDD ou en CDI.

STABILISATION DES ACCIDENTS

Le Service central de Prévention pour le Secteur de l'Intérim, mieux connu sous l'abréviation PI a pour mission depuis plus de vingt ans de réduire le nombre d'accidents des travailleurs intérimaires et de protéger leur santé. De ses statistiques nous pouvons retenir que les intérimaires ont presté 235,28 millions d'heures de travail en Belgique en 2018. C'est 3,4 % de plus qu'en 2017.

60,42 % des intérimaires étaient actifs en tant qu'ouvrier et les 39,58 % restants en tant qu'employé. Le taux de fréquence (41,98) et le taux de gravité (0,92) des accidents se sont stabilisés depuis quelques années, preuve qu'il y a encore beaucoup de mesures de prévention à prendre pour améliorer la sécurité des intérimaires dans les entreprises. ■

Contrôle des courriels et de l'usage d'Internet

Dans quelle mesure un employeur peut-il contrôler les e-mails et l'usage d'Internet ? Les travailleurs sont nombreux à disposer d'un ordinateur lié au réseau, avec une adresse électronique, dont ils se servent aussi à des fins personnelles. Comment assurer le respect de la vie privée tout en évitant les abus ?

Un employeur est parfaitement en droit d'interdire l'utilisation des e-mails et d'Internet à des fins privées, de bloquer l'accès aux réseaux sociaux et à certains sites web ou de refuser à certains travailleurs l'accès à Internet. Un salarié travaille en effet sous l'autorité d'un employeur en échange d'une rémunération.

DROIT DE COMMUNIQUER

Un employeur peut également autoriser un usage privé restreint ou limité à des circonstances particulières, par exemple l'interdire pendant les heures de travail et le permettre pendant les pauses, ou bloquer certains sites web.

Un employeur peut décider qui a accès à Internet, quand et pendant combien de temps. Une certaine jurisprudence européenne reconnaît au travailleur le droit de communiquer en privé sur son lieu de travail (arrêt Niemietz CEDH 16.12.1992). En cas d'interdiction absolue, l'employeur devrait en principe permettre l'usage à des fins privées à partir d'un ordinateur dédié ou d'une adresse électronique séparée.

INTERNET POLICY

Mieux vaut inscrire toutes ces règles dans une convention TIC ou Internet après concertation avec les représentants des travailleurs. Ce type de texte doit être suffisamment précis pour que chacun comprenne ce qu'il peut et ne peut pas faire et les sanctions qu'il encourt. Il doit être annexé au contrat de travail ou au règlement de travail. Les sanctions en cas de non-respect doivent être reprises dans le règlement de travail, ainsi que les possibilités de contrôle du personnel habilité. Pour cela, une

simple référence à l'ITC policy dans le règlement de travail suffit.

À défaut de convention écrite, il faut rechercher un équilibre raisonnable entre le respect de la vie privée et l'affirmation de l'autorité de l'employeur. Il relève du simple bon sens qu'un salarié doit user avec parcimonie d'Internet à des fins privées pendant ses heures de travail. L'employeur peut prendre des mesures pour que le fonctionnement de l'entreprise ne soit pas mis en péril, par exemple pour éviter que le travailleur n'introduise des logiciels malicieux ou des virus. De toute façon, l'usage privé ne peut perturber les collègues, comme en poussant trop fort le son d'une vidéo.

Il va de soi que l'usage limité ne peut en aucun cas porter sur la consultation de sites pornographiques ou propageant des idées racistes, sexistes, etc.

MOYENS DE CONTRÔLE

Les possibilités de contrôle de la part de l'employeur se heurtent à plusieurs limites telles que le respect de la vie privée du travailleur. Ce droit est consacré par l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, l'article 17 du Pacte international relatif aux Droits civils et politiques et l'article 22 de la Constitution. Par ailleurs, la loi sur les contrats de travail impose au travailleur de respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat de travail, d'exécuter ses tâches comme convenu et d'agir conformément aux instructions données par l'employeur, lequel a le droit de vérifier s'il en va bien ainsi. Il ne peut toutefois exercer son contrôle que sur les moyens qu'il met à la disposition du travailleur, l'ordinateur, la tablette, le smartphone de l'entreprise.

FINALITÉ DU CONTRÔLE

En ce qui concerne l'usage des courriels et d'Internet, les partenaires sociaux ont fixé une série de balises dans la convention collective de travail n° 81. On peut y lire que le contrôle est limité à quatre objectifs :

1. la prévention de faits illégaux, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;
2. la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires ;
3. la sécurité et/ou le fonctionnement technique de l'ensemble des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise ;
4. le respect de bonne foi des règles et principes d'utilisation des technologies.

DANS LA TRANSPARENCE

À côté de cela, l'immixtion dans la vie privée du travailleur doit être réduite au minimum et rester proportionnelle aux intérêts de l'entreprise.

L'employeur doit agir dans la transparence. Le Conseil d'Entreprise, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail doivent être tenus au courant de tous les aspects du contrôle. Toujours selon le texte de la CCT n° 81, le contrôle doit d'abord être global. Ensuite, si le réseau IT est menacé, l'employeur peut procéder à un contrôle individualisé.

À partir du moment où l'employeur constate une infraction aux règles d'usage des moyens de communication électroniques, les travailleurs doivent être informés de l'existence d'une infraction et des contrôles individuels qui s'ensuivront.

La CCT n° 81 ne règle pas le contrôle du contenu des données de communication électroniques opérées et enregistrées par le travailleur sur l'ordinateur professionnel.

CONTRÔLE DES COURRIELS

L'employeur n'est pas autorisé à lire les courriels envoyés ou reçus par le travailleur sur sa boîte mail privée. Il ne peut, en principe, pas non plus lire les courriels marqués comme privés.

En l'absence du travailleur, l'employeur peut avoir accès à la boîte de courriel électronique d'un travailleur afin d'assurer la continuité du service s'il respecte les principes de la CCT n° 81 que nous avons énumérés plus haut et que ledit travailleur est informé préalablement de cette possibilité (notamment par une mention dans l'ICT policy).

L'Autorité de Protection des Données a émis quelques avis sur la question qui, selon la cour du travail de Gand, ne lie pas l'employeur (*Cour du Travail de Gand 04.04.2001*).

Un travailleur dont la boîte mail professionnelle transférait automatiquement les courriels entrant vers un collègue de l'entreprise après son départ ne peut invoquer la séparation entre sa vie privée et le boulot. La cour du travail a jugé qu'en donnant son adresse électronique professionnelle à des personnes de sa vie privée, le travailleur a lui-même créé le risque que certains de ses courriels soient lus par des collègues. (*Cour du Travail de Bruxelles 06.01.2016*).

MOTIF GRAVE

La jurisprudence est plus divisée lorsqu'un motif grave peut être démontré par un contrôle de l'ordinateur de travail ou une lecture des e-mails sans qu'une autorisation préalable ait été donnée.

Certaines juridictions estiment que le contrôle de l'ordinateur de travail ou la lecture des e-mails envoyés par celui-ci viole le droit à la vie privée de sorte que la preuve d'un motif grave a été obtenue de manière illégale et qu'il n'y a donc pas lieu d'en tenir compte.

Récemment, la cour de cassation a encore décidé de rejeter les preuves matérielles justifiant un licenciement pour motif grave, en l'occurrence un échange à partir de l'ordinateur mis à disposition par l'entreprise de courriels professionnels (ne contenant aucune information de nature privée) entre un travailleur et une autre personne, parce que ledit tra-



vailleur n'avait pas donné son autorisation de prendre connaissance du contenu des e-mails. Les agissements de l'employeur constituaient donc bien une violation de la loi de 2005 sur les communications électroniques (*Cour de Cassation 20.05.2019*).

Une autre tendance de la jurisprudence prend en compte les circonstances particulières du cas soumis à la juridiction (comme le consentement du travailleur ou le destinataire des courriels) pour juger qu'il n'y a pas de violation de la vie privée et que la preuve d'un motif grave peut être apportée sur la base d'informations trouvées par l'employeur dans l'ordinateur professionnel.

JURISPRUDENCE ANTIGONE

Depuis la jurisprudence Antigone de la cour de cassation (l'obtention d'une preuve par des moyens illégaux n'est pas automatiquement irrecevable), les juridictions du travail jugent de moins en moins qu'obtenir une preuve illicitement n'est pas recevable. En effet, la cour du travail de Bruxelles a décidé que la jurisprudence Antigone ne peut s'appliquer au domaine social et a rejeté les e-mails personnels découverts sans autorisation du travailleur et sans que l'employeur démontre qu'il était tombé dessus par hasard comme preuve justifiant un licenciement pour motif grave. (*Cour du Travail de Bruxelles 07.02.2013*).

Même en cas d'application de la jurisprudence

Antigone, le tribunal demeure compétent pour constater si les preuves sont suffisamment fiables.

ENQUÊTE OBJECTIVE

La cour du travail de Bruxelles a ainsi jugé que l'enquête sur une utilisation d'Internet injustifiable par un travailleur pendant les heures de prestation aurait dû être menée de manière contradictoire afin de présenter un caractère d'objectivité, par exemple en présence d'un huissier de justice ou d'une tierce personne neutre. À défaut de procéder ainsi, les résultats de l'enquête ne peuvent servir de preuve (*Cour du Travail de Bruxelles 07.03.2003*).

La cour du travail de Bruxelles a récemment jugé qu'une preuve basée sur des e-mails d'un travailleur pouvait être admise pour justifier l'existence d'un motif grave étant donné la proportionnalité entre la collecte illicite du matériel de preuve (intrusion dans la vie privée et violation de la loi sur les communications électroniques) et la gravité des faits commis par le travailleur qui envoyait des informations confidentielles à un concurrent de l'employeur (*Cour du Travail de Bruxelles 8.02.2019*).

Au final, il revient toujours au tribunal de prendre en considération les données d'un cas concret pour décider si les preuves de l'employeur sont recevables ou pas. ■

Hannes Derijck

Husqvarna

Une grande gueule s'en va

Notre délégué Danny Schamp a décidé de partir en retraite anticipée. Rudy Naveau va le remplacer pour ce qui reste du mandat en Délégation syndicale et Salvatore Mifsud deviendra son suppléant. À charge pour eux de relancer une dynamique d'équipe avec un peu de sang neuf d'ici les élections de mai 2020.



Danny Schamp, Rudy Naveau, Roland Foucart (Secrétaire permanent), Stéphane Vlassenbroeck, Benoît Delcorps, Salvatore Mifsud et Ignazio Criscenzo s'interrogent sur la stratégie à développer pour mieux défendre les intérêts des travailleurs au cours du prochain mandat.

Tout le monde n'est pas mécontent de voir partir Danny Schamp à la retraite anticipée après 9 mandats et 37 années de carrière syndicale, notamment ceux qui ne vont plus entendre leurs quatre vérités. Il faut avouer que notre homme ne s'est jamais gêné pour dire ce qu'il pensait des dysfonctionnements dans la production ou des petits arrangements entre amis dans la gestion du personnel et, sur ce plan-là, nous savons que son successeur Rudy Naveau n'a pas peur de s'exprimer non plus.

DÉÇU, MAIS TOUJOURS MOTIVÉ

Danny avait rejoint la CGSLB en 2008, en désaccord avec son ancien syndicat. Sous la bannière bleue, il avait retrouvé un espace de liberté pour défendre ses opinions très tranchées. Même si ses remarques et ses critiques ont toujours eu pour objectif d'améliorer les conditions de travail de ses collègues et la santé de l'entreprise, il a eu fort à faire pour résister aux menaces de licenciement parfois sous les prétextes les plus futiles.

Comme trop de délégués, Danny Schamp a assisté au démantèlement de ce fleuron de l'industrie belge qu'était Diamant Boart avant d'être reprise dans le groupe Husqvarna. À la grande époque, cette entreprise de fabrication d'outils renforcés au diamant pour l'industrie de la

pierre occupait 1 600 personnes, dont 750 ouvriers. Aujourd'hui il en reste 170 dont 55 ouvriers sur le site de Ghislenghien, là où a eu lieu l'explosion d'une conduite de gaz il y a quinze ans.

« Et en plus, il n'y a plus grand-chose à négocier depuis que la loi impose une norme salariale » poursuit Danny. « La direction devrait motiver le personnel et réinsuffler la satisfaction du travail bien fait, il y a trop de rebuts sur la chaîne de production. La division des ouvriers en clans est entretenue alors que nous devrions tous revenir aux bases du syndicalisme, c'est-à-dire défendre, tous délégués confondus, les intérêts des travailleurs, à commencer par les salaires. »

DU SANG NEUF

Bien malin celui qui peut prédire à coup sûr comment tourneront les prochaines élections sociales chez Husqvarna. Les trois organisations perdent des membres qui partent en préretraite.

Rudy Naveau a repris le mandat de Délégation syndicale, avec Benoît Delcorps, Stéphane Vlassenbroeck, Salvatore Mifsud et Ignazio Criscenzo il doit convaincre de nouvelles personnes d'amener du sang neuf sur leur liste. « Un candidat doit obtenir 12 voix pour décrocher l'un des deux mandats en CE et en CPPT » explique Danny Schamp « en espérant que les collègues se souviendront de ce qu'il a fait pour eux et qu'ils le choisiront même s'ils sont affiliés à un autre syndicat. » ■

Cliniques Saint-Jean

On n'est jamais si bien servi que par soi-même

Déçu de ne pas recevoir de réponse de son syndicat de l'époque à ses deux demandes, Jean-Michel Peeters a décidé de poser sa candidature. Après avoir raté son premier mandat à quelques voix près, l'équipe qu'il a constituée a gagné 6 mandats en 2016. Tous les candidats sont déjà prêts pour 2020.



Jean-Michel Peeters est sous-chef de cuisine. Avec son équipe il veut rester proche des travailleurs, pour être au courant de tout ce qui ne va pas et pour expliquer ce que les syndicats négocient avec l'employeur.

« Je ne m'étais pas assez battu en 2012. » Jean-Michel n'est pas du genre à rejeter la faute sur les autres. Il a tiré les bonnes leçons de sa courte défaite. En préparation des élections de 2016, il a patiemment constitué une équipe. « Au début, j'y ai été au bluff » reconnaît-il. « Au premier collègue que je voulais convaincre je disais que j'avais déjà une candidate, au troisième que j'avais déjà deux personnes avec moi et ainsi de suite, jusqu'à ce que j'aie réellement une liste solide. »

COMMUNIQUER

Jean-Michel s'est rendu pendant son temps

libre sur les deux autres sites de l'institution pour se faire connaître, parallèlement il a utilisé Messenger et WhatsApp pour diffuser les informations et notamment demander à chacun de réfléchir aux projets qu'il voulait faire aboutir. Le sien était d'obtenir le droit à quatre semaines de congé successives, une revendication particulièrement exprimée par les personnes d'origine étrangère qui souhaitent retourner au pays voir leur famille.

AU BON MOMENT

La liste CGSLB des Cliniques Saint-Jean est arrivée au bon moment avec les bons can-

didats. D'une part, le personnel avait envie d'une nouvelle forme d'action syndicale. « Dès que nous avons été élus, nous avons défendu nos projets, tous n'ont pas été adoptés. Nous avons obtenu les cinq week-ends libres pour pouvoir prendre quatre semaines de congé, nous diffusons un résumé des réunions du CE et du CPPT dans les deux langues, nous n'oublions pas les autres revendications. »

D'autre part, l'équipe est constituée de personnalités aux qualités complémentaires. Jean-Michel coordonne le travail d'un groupe soudé dont certains éléments ont plus de liberté de déplacement ou plus de facilités pour parler en néerlandais. La mission de chacun est de constater ce que les gens vivent, d'écouter ce qu'ils veulent et parfois d'expliquer pourquoi la direction a pris une décision après concertation avec les syndicats, comme la fermeture du service gériatrie.

PRÉPARER SON COUP

« Je tiens à remercier mon ancien Secrétaire permanent Michaël Dufrane. C'est parce qu'il qui m'a traité comme si j'avais été élu en 2012, en continuant à m'informer et à répondre à mes questions, qu'il nous a permis de décrocher 6 mandats en 2016. »

Fort de son expérience, Jean-Michel Peeters a encore mieux préparé son coup pour 2020. Il a constitué sa liste de candidats dès le mois de janvier 2019 et inscrit les nouveaux futurs délégués aux formations pour militants, car il a mesuré l'importance de connaître la législation sociale et le fonctionnement de la concertation pour se sentir à l'aise dans son rôle de délégué. ■

Candidat jeune : un défi et une expérience valorisante

La loi prévoit des sièges réservés aux jeunes travailleurs dans les Conseils d'Entreprise et les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail. Ils doivent apporter un regard neuf, défendre des options à long terme et mettre à l'ordre du jour des réunions les problématiques particulières des jeunes. Maxime Doyen s'est lancé dans l'aventure syndicale par défi en 2012.

Maxime Doyen n'est plus jeune au sens de la loi sur les élections sociales qui fixe la limite à 25 ans. Il en a aujourd'hui 32 et s'apprête à briguer son troisième mandat chez Smals, une entreprise qui apporte un soutien dans la gestion de l'information à des institutions du secteur social, du secteur des soins de santé et à différents services publics. Maxime est informaticien détaché à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, l'organisme qui conserve et permet de croiser toutes les données qui concernent les citoyens en matière de maladie, d'accident, de chômage, de pension, de charge d'enfant, etc.

CURIOSITÉ

Quand Fabrice Lejeune, le délégué principal CGSLB, l'a invité à se présenter aux élections sociales de 2012, il ne le connaissait pas et ne savait rien de la représentation des travailleurs. Pourtant sa curiosité a été suffisamment éveillée pour qu'il se lance un nouveau défi. « J'avais envie de faire autre chose que rester tout le temps assis derrière mon ordi.

De plus, comme travailleur détaché à la BCSS, j'avais trop peu de contacts avec mon employeur et mes collègues, dès lors je me suis dit que cela constituerait une bonne occasion de comprendre comment mon entreprise fonctionne et d'y mettre mon grain de sel. »

SECRÉTAIRE DU CE

Non seulement Maxime a été immédiatement élu, mais en tant que plus jeune membre de la délégation des travailleurs il a hérité de la fonction de secrétaire du CE, c'est-à-dire qu'il prépare les réunions et rédige les procès-verbaux, fonction qu'il occupe encore maintenant par manque de nouveaux jeunes aux élections de 2016.

« Comme matheux, je pensais que résumer ce qui se dit et se décide au Conseil d'entreprise ne serait pas mon point fort. À force de le pratiquer, j'ai pris goût à l'exercice. Je tente de rester objectif tout en étant conscient du d'interprétation que me confère ce pouvoir. »

FLATTEUR SUR UN CV

Quelques candidats se mettent parfois sur une liste syndicale pour bénéficier de la protection contre le licenciement. « Ce n'est pas un argument pertinent pour un informaticien, avec mes compétences je pourrais facilement retrouver un emploi ailleurs. Mes mandats m'ont apporté un enrichissement intellectuel flatteur sur un CV. Ils démontrent ma capacité à jongler avec les réunions, à négocier, à défendre des dossiers ». Toutes ces qualités ne sont pas étrangères à sa promotion comme chef de projet.

Au fil du temps, par son talent de rassembleur, Fabrice Lejeune a constitué une véritable équipe chez SMALS jusqu'à faire de la CGSLB le premier syndicat chez Smals.












« Nous sommes déjà entrés dans le vif de la campagne électorale » analyse Maxime « certaines tensions resurgissent. »

Gare à la surenchère syndicale, car il y a encore du chemin à parcourir d'ici le mois de mai 2020. ■

Maxime Doyen : Candidat jeune aux élections sociales, c'est un défi passionnant et une expérience valorisante sur un CV.



Sport & loisirs

	L'assurance vélo à partir de 7€ par mois.
	Bénéficiez de 5 % de réduction sur l'ensemble de l'assortiment de Decathlon !
	10 % de réduction sur vos achats dans tous les magasins AS Adventure grâce aux vouchers AS Adventure
	15 % de réduction chez ABOUT YOU.
	Bénéficiez maintenant d'une belle réduction sur tous les modèles de vélos électriques de Belgocycle et faites du vélo à l'aise ! Réductions jusqu'à 599 € !
	Une réduction supplémentaire de 10 % dans 5 magasins de votre choix !
	L'expérience d'un film fantastique grâce KINEPOLIS pour seulement 8,50 euros.
	Une journée au West Coast Wellness au prix de 15 euros au lieu de 23 euros.
	Bénéficiez d'une belle réduction sur votre magazine favori sur 1 an ou 2 ans.
	Achetez votre magazine préféré chez Roularta.
	8 % de réduction sur ODALYS CITY.

Les vacances sont finies, les choses sérieuses continuent. Profitez de nos réductions pour vous amuser, vous détendre, vous cultiver et faire du sport. Voici quelques réductions pour vous y inciter, le reste dépend de votre volonté.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe. En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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

Conseil

Besoin de vacances reposantes ?

Trouvez l'inspiration sur www.cgsלב.be/fr/maisonsdevacances.

Parce que vous êtes membre de la CGSLB nous vous accordons de substantielles réductions.



Négociations dans les secteurs Signatures et blocages

Pouvoir d'achat, crédit-temps, mobilité, RCC... des tas de dispositions prévues par le pseudo accord interprofessionnel doivent être mises en application concrète par les commissions paritaires sectorielles. Petit état des lieux de ce qui a été signé et de ce qui doit encore être négocié.

Les principales dispositions contenues dans le projet d'accord interprofessionnel - bien que non officiellement signé - seront quand même mises en œuvre par voie de conventions collectives, et ce suite aux discussions menées au sein des commissions paritaires sectorielles.

LA BONNE TAILLE

La concertation sociale est parfois plus facile au niveau des secteurs où les représentants des employeurs confrontés aux réalités du terrain adoptent des positions plus pragmatiques et moins doctrinaires que leurs homologues au niveau fédéral.

Le champ de compétence des commissions et sous-commissions paritaires est suffisamment large – vu le nombre de travailleurs et d'entreprises concernés – pour développer la solidarité nécessaire qui permet d'obtenir de bonnes conditions de travail et de salaire.

Il est aussi suffisamment petit puisqu'il réunit des entreprises qui sont confrontées aux mêmes défis et aux mêmes problèmes, ce qui permet aux partenaires sociaux de trouver des solutions sur mesure pour éviter la concurrence déloyale.

ARGENT ET QUALITÉ DE VIE

Les mandataires de la CGSLB ont pu signer des conventions collectives portant sur la période 2019-2020 dans plusieurs secteurs importants (en nombre de travailleurs) : l'Industrie alimentaire, la Distribution, la Construction et le Métal. Remarquons qu'en plus de l'augmentation des salaires maximale de 1,1 % l'accent a aussi été mis sur des mesures susceptibles d'améliorer la qualité de vie des travailleurs. La nouvelle intervention dans les frais d'accueil d'enfants introduite dans la plupart des sous-secteurs du métal constitue un bel exemple de cet état d'esprit. Plus classique,

les dispositions concernant le RCC ont été prolongées partout.

DANS LE PIPE-LINE

À côté de ces succès, des négociations se déroulaient plus difficilement et ont été interrompues pendant les vacances en attendant de reprendre en septembre. C'est le cas des secteurs du Pétrole, de l'Horeca, de l'Intérim ou des secteurs financiers, Banques et Assurances. Dans le secteur du Gaz et de l'Électricité, les discussions n'ont même pas encore débuté.

Pour découvrir les détails des différents accords bisannuels déjà conclus et de ceux qui le seront entre le moment où nous rédigeons ces lignes et celui où vous les lisez, consulter notre site web <https://www.cgsbl.be/fr/actualite/negociations-sectorielles-2019-2020>



Dans la Construction les négociations sectorielles ont abouti, dans la banques, les employeurs ne veulent rien lâcher.

Maisons de vacances CGSLB

Toute l'année des séjours à prix doux

Envie de partir quelques jours, à peine revenu de vacances ? Ne vous privez pas de ce bonheur ! Choisissez parmi notre offre de maisons de vacances CGSLB à la côte belge, en Ardenne ou au bord de la Méditerranée.

Le Syndicat libéral vous accueille dans ses immeubles de Blankenberge, De Panne, Middelkerke, Nieuwpoort, Oostende, Westende, Barvaux-sur-Ourthe et de Cavalaire-sur-Mer, en France. Les appartements et les maisonnettes ne manquent pas de charme et sont idéalement situés. Tout le monde y est le bienvenu, mais les affiliés de la CGSLB bénéficient de prix particulièrement avantageux.

Cliquez sur <https://www.cgsלב.be/fr/maisons-de-vacances> pour choisir où partir et vérifier si l'appartement ou la maisonnette est libre à la période de votre choix. Par la même occasion, vous constaterez le tarif qui est appliqué aux membres de la CGSLB*.

Vous pouvez aussi prendre contact avec l'agence de location dont les coordonnées se trouvent sur le site web de la CGSLB ou que nos secrétariats locaux se feront un plaisir de vous communiquer.

RÉSERVEZ DÉJÀ POUR 2020

Les réservations de la basse saison** de 2020 sont ouvertes, ainsi que celles des vacances scolaires: Carnaval 2020, Pâques 2020, Toussaint 2020 et Noël 2020.

Bonne nouvelle: le prix des locations ne bouge pas en 2020 ! La CGSLB ménage votre pouvoir d'achat !

* Pour bénéficier du tarif privilégié, il faut compter au moins 12 mois d'affiliation.

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



Barvaux-sur-Ourthe



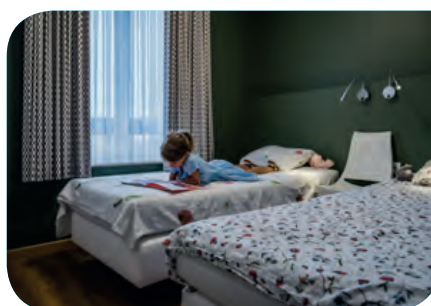
Barvaux-sur-Ourthe



Cavalaire-sur-Mer



Cavalaire-sur-Mer



Middelkerke



Blankenberge



Westende



De Panne

La 108^e Conférence de l'OIT contre la violence au travail

Fondée en 1919, au lendemain de la première guerre mondiale, l'Organisation internationale du Travail avait pour mission de promouvoir la paix. Pour débiter la Conférence de juin 2019, Guy Ryder, directeur général du Bureau international du Travail, a réaffirmé que l'action continue et concertée des gouvernements et des représentants des employeurs et des travailleurs est toujours essentielle à la réalisation de cet objectif et plus particulièrement de la justice sociale.

En juin 2019 à Genève, la Conférence de l'OIT s'est demandé comment redynamiser la poursuite de cette mission pour les cent ans à venir alors que le monde du travail en transformation profonde et accélérée.

De nouvelles formes de travail se développent qui offrent peu ou pas de protection juridique ou sociale à ceux qui les exercent. En Belgique aussi nous sommes confrontés au problème de défendre les travailleurs des plateformes numérique du type Uber ou Deliveroo.

Le débat avait été préparé au sein de la commission globale pour l'avenir du travail. En janvier 2019 elle livrait son rapport sur les défis, les pistes de réflexions et les solutions, un document que les syndicats ont validé avant d'approuver la signature de la déclaration du centenaire de l'OIT.

LA DÉCLARATION DU CENTENAIRE

La Conférence de l'OIT reconnaît que l'innovation technologique, l'évolution démographique, les changements environnementaux et climatiques, la mondialisation, et les besoins de nouvelles compétences ont de profondes répercussions sur la nature du travail et son avenir.

La justice sociale ne pourra être consacrée dans toutes les régions du monde que si la contribution pleine et entière de tous les

mandants de l'OIT est assurée.

Pour aller de l'avant et offrir des perspectives encourageantes, il faudra redonner une dimension humaine au travail. En clair, cela signifie investir pour rendre les emplois décents, promouvoir l'acquisition de compétences et assurer une protection sociale. Il faudra également réaliser l'égalité hommes/femmes, pousser le marché du travail à proposer des salaires satisfaisants, des aménagements du temps de travail convenables, des conditions de travail saines et sécurisées... bref garantir les droits élémentaires des travailleurs et des travailleuses.

Comme l'a précisé Olivier Valentin, Secrétaire national CGSLB : « je soulignerai encore un défi important repris dans la Déclaration, celui d'ajouter à la liste des droits fondamentaux le droit à la sécurité et la santé au travail. »

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

En plus de la Déclaration, la Conférence a adopté à une très large majorité (187 pays) une convention internationale sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB : « Reconnaître et traiter ce fléau est déjà une avancée en soi. Nulle part sur la planète il ne peut y avoir de place pour la violence et le harcèlement, que ce soit contre les travailleuses ou les travailleurs ! »

Il est fondamental d'enfin reconnaître que ces



Olivier Valentin : Le combat vers une Europe plus sociale continue. Les syndicalistes ne renoncent jamais, c'est à cela qu'on les reconnaît.

comportements et pratiques peuvent causer des dommages d'ordre physique et aussi psychologique, sexuel ou économique, et d'inclure la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Tous les travailleurs et les travailleuses seront protégés, qu'ils soient occupés dans l'économie formelle ou le secteur informel comme c'est le cas de la majorité des gens dans les pays du sud, notamment ceux où la CGSLB agit via son asbl MSI.

Reste maintenant à tous les pays à transposer la convention dans leur législation nationale. Chaque gouvernement aura la responsabilité d'inciter les entreprises à prendre des mesures de prévention.

La vraie démocratie commence sur le lieu de travail !

En tant que partenaires sociaux, les syndicats sont convaincus que la démocratie ne se limite pas à glisser un bulletin dans une urne tous les 5 ans. S'il s'agit bien sûr d'un élément nécessaire, ce n'est en aucun cas suffisant. La démocratie au sein des entreprises est trop souvent oubliée quand on évoque les bases des sociétés démocratiques modernes.

Pourtant, si donner plus de voix aux travailleurs dans la gestion de leur entreprise est trop souvent associé à un manque d'efficacité, des recherches comparées dans plusieurs pays européens semblent démontrer qu'au contraire, la démocratie sur le lieu de travail apporte de nombreux bénéfices.

L'INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN

La Confédération européenne des Syndicats (CES), l'organe basé à Bruxelles qui regroupe l'ensemble des syndicats de l'UE, dispose d'un institut de recherche et de formation (ETUI) qui publie des analyses très pointues et qui s'avèrent souvent très utiles pour défendre une vision syndicale dans un monde qui leur est souvent hostile.

Cette année, dans le « benchmarking » annuel qui relate l'évolution de la situation sociale en Europe, l'institut a publié une recherche approfondie sur les bienfaits de la démocratie sur le lieu de travail, basée sur une comparaison des États membres de l'UE.

DES RÉSULTATS SANS APPEL

S'il n'y a pas assez d'éléments pour établir un véritable lien de cause à effet, l'étude démontre une corrélation systématique entre bonnes performances en matière de démocratie sur le lieu de travail et bonnes performances dans des domaines comme la productivité des travailleurs, le taux d'emploi, la réduction des inégalités, la durabilité sociale et environnementale des entreprises ou encore les salaires. De plus, davantage de démocratie sur le lieu de travail signifie également plus d'intérêt et de participation citoyenne aux processus politiques.

DÉMOCRATIE AU TRAVAIL ?

Mais qu'entend-on vraiment par démocratie sur le lieu de travail ? Il s'agit de tous les mécanismes mis en place pour permettre aux travailleurs de faire entendre leur voix sur leur lieu de travail, entre autres afin d'équilibrer le rapport de force avec l'employeur. Les instruments pour

arriver sont nombreux et varient en fonction des pays et de leurs traditions : on peut citer la négociation collective, la représentation syndicale dans une entreprise, via le CE ou le CPPT, ou encore la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration, mais aussi la participation financière des salariés, l'autonomie dans l'organisation du travail, le droit de grève ou encore la codécision. Tous ces moyens ont pour but d'éviter que les entreprises ne restent des îles désertes dans lesquelles les principes des sociétés démocratiques ne sont pas d'application, ce qui est encore malheureusement trop souvent le cas.

Jean-François Wansart

AU CŒUR DE NOTRE LIBÉRALISME SOCIAL

Le mythe voulant que plus de démocratie en entreprise mène à moins d'efficacité économique est souvent attribué, à tort, au libéralisme. Au contraire, l'argumentaire en faveur de plus de démocratie sur le lieu de travail se base principalement sur les idées libérales. Par exemple, les principes de justice et d'état de droit, nécessaires pour lutter contre l'arbitraire du pouvoir, doivent aussi bien s'appliquer à la sphère publique qu'à la sphère privée (l'entreprise). La défense des libertés individuelles et des droits fondamentaux, comme la liberté d'association des travailleurs pour faire contrepoids à leur employeur, sont aussi au cœur de la tradition libérale. Tous ces principes font partie de notre ADN CGSLB que nous porterons fièrement lors des prochaines élections sociales. Ce sera l'occasion de s'investir pour améliorer la prise en compte de la voix des travailleurs sur votre lieu de travail, en portant des valeurs essentielles comme la liberté d'expression ou le respect de chacun peu importe son sexe, son origine ou son statut.

Il n'y a pas de démocratie sans démocrates, et nous avons besoin de vous pour défendre des valeurs dans vos entreprises !

J-F W



L'ETUI souligne les bienfaits de la démocratie sur le lieu de travail et les bonnes performances dans des domaines comme la productivité, le taux d'emploi, la réduction des inégalités, la durabilité sociale et environnementale des entreprises ou encore les salaires.

#Job4her

Inscrivez-vous aux séances d'information



Les séances d'information de la 3e session du projet #Job4her sont prévues à partir de la mi-septembre avec un nouveau programme de formations !



#Job4her, le projet lancé en mars 2019 par ATIS l'asbl de la Régionale bruxelloise de la CGSLB est un accompagnement des femmes bruxelloises, moyennement ou hautement qualifiées, dans leurs démarches administratives pour l'obtention de l'équivalence de leur diplôme ou pour la validation de leurs compétences.

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Malgré leur diplôme et leurs compétences, force est de constater que ces femmes d'âges, d'origines et de profils très diversifiés sont confrontées à plus d'un obstacle dans leur réinsertion socioprofessionnelle. Cela est dû à la complexité des démarches administratives ainsi qu'au coût élevé pour obtenir l'équivalence de leur diplôme en Fédération Wallonie-Bruxelles. Précisons que les chercheuses d'emploi inscrites à Actiris bénéficient de la gratuité.

L'accompagnement #Job4her est collectif mais aussi individuel et personnalisé.

Parallèlement à l'objectif de l'équivalence de leur diplôme ou de la validation des compétences, le projet vise à aider ces chercheuses d'emploi à sortir de leur situation précaire pour rejoindre au plus vite le marché de l'emploi bruxellois.

CULTURE DU TRAVAIL

Ainsi le programme des formations comprend des conseils pour la rédaction du CV et de la lettre de motivation – documents indispensables dans la recherche d'emploi – mais aussi des conseils pratiques pour l'entretien d'embauche avec une simulation filmée.

Des séances d'information sur les discriminations, l'écart salarial, la conciliation de la vie professionnelle et privée, sur leurs droits et leurs devoirs en tant que chercheuses d'emploi, sur les types de contrat de travail, sur les particularités du travail intérimaire, mais

aussi sur le secteur public et le concours du Selor sont également prévues.

SUR LE TERRAIN

Par ailleurs, des visites d'organismes contribuant au soutien des chercheuses d'emploi sont organisées telle la visite d'une Mission locale, de Bruxelles-Formation, de la Cité des Métiers, mais aussi des d'entreprises où elles sont confrontées à la réalité du monde du travail.

Une visite culturelle de sensibilisation à l'apprentissage du néerlandais – atout indispensable en Région bruxelloise – leur permet de découvrir lors d'une promenade pédestre avec une guide néerlandophone, les artisans chocolatiers du centre de Bruxelles et de goûter au bon chocolat belge !

Elisabeth Polymeri

ELLES TÉMOIGNENT

S : La formation s'est orientée et s'est spécifiée pour répondre aux besoins et aspirations des bénéficiaires du projet. J'ai particulièrement apprécié que nous nous déplaçons beaucoup pour aller vraiment voir sur le terrain.

Nous avons aussi bénéficié de nombreux conseils et accueils personnalisés au fur et à mesure que nous apprenions à nous connaître et avançons ensemble.

Y : Quand j'ai rencontré Elisabeth dans la salle des guichets, je n'étais pas de très bonne humeur ! J'avais besoin de mon argent : j'ai trois enfants à la maison !

Quand elle s'est approchée de moi pour présenter le nouveau projet du syndicat, je lui ai dit franchement que rien ne m'intéressait ! Pourtant elle a gardé le sourire et m'a calmée avec sa patience. Je me suis inscrite à la séance d'info et j'ai décidé de suivre les formations Job4her. J'ai été motivée, déterminée et toujours ponctuelle à nos rendez-vous. Ce projet a servi à travailler mon calme. J'ai appris à partager et à collaborer avec les autres.

Groupe Kyoto

Quand les syndicats réfléchissent et agissent pour l'environnement

On parle de plus en plus de l'importance d'agir pour notre environnement, pour le climat, pour lutter contre la pollution. On demande aux citoyens de s'investir, de changer leurs comportements, d'adapter leur régime alimentaire, etc. Les entreprises ont également des obligations légales, mais dans de nombreux cas, elles pourraient aller plus loin.



Quand l'initiative d'agir pour l'environnement ne vient pas des employeurs, elle peut germer dans la réflexion et l'action des représentants des travailleurs. C'est dans cette optique que le réseau Brise (réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement) a créé, en 2007, une dynamique de travail intersyndical : le groupe Kyoto. Les réunions constituent des moments de formation, d'information et d'échange d'expériences entre des délégués de secteurs différents sur des thématiques liées à l'environnement dans le milieu professionnel.

DÉPART D'UNE RÉFLEXION

En plus de dix années d'activité, de nombreux sujets ont été approfondis durant les réunions. L'intervention d'experts, des visites d'entreprises, la participation à des journées d'étude, des séminaires et des moments d'échanges sur les pratiques dans les différentes entreprises font partie des activités passionnantes du groupe. Cette diversité d'action permet aux délégués d'appréhender les thématiques sous différents angles et de développer leur propre expertise.

« Le groupe Kyoto apporte une base solide de réflexion grâce aux supports thématiques abordés, examinés ensemble et nourris d'échanges et donc une bien plus grande cohérence et justesse dans le débat en entreprise. » Eddy Van Oosthuyze (délégué Axa).

TOUTES SORTES D'ACTIVITÉS

En 2018-2019, le groupe a eu une présentation de la nouvelle version du label entreprise écodynamique (voir encadré) et a rédigé un avis critique qui a été transmis à Bruxelles-environnement. Des matinées d'étude ont eu lieu dédiées à des sujets d'actualité tels que la précarité énergétique en Région de Bruxelles-Capitale, la digitalisation de l'économie, la qualité de l'eau de ville et bien d'autres. Une visite des égouts de Bruxelles, une autre d'une entreprise de tri des déchets... D'autres activités sont encore prévues en 2019.

Si vous travaillez dans l'une des 19 communes de la région bruxelloise, que vous exercez un mandat comme délégué CPPT ou CE et que vous êtes attentif aux problématiques environnementales dans votre entreprise, n'hésitez pas à prendre contact pour plus de renseignements et pour éventuellement vous joindre à l'aventure qu'est le Groupe Kyoto.

Yael Huyse

Yael.huyse@cgslib.be

NOUVELLE VERSION DU LABEL ENTREPRISE ÉCODYNAMIQUE



Le label environnemental bruxellois « entreprise écodynamique », a fait peau neuve.

Il valorise les entreprises qui mettent en place des actions pour réduire leur impact sur l'environnement, que ce soit en matière de mobilité, gestion des déchets, alimentation, etc.

La nouvelle version est une version numérique. La demande de labellisation se fait via le site <https://www.ecodyn.brussels>. C'est également un outil pour les représentants des travailleurs. Un délégué qui désire se lancer dans une action pour améliorer la gestion environnementale dans son entreprise peut trouver sur ce site un répertoire de bonnes pratiques.

Du vert et du durable dans les cartables



L'année scolaire a débuté. Et qui dit rentrée dit fournitures : cartable, colle, stylos, trousse, cahiers, classeurs, feutres... Une longue liste qui laisse présager des dépenses importantes pour les parents, mais aussi, une bonne raison pour concilier économie et écologie.

Si vous êtes parent, vous avez certainement des exigences lors de l'achat de nouvelles fournitures scolaires : pas trop chères, solides, sans risque pour la santé de préférence... La dernière chose que vous voulez faire est de donner à votre enfant un sac plein de fournitures nocives pour lui et pour l'environnement. Les achats scolaires sont une occasion pour commencer à sensibiliser les petits et les moins petits à l'impact de notre consommation sur la planète.

BONNES QUESTIONS

Penser durable en terme de fournitures scolaires ne se résume pas à investir dans des produits plus écologiques.

Il s'agit avant tout de réduire la quantité de ressources que nous consommons, d'être responsable au moment des achats et de transmettre des valeurs de développement

durable à nos enfants. Car ne l'oublions pas, acheter responsable c'est acquérir un bien ou un service qui répond à un besoin et qui intègre non seulement des critères de qualité et de coûts, mais aussi des critères environnementaux et sociaux.

Il s'agit aussi de se poser les bonnes questions :

- Ai-je vraiment besoin d'acheter un tel article ? Faites le point sur l'état du matériel de l'année précédente. Réutilisation du matériel rime avec rentrée écologiquement responsable. Vous pouvez commencer votre recherche d'articles en vous demandant si le produit est réutilisable, recyclable.
- Le produit est-il recyclé ? Si possible, choisissez des produits fabriqués avec des matières recyclées. Il est préférable d'éviter de créer trop de déchets plutôt que d'avoir à les traiter.
- Quels ingrédients ?

Beaucoup de fournitures scolaires sont fabriquées à partir de PVC et contiennent des produits toxiques comme des solvants, des métaux lourds ou du formaldéhyde. Respirés, suçotés ou mâchouillés, ces produits chimiques peuvent provoquer des maux de tête et des allergies. Lors de l'achat de fournitures, faites confiance à votre nez. Un article qui sent mauvais n'est probablement pas bon pour vous.

Une autre question importante à se poser est

l'origine de l'article choisi ainsi que les conditions dans lesquels il a été produit.

Il est aussi important de privilégier la qualité du produit dans le but qu'il dure plusieurs années.

FOURNITURES ÉCOLABELLISÉES

Pour faire un geste pour la planète, vous pouvez opter pour des fournitures écolabellisées, ou tout produit ayant fait l'objet d'une prise en compte de son impact environnemental sur son cycle de vie. Il existe des sites spécialisés qui proposent de nombreux produits écologiques pour la rentrée scolaire. Exemple :

<http://greentoschool.be/>

<https://sebio.be>

<https://www.toutallantvert.com>

<https://pandava.com/fr/>

Une autre astuce consiste à des achats groupés. En effet, tout comme le système des paniers de fruits et légumes bio, certaines écoles belges créent des groupes d'achats communs (GAC) au sein même de l'école. Cette démarche permet de court-circuiter tous les intermédiaires commerciaux et donc obtenir des prix plus intéressants. De plus, cela nous permet d'avoir une meilleure traçabilité des produits puisque l'on rencontre le fournisseur, auquel il est possible de poser des questions sur l'origine du bois des crayons, sur l'absence de solvants dans les colles, sur les papiers recyclés...

Bonne rentrée !

Charline WANDJI
Yael HUYSE



Inscription plus précoce des travailleurs licenciés dispensés de prêter leur préavis

Les travailleurs licenciés dispensés totalement ou partiellement de prêter leur préavis et ceux bénéficiant d'une indemnité de rupture sont tenus de s'inscrire comme demandeurs d'emploi dans les deux mois qui suivent le jour du début de la dispense de prestations.

Pour obtenir vos allocations de chômage, vous devez passer par un organisme de paiement comme la CGSLB. Parallèlement, comme ex-travailleur, vous êtes tenu de vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès d'un service régional de l'emploi compétent. Il en existe quatre selon la Région où vous résidez : Actiris (Bruxelles), l'ADG (Communauté germanophone), le Forem (Wallonie) et le VDAB (Flandre). En principe vous devez vous inscrire le jour de votre demande d'allocations de chômage ou dans les 8 jours civils qui suivent au plus tard.

Depuis le 29 avril 2019, en exécution du jobsdeal, certains ex-travailleurs doivent s'inscrire plus rapidement comme demandeurs d'emploi.

OBLIGATION ET ALLOCATIONS

L'inscription comme demandeur d'emploi entraîne un certain nombre d'obligations, notamment celle de rechercher activement un emploi, de répondre aux offres d'emploi et de formation et se rendre aux convocations du service régional de l'emploi. Signalons également que les allocations de chômage ne seront versées qu'à partir de l'inscription comme demandeur d'emploi, raison de plus pour ne pas tarder.

DANS LES DEUX MOIS

Depuis le 29 avril 2019, les travailleurs licenciés dispensés totalement ou partiellement de prêter leur préavis sont tenus de s'inscrire plus rapidement comme demandeurs d'emploi. La dispense de prestation suppose que vous et votre employeur avez convenu de commun accord que vous ne deviez plus travailler tout en conservant le droit à votre rémunération. Plus question de mettre ce temps à profit pour souffler un peu, le gouvernement vous oblige à vous inscrire comme demandeur d'emploi dans les deux mois qui suivent le jour du début de votre dispense de prestations.

INDEMNITÉS DE RUPTURE

La nouvelle mesure s'applique également aux personnes licenciées sans délai de préavis, mais avec paiement d'une indemnité de rupture. Sont visées toutes les indemnités versées suite à un licenciement qui ne sont pas cumulables avec des allocations de chômage, comme par exemple une indemnité de préavis, une indemnité d'éviction, une indemnité dans le cadre d'une clause de non-concurrence, une indemnité payée lors d'une

fin d'occupation décidée d'un commun accord ou une indemnité en compensation du licenciement.

Dans ce cas, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi dans un délai de 2 mois à compter du premier jour de la période couverte par cette indemnité que vous ne pouvez pas cumuler avec des allocations.

Exemple : vous êtes licencié moyennant un préavis de 24 semaines à prêter prenant cours le 5 août 2019. Le 22 août 2019, il est néanmoins mis fin anticipativement au contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture qui couvre la partie restante du préavis, soit la période du 23 août 2019 au 19 janvier 2020. Dès lors, vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi au plus tard le 22 octobre 2019.

Dans les deux cas, votre employeur a l'obligation de vous informer par écrit que vous devez vous inscrire de manière anticipée comme demandeur d'emploi. Toutefois, si vous êtes repris dans une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe, vous êtes dispensé d'inscription anticipée.

PROLONGATION DU DÉLAI DE 2 MOIS

Ce délai de 2 mois peut être prolongé du nombre de jours civils :

- de la reprise de travail en tant que salarié ou dans une profession qui ne relève pas de la sécurité sociale, secteur chômage (comme une activité indépendante) ;
- de l'inaptitude au travail au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;
- de l'épuisement des vacances rémunérées auxquelles le travailleur peut prétendre ;
- de la détention préventive ou de la privation de liberté.

EN CAS D'INSCRIPTION TARDIVE

Si vous ne respectez pas le délai d'inscription anticipée, le service régional de l'emploi (Actiris/ADG/Forem/VDAB) peut vous infliger à titre de sanction une exclusion du droit aux allocations de chômage durant 4 semaines.

Plus d'informations ? Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB local. ■

Service Organisme de Paiement

Étudier tout en étant demandeur d'emploi indemnisé

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

Nous n'abordons ici que les études de plein exercice, organisées ou reconnues par les Communautés que vous pouvez suivre dans l'enseignement secondaire ou supérieur (hautes écoles ou universités).

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 pour les 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 qui décide d'octroyer cette dispense, mais les services régionaux de l'emploi.

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

Où 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.

Domicile	Service régional de l'emploi
Wallonie	FOREM www.leforem.be/dispenses dispenses@forem.be
Bruxelles-Capitale	ACTIRIS www.actiris.be • 0800 35 123
Communauté germanophone	ADG www.adg.be/dispenses
Flandre	VDAB : www.vdab.be/vrijstellingen 0800 30 700 • info@vdab.be

DE QUELLES OBLIGATIONS ÊTES-VOUS DISPENSÉ ?

Si vous habitez à Bruxelles, en Flandre ou en Communauté germanophone :

- vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi ;
- vous êtes soumis à des règles spécifiques en matière de disponibilité pour le marché de l'emploi ;

- vous pouvez refuser un emploi proposé ;
- vous ne devez pas rechercher activement de l'emploi.

Si vous habitez en Wallonie

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

ET VOS ALLOCATIONS DE CHÔMAGE PENDANT LA DISPENSE ?

Si vous suivez des études qui mènent à un métier en pénurie, vous conservez votre droit aux allocations de chômage. Comment s'applique la dégressivité du montant desdites allocations au cours des phases successives ?

- si vous commencez la formation 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 2^e année, ce montant des allocations est maintenu.
- si vous entamez la formation quand 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 ?

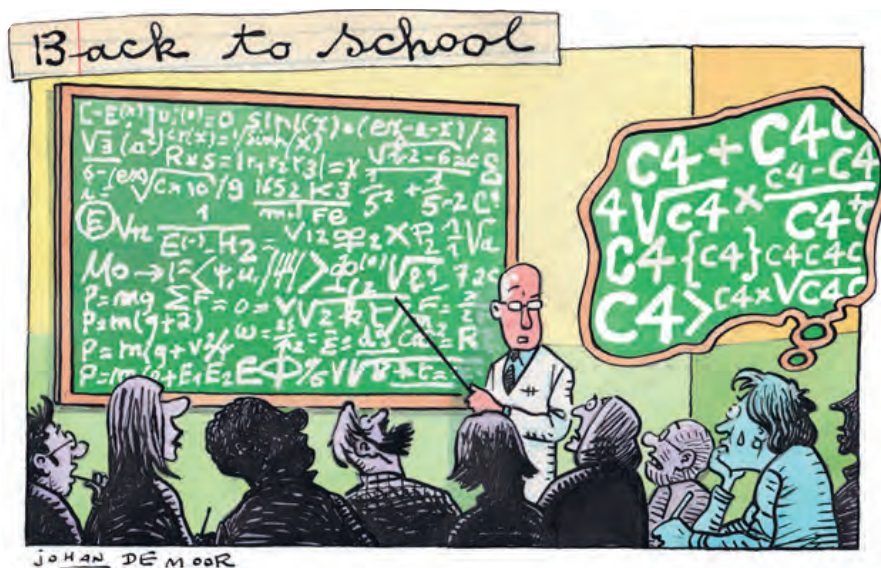
Vous devez être sans travail et sans rémunération

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 déclarer les avantages financiers octroyés pendant les études

Les avantages financiers octroyés dans le cadre ou suite à une formation, des études, un apprentissage ou un stage doivent être déclarés auprès de votre secrétariat CGSLB. Ces avantages peuvent être cumulés avec des allocations de chômage à condition que vous ayez obtenu une dispense de la part de l'instance régionale. Ce cumul est toutefois limité.

Le montant journalier de votre allocation de chômage sera diminué de la partie du montant de l'indemnité journalière qui dépasse, si votre formation préparant à un métier en pénurie, 30,65 euros et dans les autres cas, 14,25 euros (montant indexé).



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.

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

Si vous habitez à Bruxelles, en Flandre ou en Communauté germanophone, vous ne devez pas vous inscrire comme demandeur d'emploi sauf si la formation est suivie d'une période de chômage non indemnisée d'au moins 28 jours.

Si vous habitez en Wallonie, vous devez vous ré-inscrire comme demandeur d'emploi à la fin de la formation.

Au cas où 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.

Si vous divisez le montant mensuel de votre indemnité par 26, vous obtenez le montant journalier de cette indemnité.

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.

Consultez votre dossier chômage en ligne !



En tant que chômeur, nous vous rappelons que vous pouvez consulter l'état d'avancement de votre dossier en ligne et aussi les versements de vos allocations.

Vous y trouverez également d'autres documents, comme vos fiches fiscales, les décisions positives de l'ONEM...

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- un ordinateur avec accès internet
- un lecteur de carte d'identité
- votre carte d'identité électronique et son code secret

Vous n'avez pas de lecteur de carte ? Dans la mesure des stocks disponibles, vous pouvez en obtenir un gratuitement auprès de votre secrétariat local.

COMMENT Y ACCÉDER ?

Sur www.cgsלב.be cliquez sur « MON DOSSIER CHOMAGE ». Vous passez à l'écran « Accéder au module Mon dossier chômage ». Il ne vous reste, alors, plus qu'à suivre les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel.

Service chômage

CGSLB, c'est vous notre métier



En tant que syndicat, notre métier est aussi d'être à vos côtés quand vous n'êtes pas au travail.

Avec notre offre de **services à 360°**, vous bénéficiez désormais, en plus de notre soutien syndical et individuel, de notre expertise et des conseils les plus actuels en matière de mobilité, fiscalité, accompagnement professionnel, primes et interventions financières, travail frontalier, droits de succession, revenus complémentaires, formes de vie commune, soutien numérique, et droits et devoirs en tant que propriétaire ou locataire.

Découvrez comment nous faisons la différence pour vous sur www.cgslb.be/cestvousnotremetier



Votre liberté, votre voix

