



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Rendez-nous la liberté de négocier les salaires

Dans ce numéro :

Carrières, salaires, heures supplémentaires, les partenaires sociaux mettent l'AIP en œuvre |
La Conférence pour l'Emploi pose les bases de la réforme des (fins de) carrières | La CGSLB veut une discussion
sur le fond sur les pensions, pas une bataille de slogans | Se remettre à étudier pour sortir du chômage

SOMMAIRE

Mise en œuvre de l'AIP 4

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les âges de départ en fin de carrière, les salaires minimums, les heures de relance et sur les pensions complémentaires.

Conférence pour l'Emploi 2021 6

Pour être harmonieuse, la fin de carrière doit se préparer en améliorant les conditions de travail tout au long de la vie professionnelle.

Travail associatif 8

Les partenaires sociaux font une proposition pour donner une meilleure protection sociale aux personnes qui pratiquent le travail associatif.

Extraits de jurisprudence 10

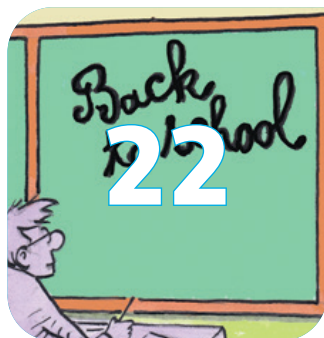
Commentaire de trois jugements exemplatifs sur le licenciement discriminatoire, le licenciement pour motif grave et la fin du contrat de travail pour force majeure.

Sécurité et santé 17

La Commission européenne a défini les principales priorités et actions nécessaires pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs au cours des 6 prochaines années.

Étudier pendant le chômage 22

Un chômeur peut suivre des études pour augmenter ses chances de trouver un emploi, tout en continuant à percevoir ses allocations.



Indexation des allocations sociales : + 2% en septembre

L'indice-pivot pour l'indexation des allocations sociales a été dépassé en août. Elles augmenteront donc de 2 % en septembre. L'inflation est essentiellement alimentée par la hausse des prix du gaz naturel, de l'électricité, des véhicules, du pain et des céréales, des chambres d'hôtel, des boissons alcoolisées, du sucre et des autres produits sucrés, des loyers privés et des soins corporels. Plusieurs de ces produits et services - l'énergie, les loyers, le pain - pèsent plus lourd dans le budget des ménages à faibles revenus, car ils répondent aux besoins de base sur lesquels il est très difficile d'économiser.

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.

Il faut absolument changer la loi sur les salaires

La loi sur la sauvegarde de la compétitivité joue en faveur des employeurs. Ils peuvent se permettre de faire traîner en longueur la négociation de l'accord interprofessionnel en dédaignant toutes les revendications des syndicats. Ils peuvent prendre en otage les allocataires sociaux en liant à ces discussions la répartition de l'enveloppe bien-être. De toute façon, même en cas d'échec, la loi leur garantit l'application d'une marge maximale d'augmentation des salaires. Pour 2021-2022 elle était de 0,4 %. Une misère.

L'objectif de cette loi - qui date de 1996 et a été durcie en 2017 - était louable puisqu'il s'agissait de sauvegarder la compétitivité de nos entreprises en calculant les probabilités d'augmentation des salaires chez nos voisins néerlandais, allemands et français, de sorte à établir une norme pour nos salaires. Une norme que nous considérons comme indicative sur le banc syndical, mais que les gouvernements et les employeurs entendaient impérative. Nous voulions garder notre liberté pour négocier plus ou moins en fonction de la santé économique du secteur ou de l'entreprise. Sinon, tous les profits vont dans la poche des actionnaires et les travailleurs doivent se contenter des miettes. Pendant l'année et demie de pandémie, certains secteurs, certaines entreprises ont tourné à plein rendement et réalisé de confortables bénéfices, il nous paraissait logique de pouvoir négocier çà et là des augmentations supérieures à 0,4 %. Nos mandataires dans les commissions paritaires et dans les délégations syndicales sont suffisamment sensés pour comprendre ce qu'ils peuvent revendiquer dans les entreprises et les secteurs qui ont souffert.

Nous contestons plusieurs points de la loi de 1996. À commencer par le mode de calcul qui date du siècle passé. La norme doit refléter la véritable évolution du coût salarial horaire. Or, il ne prend pas en compte toutes les réductions de charges sociales et tous les subsides

dont les employeurs bénéficient à charge de la collectivité. La loi prévoit depuis 2017 une marge de sécurité de 0,5 % pour compenser les erreurs d'évaluation. Il faut la supprimer, car les techniques de calcul sont suffisamment fiables aujourd'hui. La loi fait référence à un handicap salarial historique, datant d'avant 1996. Il faut l'évacuer, car il a été largement compensé depuis par la productivité supérieure du travailleur belge.

Ces arguments en faveur de la négociation libre des salaires n'ont rien d'étonnant dans la bouche d'un syndicaliste. Notre point de vue est conforté par les économistes qui sont de plus en plus nombreux à affirmer que la loi sur la compétitivité est dépassée et même contre-productive. La pression à la baisse des salaires induit plusieurs effets pervers. D'abord, elle limite la consommation intérieure qui constitue pourtant l'un des principaux moteurs de notre économie et de développement de l'emploi. Ensuite, un coût de main-d'œuvre trop faible n'incite pas un employeur à investir dans l'innovation.

La compétitivité n'est pas qu'une question de salaires. La nouvelle loi doit favoriser la formation des travailleurs. Elle doit inciter les employeurs et les actionnaires à investir dans la recherche & développement pour améliorer les processus de production et l'originalité des produits et des services proposés. Enfin, les récentes inondations qui ont endeuillé notre pays sont là pour nous en rappeler l'urgence, cette loi doit préparer notre économie à la transition écologique.

Le Syndicat libéral poursuit sa campagne en faveur de la révision en profondeur de la loi de 1996 le plus rapidement possible.

Il est temps d'en finir avec l'austérité. Après la pandémie, nous devons encourager la relance de l'activité par une consommation intelligente. ■

Mario Coppens
Président national

Libérez nos rémunérations #freesalary



Fins de carrière - Salaires minimums - Heures de relance

Mise en œuvre de l'accord-cadre au sein du CNT

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les âges de départ en fin de carrière, sur les salaires minimums, sur les heures de relance et sur le calendrier d'harmonisation des pensions complémentaires entre employés et ouvriers le 15 juillet.

Les mandataires syndicaux et patronaux ouvrent la voie à la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel 2021-2022 conclu par le G10, le 8 juin 2021. Aux secteurs et aux entreprises de négocier dans ce cadre. Au gouvernement de prendre les dispositions légales indispensables... et de mettre la main au portefeuille pour financer certaines mesures. Les discussions ont été menées tambour battant au sein du Conseil national du Travail alors que beaucoup de Belges étaient partis en vacances et que certains se battaient contre les inondations. Le menu était copieux.

FINS DE CARRIÈRE

Fatigués par des conditions de travail qui laissent des traces sur les corps et dans les esprits, de nombreux travailleurs se demandaient s'ils allaient encore pouvoir bénéficier du maintien d'âges inférieurs à l'âge légal pour quitter leur employeur en Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC) ou pour alléger leur horaire en crédit-temps de fin de carrière. Les textes étaient fort attendus pour lancer les négociations au niveau des secteurs et des entreprises. L'âge d'accès aux différents RCC dérogatoires (métiers lourds/nuit/construction, carrière longue, problèmes physiques graves, ou entreprises en difficulté et en restructuration) est à présent de 60 ans, sauf pour le RCC médical pour lequel il est de 58 ans. Rappelons que pour les autres travailleurs, l'âge d'accès est fixé à 62 ans ou 42 ans de carrière. L'âge d'accès aux allocations de crédit-temps de fin de carrière est maintenu à 55 ans.

LISTE DES CCT SIGNÉES EN MATIÈRE DE FIN DE CARRIÈRE

RCC 33 ans de carrière métiers lourds / nuit / construction

- CCT n° 151 qui ouvre le droit pour la période du 1/07/2021 au 30/06/2023
- CCT n° 153 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/07/2021 au 31/12/2022
- CCT n° 155 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/01/2023 au 31/12/2024

RCC 35 ans de carrière métiers lourds

- CCT n° 153 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/07/2021 au 31/12/2022
- CCT n° 155 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/01/2023 au 31/12/2024

RCC 58 ans et 35 ans de carrière avec des problèmes physiques graves

- CCT n° 150 qui ouvre le droit pour la période du 1/01/2021 au 30/06/2023

RCC 40 ans de carrière

- CCT n° 152 qui ouvre le droit pour la période du 1/07/2021 au 30/06/2023
- CCT n° 153 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/07/2021 au 31/12/2022
- CCT n° 155 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/01/2023 au 31/12/2024



Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur le maintien d'âges inférieurs à l'âge légal pour quitter leur employeur en Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC) ou pour alléger leur horaire en crédit-temps de fin de carrière.

RCC entreprises en difficulté ou en restructuration

- CCT n° 154 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/01/2021 au 31/12/2022
- CCT n° 155 qui permet l'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour la période du 1/01/2023 au 31/12/2024

Allocations de crédit-temps de fin de carrière

- CCT n° 156 pour 2021/2022
- CCT n° 157 pour la période du 1/01/2023 au 30/06/2023

SALAIRE MINIMUM

Sur le banc syndical, nous voulions être certains que le revenu minimum mensuel moyen

garanti (RMMM) augmenterait effectivement en 2024 et en 2026. Quant aux employeurs, ils n'accepteraient de signer qu'en ayant la garantie que le gouvernement compenserait ce coût supplémentaire dans un délai de 3 et 5 ans respectivement.

L'accord-cadre du G 10 prévoyait une augmentation du RMMM en 3 phases.

I : harmonisation RMMM + augmentation de 76,28 € (1er avril 2022). À partir du 1er avril 2022, il n'existera plus qu'un seul RMMM qui s'élèvera à 1 702 € (montant indexé entre-temps). La catégorie la plus basse bénéficiera de la hausse la plus importante. Il s'agit de la catégorie des travailleurs disposant actuellement d'un RMMM de 1 625,72 €. Calculé sur la base de 1 625,72 €, cela représente une augmentation de 4,7 %.

Les catégories des travailleurs de 19 ans et 20 ans disposant d'un RMMM de respectivement 1 668,86 € et 1 688,03 € seront également augmentées à 1 702 € (montant indexé entre-temps). Calculé sur la base des catégories 19/20 ans, le pourcentage sera évidemment moindre (2 % et 0,80 % respectivement).

II + III : augmentation du RMMM de 50 € net (1er avril 2024 et 1er avril 2026) Cette approche nette se traduira par une augmentation du coût salarial brut de 35 €, à charge de l'employeur. L'augmentation des coûts salariaux qui dépasse la marge salariale actuelle sera compensée au cours de la période concernée.

En partant de l'approche des coûts salariaux nets, le solde de 35 € (net) sera complété par des mesures fiscales en vue d'atteindre ces 50 € nets. La compensation des employeurs pour cette première phase consistera en l'introduction d'un « seuil de très bas salaire ». Ce mécanisme signifie que les salaires inférieurs à un certain seuil salarial bénéficieront d'une réduction supplémentaire des charges sociales, en plus de la réduction pour bas salaires (maximum de 1 850 €).

LES HEURES DE RELANCE

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de permettre aux travailleurs de prêter, en 2021 et 2022, jusqu'à 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dites « heures de relance », tant dans les secteurs essentiels que non essentiels. Il s'agit donc d'une demande de prolongation et d'application plus large de la mesure de crise appliquée

dans les secteurs essentiels en 2020 et 2021, qui permet aux travailleurs de ces secteurs de prêter, par année civile, un quota additionnel de 120 heures supplémentaires volontaires, lesquelles bénéficient d'un régime (para)fiscal plus avantageux que les heures supplémentaires volontaires « normales ». Concrètement, ces « heures de relance » ne donnent pas lieu au paiement d'un sursalaire ni à l'octroi d'un repos compensatoire, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée hebdomadaire moyenne et dans la limite interne. Elles sont en outre exonérées de cotisations ONSS et d'impôts (en bref le but = net). Elles pourront être prestées en plus du quota d'heures supplémentaires volontaires normal (100 heures, augmenté à 120 h par CCT n°129), sans que ce premier quota soit préalablement épuisé.

En deux temps

Pour la mise en œuvre concrète de cette mesure, les partenaires sociaux distinguent deux périodes.

En 2021 (jusqu'au 31 décembre 2021)

- Dans les secteurs essentiels, les « heures de relance » viendront en déduction des heures supplémentaires volontaires additionnelles déjà prestées en 2021.
- Dans les secteurs non essentiels, il sera possible de faire prêter l'intégralité du quota de 120 heures de relance à compter du 1er juillet et jusqu'au décembre 2021.

En 2022 (jusqu'au 31 décembre 2022)

- Les partenaires sociaux demandent qu'il soit possible de prêter 120 heures de relance, tant dans les secteurs essentiels que non essentiels.

Accord écrit

Comme c'est le cas pour les heures supplémentaires volontaires normales, un accord écrit du travailleur, valable 6 mois et renouvelable, est nécessaire. Celui-ci doit être expressément et préalablement conclu avant le début de la période visée. Les partenaires sociaux insistent sur le fait qu'il est indispensable qu'il soit toujours clair pour le travailleur pour quel régime il a donné son accord (heures supplémentaires volontaires normales ou heures de relance).

Avantage fiscal

Par an et par travailleur, 130 heures supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire



Les travailleurs pourront prêter, en 2021 et 2022, jusqu'à 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dites « heures de relance », tant dans les secteurs essentiels que non essentiels.

bénéficient d'un régime fiscal avantageux. Ce nombre avait été porté, en 2019 et 2020, à 180 heures mais, depuis le 1er janvier 2021, il est à nouveau de 130 heures. Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de prendre les mesures appropriées pour que ce nombre soit à nouveau porté à 180 heures, pour la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023. Exception faite des secteurs de l'horeca, des travaux immobiliers et du travail intérimaire (utilisateurs CP 302), qui continueront de bénéficier d'un régime fiscal qui leur est propre.

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE DES EMPLOYÉS

Au début de la crise du coronavirus, les partenaires sociaux avaient décidé de faciliter la procédure de chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés, suite à quoi la CCT interprofessionnelle n° 148 a été signée. Un employeur ne doit dès lors plus être lié par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ni par un plan d'entreprise pour mettre ses employés en chômage temporaire. Il était prévu de faire courir la CCT n° 148 jusqu'au 31/12/2021. Les partenaires sociaux ont décidé de prolonger sa validité jusqu'au 30/06/2023.

PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Le CNT recommande aux négociateurs au niveau sectoriel et de l'entreprise de poursuivre leurs efforts pour éliminer la différence de traitement fondée sur la distinction entre les ouvriers et les employés en matière de pensions complémentaires. Devant l'ampleur et le coût de l'harmonisation, il demande au gouvernement de repousser la date limite de réalisation de l'harmonisation au 1er janvier 2030.

Conférence pour l'Emploi 2021

Toute la carrière doit être tenable pour se terminer harmonieusement

Le ministre Dermagne a donné pour thème à la Conférence pour l'Emploi les fins de carrière harmonieuses. La CGSLB a souligné que le débat doit porter sur l'ensemble de la carrière professionnelle si l'on veut que celle-ci se termine dans les meilleures conditions.



QUATRE PILIERS

Sans évacuer tous les autres aspects du problème qui sont abordés dans le document établi par notre service d'étude, la CGSLB s'est limitée dans la note préliminaire remise au ministre Dermagne à quatre piliers essentiels à prendre en compte dans une conférence sur l'emploi consacrée aux fins de carrière harmonieuses : la **formation** tout au long de la carrière, la **qualité** de l'emploi, la **durabilité** de la carrière et la **rémunération** correcte du travail.

APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE

L'accélération des changements sociétaux rend la formation de plus en plus importante pour garantir les possibilités de participation au marché du travail. Les difficultés rencontrées par les travailleurs âgés pour s'adapter à la numérisation montrent à quel point une politique de formation constitue une condition indispensable pour garantir des fins de carrière harmonieuses.

Le ministre fédéral de l'Emploi avait invité les représentants des employeurs et des travailleurs, les ministres régionaux de l'Emploi et plusieurs acteurs concernés à réfléchir sur les fins de carrière harmonieuses lors de la conférence sur l'emploi qui s'est tenue les 7 et 8 septembre. Maintenir les travailleurs jusqu'à l'âge légal de la pension devrait permettre au gouvernement d'amener la Belgique à un taux d'emploi de 80 % en 2030. « *En tout état de cause, l'augmentation du taux d'emploi ne pourra se faire uniquement en rallongeant les carrières* » a prévenu Mario Coppens, Président de la CGSLB. « *Cet*

objectif ambitieux que s'est fixé le gouvernement devra plus être vu comme une orientation que comme un résultat à atteindre à tout prix ».

Pour la CGSLB, la réflexion sur les fins de carrière harmonieuses ne peut être menée sans réactiver un débat plus large sur le caractère durable de l'ensemble de la carrière professionnelle. Les travailleurs qui sont épuisés au quotidien par leur travail, par la difficile combinaison entre leur vie privée et leur vie professionnelle ne connaîtront pas une fin de carrière harmonieuse, voire seront amenés à quitter le marché du travail prématurément.

La CGSLB demande la création d'un droit individuel et exigible à au moins 5 jours de formation par an par travailleur.

La durée du crédit-temps avec motif « formation » devrait être augmentée pour être portée à 48 mois. De cette manière, les travailleurs disposent de plus de possibilités de se réorienter au cours de leur carrière en faisant mieux correspondre la durée de ce crédit-temps avec la structure d'étude bachelor-master de l'enseignement supérieur.

Nous demandons que chaque entreprise élabore un plan de formation annuel.

EMPLOIS DE QUALITÉ

La création d'emplois de qualité favorise la mobilité professionnelle des travailleurs, et des travailleurs âgés en particulier qui seraient dès lors plus enclins à relever de nouveaux défis professionnels.

Nous demandons notamment la définition d'indicateurs sociaux relatifs au travail précaire, temps partiels involontaires, contrats temporaires et travail intérimaire. Concrètement, une limite supérieure et une limite inférieure de ce type de travail sont à déterminer pour calculer pour chaque entreprise un ratio à ne pas dépasser.

Enfin, la CGSLB réclame que des mesures urgentes soient prises pour améliorer le statut des travailleurs des plateformes et plus précisément, l'introduction d'une présomption d'existence d'un contrat de travail et d'un lien de subordination.

CARRIÈRES DURABLES

Les attentes d'un travailleur au sujet de sa carrière peuvent fortement diverger selon sa position sur le marché du travail (jeune diplômé, travailleur expérimenté, travailleur en fin de carrière...), son âge et ses choix familiaux (volontaires ou non : enfants, parents dont il faut s'occuper...).

En partant d'une analyse qui met en avant les problèmes en matière d'efforts de formation pour les travailleurs, de flexibilité sous diverses formes et le nombre croissant de burn-out et de risques psychosociaux, le Syndicat libéral estime qu'il est nécessaire d'avoir une vision générale de la manière dont les fonctions vont évoluer dans une politique de carrière durable.

Afin d'augmenter l'employabilité de tous les travailleurs, la CGSLB estime que le régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus (CCT 82) doit être étendu aux salariés de moins de 45 ans.

FIN DE CARRIÈRE SUR MESURE

La CGSLB est convaincue que la clé du succès pour amener les salariés à rester plus longtemps au travail se trouve dans une politique visant des carrières sur mesure.

Dans cette optique, nous formulons un certain nombre de demandes par rapport au régime de crédit-temps fin de carrière

- revenir au crédit-temps fin de carrière 4/5 à partir de 55 ans avec allocations et prévoir



des exceptions permettant d'y accéder à partir de 50 ans ;

- ouvrir l'accès pour les travailleurs occupés dans les entreprises de moins de 11 travailleurs ;
- introduire l'obligation de remplacement des travailleurs en emplois de fin de carrière.

La CGSLB demande le maintien de tous les systèmes existants en matière de RCC, tant en ce qui concerne les âges d'accès que les conditions de carrières applicables.

Enfin, la question de la prise en compte de la pénibilité des métiers doit aussi faire partie de la discussion de manière transversale, que ce soit pour l'accès aux régimes de décélération de carrière, aux RCC ou à la pension.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Une organisation du travail tournée vers l'avenir assure une mixité saine et concertée entre les différentes formes de flexibilité, tant celle du travailleur que celle de l'employeur.

Les partenaires sociaux doivent pouvoir négocier la mise en place de plans d'autonomie au niveau de l'entreprise dans le cadre desquels sont abordées les questions suivantes :

- le télétravail structurel et occasionnel, les horaires flottants, la situation des travailleurs qui, pour des raisons fonctionnelles/organisationnelles, ne peuvent pas avoir accès au télétravail (= cadre pour les mesures d'organisation du travail orientées vers l'avenir).
- l'adaptation du délai légal de publication des horaires variables : au moins 14 jours

calendrier à l'avance, pouvant être ramenés à 7 jours calendrier par le biais d'une CCT, en vue de permettre à ces travailleurs de mieux organiser leur vie ;

- un véritable droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

LES ÂGÉS TROP CHERS ?

Les employeurs invoquent souvent le coût salarial pour se débarrasser des travailleurs âgés ou ne pas les engager. Ces arguments ne résistent pas à une analyse chiffrée.

Dans notre pays, la composante salariale des barèmes liés à l'ancienneté est inférieure à la moyenne de l'UE et de l'OCDE. Une étude d'Eurofound en 2019 a démontré que la tension salariale en Belgique après 30 ans d'ancienneté, se chiffrait à 151, contre 194 pour la moyenne européenne. La tension salariale est bien plus élevée dans les pays voisins : Allemagne (199), France (165) et Pays-Bas (187).

De nombreux travailleurs âgés estiment que leur salaire n'est pas assez élevé pour les motiver à rester plus longtemps au travail. Il n'y a pas de perspective de véritables augmentations salariales en récompense des efforts fournis. C'est la conséquence d'une part de la loi de 1996 et d'autre part d'une trop forte pression fiscale sur le travail.

C'est pourquoi la CGSLB demande une révision de la loi de 1996 rendant la liberté de négociation des salaires aux partenaires sociaux et une réforme fiscale profonde qui réduit la pression sur les revenus du travail pour la reporter sur les autres formes de revenus. ■

Réforme des pensions

La CGSLB veut une discussion sur le fond, pas une bataille de slogans

La CGSLB regrette profondément les déclarations de toutes les parties sous forme de slogans en ce début d'année scolaire.

Le dossier des pensions est complexe, il se doit d'être abordé dans sa globalité et porté par les interlocuteurs sociaux. Le Syndicat libéral s'attend donc à être rapidement invité à la table de négociation pour pouvoir exprimer ses opinions.

Si les détails de la réforme des pensions ne sont pas encore connus, les exigences à respecter sont déjà claires : les pensions doivent viser l'équité sociale et la viabilité, ce qui passe nécessairement par :

Une politique d'emploi cohérente

- Plus d'emplois de qualité et de carrières tenables, passant par le travail à temps partiel, les emplois de fin de carrière et le crédit-temps. Travailler dans ces systèmes ne doit pas avoir de répercussions négatives sur le calcul de la pension ;
- La réforme des pensions ne peut se faire sans un débat en profondeur sur les métiers lourds.

Un calcul équitable de la pension

- être en maladie ou au chômage depuis plus d'un an en raison de la crise du Covid-19 ne doit pas impacter négativement le calcul de la pension ;
- les travailleurs, en particulier les femmes, qui assument davantage de responsabilités familiales, ne doivent pas en subir les conséquences au niveau du calcul de la pension ;
- les travailleurs qui sont victimes d'une restructuration et qui cherchent activement un emploi ne doivent pas non plus subir de conséquences négatives sur le calcul de leur pension ;
- les demandeurs d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'une politique d'activation équitable comprenant un accompagnement de qualité au cours de la carrière au lieu d'être simplement sanctionnés dans le calcul de leur pension.

Une démocratisation des pensions complémentaires

- outre une pension légale décente, la pension complémentaire est un pilier essentiel pour assurer la viabilité des systèmes de pension. Par conséquent, la CGSLB n'acceptera aucune modification de la fiscalité, car elle représenterait une rupture de contrat. ■

Piste alternative aux dérives du travail associatif

Le Conseil national du Travail a remis un avis presque unanime pour remédier aux critiques syndicales concernant la loi sur le travail associatif. Cette possibilité de gagner des revenus complémentaires exonérés d'impôts et en payant des cotisations sociales réduites crée un statut intermédiaire entre celui de bénévole et celui de salarié et n'encourage pas les employeurs à maintenir ou créer de vrais emplois.

Le but était de permettre à des travailleurs de gagner jusqu'à 6 390 euros par an pour les tâches effectuées au bénéfice de clubs sportifs ou d'acteurs du secteur socio-culturel.

Le statut est intermédiaire entre celui de volontaire et celui de travailleur salarié...

SOLUTION DE RECHANGE

Le 23 avril 2020, les trois syndicats avaient obtenu de la Cour constitutionnelle l'annulation du système. Dans l'urgence, le gouvernement avait adopté la loi du 24 décembre 2020 rela-

tive au travail associatif afin de répondre aux différentes critiques formulées par la Cour. Elle s'applique uniquement à certaines activités des secteurs sportif et socio-culturel. Cette loi cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Les partenaires sociaux ont développé une piste alternative qui passe par une modification de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Cet article permet actuellement à certains employeurs d'engager des travailleurs pour certaines activités socio-culturelles et sportives, avec exonération des cotisations de sécurité sociale, durant 25 jours par année civile.

CONVERSION EN HEURES

Or la nature des activités ne nécessite pas forcément la présence des travailleurs des journées entières. Il s'agit de procéder à la conversion du nombre de jours autorisés en un quota d'heures majoré par an. Le quota serait limité à 300 heures par an et par travailleur avec un



plafond trimestriel qui équivaut à 100 heures (sauf pour le plafond trimestriel du 3ème trimestre qui est de 190 heures afin de permettre plus d'activités pendant les vacances d'été). Les partenaires sociaux (hormis la FGTB) demandent également un élargissement du champ d'application de cet article 17 puisqu'ils demandent d'inclure deux nouvelles activités spécifiques liées aux arts amateurs ainsi qu'aux organisations de manifestations socio-culturelles afin de permettre d'engager des travailleurs dans les jours qui suivent ou précèdent l'événement. ■

Rentrée des classes moins chère grâce aux avantages CGSLB

	Choisissez un intérieur design et cosy avec le voucher IKEA
	Economisez 5 % sur les vouchers Dreamland !
	Adoptez la "cool attitude" et trouvez l'appareil électronique qui vous convient le mieux au meilleur prix chez Coolblue.
	Faites entrer la technologie chez vous ou chez vos proches avec le voucher MediaMarkt.
	Habillez-vous tendance à prix très abordables avec le voucher Primark.
	Faites-vous plaisir en toute simplicité avec le voucher Adidas.
	Profitez d'une réduction de 25 % sur la fontaine à eau SipWell à la maison et recevez aussi 50 litres d'eau gratuits
	Profitez de 5 % de réduction sur les vouchers Maisons du Monde

Le budget du mois de septembre explose à cause de la rentrée des classes. Sur la plateforme Avantages de la CGSLB, vous pouvez bénéficier de nombreuses réductions sur les vêtements, les meubles, les affaires de sport, le matériel informatique, les fournitures scolaires, etc. Voici une sélection d'offres qui vous seront bien utiles en cette période de rentrée des classes !

TROUVEZ DE NOMBREUSES RÉDUCTIONS SUR LA NOUVELLE PLATEFORME AVANTAGES CGSLB

BIENVENUE CHEZ EKIVITA EDENRED

Vous ne connaissez pas encore la nouvelle plateforme Avantages du Syndicat libéral ? Cliquez vite sur avantages.cgsלב.be Vous pourrez encore plus facilement bénéficier de réductions exclusives !

Dépêchez-vous d'activer votre compte – même si vous étiez déjà enregistré sur la plateforme CGSLB Avantages – et profitez des aubaines !

Allez sur www.avantages.cgsלב.be et cliquez sur le bouton 'activer mon compte'. Introduisez votre numéro d'affiliation (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et personnalisez votre mot de passe.

Des soucis pour vous connecter ou vous enregistrer ? Le helpdesk d'Edenred est à votre disposition au 02/201.74.61 ou par e-mail à l'adresse : support-ekivita-be@edenred.com.

Vous avez égaré votre numéro d'affiliation ? Demandez-le auprès de votre secrétariat CGSLB.

Astuce : téléchargez l'app **Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos vouchers en 3 clics
- Accessible partout et à toute heure
- Vous avez toujours vos vouchers avec vous
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos vouchers, même offline
- Trouvez vos réductions sur la plateforme



Extraits de la jurisprudence

LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE – CHARGE DE LA PREUVE

Une travailleuse est entrée en service le 23 février 2015, sous CDI, comme consultante RH. Sa mission consistait principalement à soutenir les clients en matière de ressources humaines. À partir du 18 avril 2016, elle a été en incapacité de travail pour deux semaines. Celle-ci a par la suite été prolongée jusqu'en fin septembre 2016. Dans le courant du mois de septembre, la travailleuse a averti son employeur qu'elle pouvait reprendre le travail à temps partiel à partir du 1er octobre 2016. L'employeur lui a alors fait une offre adaptée, à laquelle elle n'a pas réagi. Elle a rentré un certificat médical pour un mois le 30 septembre 2016 et a fait savoir qu'elle souhaitait reprendre le travail à temps partiel le 1er novembre ou le 1er décembre 2016 au plus tard. Vu que la travailleuse n'a pas repris le travail comme elle l'avait initialement annoncé, l'employeur devait trouver une solution.

Fin octobre 2016, elle a remis un nouveau certificat médical pour 1 mois, et elle a fait de même pour les 5 mois suivants. D'avril 2017 à fin juin 2017, son contrat de travail a été suspendu car elle était en congé de maternité. Le 1er juillet 2017, la travailleuse a rentré à nouveau un certificat médical pour maladie. Le 24 août 2017, elle a averti son employeur de son intention de reprendre le travail le 28 août. Après avoir essayé en vain de joindre la travailleuse afin de discuter des modalités de son retour au travail, l'employeur a mis fin à son contrat le 24 août 2017 avec paiement d'une indemnité de rupture. La travailleuse a alors envoyé un courrier recommandé le 29 août pour demander le motif du licenciement. L'employeur lui a notifié être dans l'obligation de mettre un terme à son contrat de travail du fait que la durée de son absence lui a fait perdre le contact avec l'évolution de la législation sociale et aussi en raison de la désorganisation du travail que son incapacité a provoqué. La travailleuse a alors introduit une requête devant les juridictions du travail et demandé le paiement suivant :

- à titre principal : une indemnité équivalente à 6 mois de salaire pour discrimination liée à l'état de santé ;

- à titre accessoire : une indemnité équivalente à 17 semaines de salaire pour licenciement manifestement déraisonnable

Le premier juge ainsi que la cour du travail ont donné tort à la travailleuse. Selon l'article 28 § 1 de la loi anti discrimination, lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La cour du travail a étudié les faits avancés par la travailleuse afin de déterminer s'il était question de discrimination pour que la charge de la preuve puisse glisser vers l'employeur et qu'il doive donc prouver qu'il n'y avait pas de discrimination. La cour du travail a estimé que dans cette affaire, les conditions légales pour le renversement de la charge de la preuve n'étaient pas remplies. La cour en est venue à cette conclusion car l'employeur ne mentionne à aucun moment l'état de santé de la travailleuse dans la lettre de motivation du licenciement, mais uniquement le fait que son absence a engendré des problèmes d'organisation du travail, le C4 lui aussi ne renvoie que vers cet élément et dans les échanges de mails précédents le licenciement, il n'a jamais été fait allusion à l'état de santé de la travailleuse comme élément perturbateur.

La travailleuse n'ayant pu démontrer des faits discriminatoires, elle devait alors prouver que la discrimination reposait sur son état de santé. Elle a toutefois aussi échoué. Sa requête pour le paiement d'une indemnité pour discrimination a été rejetée par le premier juge et la cour du travail. Son autre requête à titre accessoire pour licenciement manifestement déraisonnable a été jugée non fondée.

Dans son jugement, la cour a mentionné qu'elle avait été licenciée en raison de son absence de longue durée, et de son manque de collaboration et de communication, ce qui a perturbé l'organisation du travail.

Cour du travail de Bruxelles, 09.02.2021, RG. 2020/AB/46

LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – REFUS DU PORT DU MASQUE

Un travailleur est engagé le 3 juillet 2017 sous CDI dans une usine agroalimentaire, après y avoir été intérimaire pendant deux ans. Il évolue dans l'entreprise et devient responsable d'une ligne de production. Il veille également au respect du planning de production préétabli et à l'application des règles de sécurité. Il s'est aussi présenté comme candidat aux élections sociales 2020, pour le CPPT.

Les relations entre le travailleur et l'employeur n'ont pas toujours été au beau fixe. En août 2018, il a reçu un avertissement pour avoir coché sur un formulaire qu'il avait effectué le contrôle alors que ce n'était pas le cas. En février 2020, lors de son entretien d'évaluation, on lui reproche son agressivité envers ses subalternes et son mauvais comportement envers son supérieur. Le 15 mai 2020, il dégrade du matériel de l'entreprise, un panneau de contrôle. Le lundi 18 mai 2020, il refuse de porter le masque alors que cela lui a déjà été demandé à plusieurs reprises. Étant donné qu'il s'agit d'un travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, l'employeur demande au tribunal du travail de reconnaître la dégradation du matériel et le refus du port du masque comme des motifs graves.

Le tribunal du travail a statué sur ces deux éléments de manière distincte. Tant la dégradation du matériel que le refus répété du port du masque sont des manquements graves rendant impossible toute collaboration professionnelle et ce, de manière définitive et immédiate. Le tribunal donne aussi l'autorisation à l'employeur de licencier un travailleur protégé pour motif grave.

Pour ce qui est du refus de porter le masque, le tribunal a estimé que le comportement du

travailleur était incompréhensible compte tenu des raisons suivantes :

- la pandémie de Covid-19 qui a également fortement touché la Belgique, a exigé d'importants efforts de la part de l'ensemble de la population.
- l'activité de l'employeur (industrie alimentaire) exige d'autant plus une hygiène stricte et le respect de conditions de sécurité, dans un souci de protection non seulement du consommateur mais également des travailleurs occupés dans l'entreprise.
- il s'agit en outre d'un manquement aux obligations figurant dans le règlement de travail, obligations relatives à l'hygiène et aux normes de sécurité.
- le travailleur était candidat au CPPT.

Tribunal du travail d'Anvers, division Hasselt
08.07.2020, RG 20/521/A



FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR FORCE MAJEURE – INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉFINITIVE

Un travailleur en CDI était en incapacité de travail depuis le 30 janvier 2017 en raison d'un mal de dos. Dans le courant du mois d'août 2017, le médecin-conseil de la mutuelle a demandé au conseiller en prévention-médecin du travail de démarrer le trajet de réintégration. Le 6 novembre 2017, le travailleur a été déclaré définitivement inapte à reprendre le travail convenu après examen du conseiller en prévention-médecin du travail et n'est pas en état d'effectuer chez le même employeur un travail adapté ou un autre travail.

Cette décision a été communiquée au travailleur, à l'employeur et à la mutuelle. Ce même jour, l'employeur a également mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale. Il a confirmé cela par écrit le 14 novembre 2017, en lui remettant le formulaire C4.

Le travailleur a contesté la fin de son contrat pour force majeure et a assigné son employeur en justice afin d'obtenir le paiement d'une indemnité de rupture, étant donné qu'un arrangement à l'amiable n'était pas envisageable.

Le premier juge a accordé la demande de paiement d'une indemnité de rupture. L'employeur n'était pas satisfait du jugement rendu et est allé en appel devant la cour du travail. Cette dernière a confirmé le jugement.

Conformément à l'article 1.4-80 de l'AR établissant le livre 1er Principes généraux du code du bien-être au travail, le travailleur peut introduire un recours s'il n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu, telle que visée à l'article 1.4-73, § 4, c) ou d). Dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration, le travailleur a envoyé une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la direction générale CBE, et avertit également l'employeur. Le conseiller en prévention-médecin du travail a remis le formulaire d'évaluation de la réintégration le 06 novembre 2017. Le travailleur avait donc la possibilité d'introduire un recours contre cette décision jusqu'au 15 novembre 2017. L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que :

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant

le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi.

Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur (art. 1.4-76 §1 Livre I Code du bien-être au travail) :

- a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, et que les possibilités de recours sont épuisées ;
- a remis le rapport au conseiller en prévention-médecin du travail par lequel il motive le fait qu'il n'a pas élaboré de plan de réintégration ;
- a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

Vu que l'employeur a mis fin au contrat de travail pour force majeure le 6 novembre 2017 avant de la confirmer par écrit le 14 novembre, il a pris cette décision sans respecter l'article 34 de la loi sur les contrats de travail. En effet, il a mis un terme au contrat de travail avant que le trajet de réintégration ne soit terminé. Cour du travail de Gand, division Gand 10.02.2021, RG 2020/AG/48

Cité de l'Espoir

Solidarité envers les sinistrés



Geoffrey Bougard et Vinciane Leclercq. Délégation syndicale et direction se sont immédiatement parlé pour mettre en place des mesures d'aides concrètes aux sinistrés : donner du temps, de l'argent et apporter une aide administrative.

Près de quarante membres du personnel de la Cité de l'Espoir ont été touchés par les inondations des 14, 15 et 16 juillet. La direction, le Conseil d'Administration et les trois syndicats ont immédiatement organisé l'élan spontané de solidarité envers les sinistrés.

La Cité de l'Espoir est une institution d'hébergement de personnes handicapées située à Andrimont, près de Verviers. Près de quarante membres du personnel ont été affectés, à des degrés divers, par les intempéries du mois de juillet. En plus des gestes élémentaires d'entraide comme offrir des repas ou un hébergement d'urgence à un voisin ou un parent en difficulté, il était indispensable de passer à la vitesse supérieure.

« *Nous devons agir et vite* » se souvient Vinciane Leclercq, déléguée CGSLB. « *La délégation syndicale, toutes couleurs confondues, et la direction ont demandé aux personnes touchées par les intempéries de se faire connaître afin d'évaluer les besoins et de les rencontrer au mieux. Il s'agissait d'une part d'organiser les dons de temps et d'argent et, d'autre part d'apporter une aide administrative.* »

Par la suite, le service RH a maintenu le contact avec les intéressés pour se tenir au courant de l'évolution de leur situation.

DU TEMPS

En plus des aménagements d'horaires, la direction a accordé des jours d'imprévu rémunérés et assimilés au travail qui s'ajoutent aux congés pour raisons impérieuses et aux jours offerts par les collègues. Le total des heures données a été doublé par la direction. « *C'est peut-être une*

entorse au droit social » reconnaît Geoffrey Bougard, délégué CGSLB, « *mais l'urgence a commandé, une ambulance a bien le droit de brûler les feux rouges* ».

Le temps est une denrée très précieuse pour nettoyer, sauver ce qui peut encore l'être, guider les experts, discuter avec les assureurs, faire rouvrir les compteurs de gaz et d'électricité, établir des devis avec les artisans pour retaper son logement, se nourrir alors que les magasins de proximité ont fermé eux aussi victimes des intempéries.

AIDE ADMINISTRATIVE

Des dons en argent ont pu être versés dans le fonds social de la Cité de l'Espoir dont le montant a également été doublé par la direction.

Plus prosaïquement, les personnes sinistrées et leur famille ont eu accès aux douches et aux repas chauds servis dans l'institution, toute la difficulté étant de trouver un moyen de déplacement pour venir jusqu'à Andrimont alors qu'on a perdu sa voiture.

La direction a libéré trois employés pour aider les sinistrés à remplir les documents administratifs exigés par les assureurs et les pouvoirs publics.

CONTINUITÉ DU SERVICE

Depuis la mi-juillet, la Cité de l'Espoir réussit l'exploit de continuer à héberger et accueillir ses résidents presque comme si de rien n'était. Les présents reprennent la charge de travail des absents sans rechigner, certains sinistrés préfèrent venir au boulot pour se changer les idées.

La catastrophe est loin d'être oubliée, les sinistrés reconstruisent encore leur vie. ■

Rosier

Les travailleurs attendent la prime Covid et la CCT 90

La direction de Rosier invoque les mauvais résultats financiers de l'entreprise pour refuser aux travailleurs l'octroi d'une prime Covid. Un prétexte, rétorquent les représentants du personnel, qui savent que les comptes de l'usine belge sont plombés par ceux du site néerlandais avec lequel elle forme une entité économique.



Johan Lemoine, Anne-Claire Deldicque, Roland Foucart, Claude Leleux et Michaël Mahieu. Le personnel de Rosier entend bien être récompensé de son investissement professionnel dans une entreprise essentielle.

Tous nos participants aux formations Conseil d'Entreprise l'apprennent, une direction peut présenter les informations financières sous bien des aspects différents suivant le tour qu'elle entend donner aux négociations salariales. Elle peut par ailleurs utiliser toutes les ressources de l'ingénierie financière et sociale pour satisfaire les actionnaires aux dépens des salariés.

DÉBATS FRANCS ET VIRILS

Les usines Rosier de Moustier en Belgique et de Westkade aux Pays-Bas constituent une seule entité économique au sein de la division engrais du groupe chimique autrichien Borealis. La première gagne de l'argent, la seconde en perd depuis cinq ans, plombant

les comptes de l'ensemble. Faisant partie d'un secteur essentiel, l'usine Rosier a continué à produire des engrais pendant les confinements.

« Les ouvriers sont venus à l'usine, malgré les incertitudes sur la maladie, malgré les risques de ramener le virus à la maison. Certains employés ont bénéficié d'une convention collective organisant le télétravail » expliquent les délégués CGSLB. « Au début il a fallu mener des débats francs et virils pour obtenir tous les moyens de protection individuelle dans les bureaux et les hangars ».

PAS DE RÉCOMPENSE

Lorsque les travailleurs belges ont demandé

à être récompensés de leur investissement professionnel pendant ces périodes difficiles, la direction a eu beau jeu de refuser le paiement de la première prime Covid sous prétexte que les comptes n'étaient pas bons en raison des contre-performances de l'usine néerlandaise, de l'augmentation des prix des matières premières et des pertes de certains marchés. « Elle a renié les promesses qu'elle nous avait faites », regrettent les délégués CGSLB, « ce qui constitue un mauvais signe pour les négociations futures. »

À NÉGOCIER

Dans le nouveau round de discussions qui s'annonce, les travailleurs sont bien décidés à obtenir la deuxième prime Covid prévue par le gouvernement et à négocier une CCT 90 liée aux résultats de l'usine belge prise à part.

PASSAGE DE TÉMOIN

Dans ce bras de fer, nos délégués seront dorénavant secondés par Anne-Claire Deldicque qui reprend le flambeau des mains de Roland Foucart qui part à la pension fin septembre. Elle connaît bien l'entreprise pour avoir remplacé Roland quand il était occupé à négocier ailleurs. Lors de notre visite, Anne-Claire Deldicque a rencontré la nouvelle responsable RH de Rosier. Les femmes s'imposent enfin dans la concertation sociale, même dans les milieux majoritairement masculins et cela constitue un bon signe. Ajoutons-y que notre candidate Loredana Borcila a obtenu un mandat en DS, dans la foulée du siège décroché pour la première fois chez les employés, pour la CGSLB, par Michaël Mahieu. ■

La transparence au service de l'entreprise

Vinçotte, entreprise d'inspection, est devenue une organisation dynamique et performante. La concertation sociale permanente a été la clé de la nouvelle culture d'entreprise.

Plusieurs changements importants ont été opérés chez Vinçotte. En 5 ans, la moitié du personnel a quitté l'entreprise par départ volontaire, mais aussi à la suite de licenciements. « Vinçotte se reposait un peu sur ses lauriers, tout en continuant d'enregistrer de très bons résultats. L'envie de changer n'était pas vraiment à l'ordre du jour », précise Daniel Geypen, release manager sur le site principal de Vilvorde et délégué cadre CGSLB.

La première phase de transformation a connu quelques remous. Pas moins de 185 travailleurs ont dû quitter le bateau. Le système de rémunération a été totalement repensé.

Il repose maintenant sur trois piliers : compliance, récompenser celui qui excelle et participation collective aux bénéfices. Daniel Geypen : « Pour le 1er pilier, le critère 'ancienneté' a été remplacé par celui de l'expérience professionnelle. Un élément important qui permet de recruter des travailleurs expérimentés venant d'ailleurs.

Le bonus Vinçotte (V-bonus), constitue le 2e pilier. Il s'agit d'un bonus unique pour les travailleurs exceptionnels. La délégation syndicale sera informée deux fois par an du montant du bonus et des raisons précises d'octroi. Le 3e pilier concerne lui l'application de la CCT 90 (prime non-récurrente liée aux résultats) : lorsque l'entreprise de porte bien, les travailleurs doivent obtenir leur part du gâteau.

CONCERTATION CONSTRUCTIVE

Daniel Geypen et Filiep Spinnewyn le reconnaissent : chez Vinçotte, il y a de la place pour le dialogue social. « Dès le départ, j'ai choisi de dialoguer de façon permanente



« Les négociations sociales ont été compliquées. Mais au final, nous avons trouvé un accord. Cela nous a demandé de la patience et de la diplomatie, autant du côté syndical que patronal. » Daniel Geypen, délégué CGSLB (à gauche) et Filiep Spinnewyn, chef des ressources humaines.

avec les représentants du personnel », précise Filiep Spinnewyn. « Une fois par mois, lors des réunions de concertation formelles, c'est trop peu. Il faut d'autres moments de discussions, informels, surtout en période de pandémie. Je parle avec toutes les organisations syndicales, pas de favoritisme. Je veux polariser, malgré les divergences d'opinions. Et cela s'avère très positif. Je suis de nature optimiste, il ne sert à rien de se plaindre et de regarder en arrière. »

Le directeur RH constate une volonté de concertation chez les syndicats. « Les syndicats français et anglais sont plus conflictuels et conservateurs. Les employeurs aussi. »

À son tour, Daniel Geypen a compris depuis longtemps aussi les avantages d'une concertation constructive, une approche qui fait partie de l'ADN du Syndicat libéral. « Dans mon rôle de délégué, c'est surtout le contenu et les résultats qui comptent, ce qui correspond bien à la CGSLB. Dans la période qui a précédé la restructuration, les représentants du

personnel trouvaient souvent portes closes. Depuis, nous sommes les bienvenus et on nous écoute. »

« L'objectif commun est d'améliorer les résultats de l'entreprise et aussi les conditions de travail », conclut Filiep Spinnewyn. « La façon d'y arriver est très importante. La transparence est une condition essentielle pour y parvenir. Quand il y a un problème, il faut pouvoir le dire et chercher une solution. Le cadre juridique doit aussi suivre. Mais dans cet ordre, pas l'inverse. »

Daniel Geypen : « Pour le moment, les négociations tournent autour du télétravail. C'est une opportunité qu'il faut saisir. Les questions relatives à la digitalisation sont considérées différemment en raison de l'actualité. Le télétravail modifie bien entendu la collaboration. En tant que représentant syndical, nous devons évaluer l'ensemble de la situation, et aussi l'aspect relationnel. »

OBJECTIF CLAIR

Wilson Wellens, Secrétaire permanent CGSLB : « Chez Vinçotte, la concertation sociale est en évolution permanente et de plus en plus constructive. Le front commun syndical ne nous offrait pas toujours la possibilité d'accentuer nos opinions. Mais grâce à l'attitude constructive et critique de nos délégués, qui se soutiennent mutuellement et laissent de la place aux débats de fond, notre fraction est devenue plus forte. Notre enthousiasme a fini par contaminer les autres syndicats. Ils ont vu notre manière de travailler et constaté qu'il est possible de mener un travail de fond sans toujours entrer dans le conflit. L'objectif que nous poursuivons est limpide : une entreprise florissante où toutes les parties prenantes se sentent bien. »

IBM

Les amendements au plan de restructuration marquent l'échec de la procédure Renault

Malgré les adoucissements importants du plan de licenciement initial qu'ils ont obtenus, les délégués d'IBM aboutissent à un constat d'échec de la concertation sociale. La confiance sera dure à rétablir.

Le 5 novembre 2020, la direction d'IBM annonçait son intention de procéder au licenciement de 206 travailleurs. Le groupe international ne se consacrera plus qu'au *cloud hybride* et à *l'intelligence artificielle*. Le plan présenté par l'employeur prévoyait, en sus, le transfert d'un quart du personnel restant vers une nouvelle entreprise : Kyndryl.

Les délégués en front commun syndical ont voulu négocier les meilleures conditions en faveur des travailleurs qui seraient éventuellement amenés à quitter l'entreprise, s'assurer des bonnes conditions de travail futures des « remainers » et de ceux qui seront transférés chez Kyndryl.

ÇA, ON VA PAS FAIRE

Covid oblige, une grande partie des réunions se sont déroulées par téléconférence. « *Nous pensions que la phrase la plus utilisée aurait été : Tu es en mute !* » se souvient Ludo Van Helleput, délégué CGSLB. « *Malheureusement, celle qui nous a été martelée à d'innombrables reprises fut : « Ça, on va pas faire ! »*. La direction n'avait aucune intention d'analyser nos contre-propositions pour réduire

le nombre de licenciements secs comme le prescrit la loi Renault.

Pour résumer, les délégués voulaient sécuriser l'emploi des travailleurs qui restent, élargir l'accès aux aménagements de fin de carrière, fixer un cadre légal pour le transfert des travailleurs vers Kyndryl, établir un plan stratégique de formation continue... Or, la direction voulait clôturer la phase d'information et consultation le plus rapidement possible, et surtout garder les mains libres pour choisir les travailleurs à licencier. Elle a donc mis unilatéralement un terme à la procédure le 19 avril 2021 malgré les protestations du front commun syndical. Les premiers licenciements ont été opérés le 22 juin 2021.

BILAN NON NÉGLIGEABLE

Dans ce contexte, les délégués ont obtenu une réduction substantielle du nombre de licenciements secs (25 % du total des départs), au profit de plans de fin de carrière volontaires améliorés. Ils ont arraché une augmentation des indemnités extra-légales pour les travailleurs licenciés. Pour les aider à mieux rebondir, le front commun a également réussi à accroître le budget formation

pour les travailleurs qui quittent l'entreprise et à faire prendre en charge par l'employeur le coût de l'outplacement.

Il aura fallu plusieurs actions de grève pour en arriver là. Le constat d'échec de la concertation sociale chez IBM laissera des traces. Il nous faudra donc consacrer du temps à reconstruire un dialogue social chez IBM et chez Kyndryl.

En définitive, cette procédure aura duré plus de huit mois. L'issue est loin d'être favorable aux travailleurs d'IBM et à la concertation sociale dans l'entreprise. Elle nous a permis de pointer les failles de la Loi Renault. D'ailleurs, des actions juridiques restent à entreprendre. Comme point positif, nous retiendrons que le front commun est demeuré soudé jusqu'au bout. Il a mené un énorme travail d'information et de consultation avec le personnel, plus de 400 personnes assistaient aux téléconférences hebdomadaires et confirmaient le mandat clair confié à l'équipe des représentants de travailleurs. ■

Alexandre Liefoghe



Les partenaires sociaux savent qu'il faut moderniser la procédure Renault. Trop rapidement expédiée comme ici chez IBM, ou trop ralentie ailleurs, pas assez soucieuse de l'avenir des salariés qui partent et de ceux qui restent... les points de vue sont très divergents selon que l'on siège sur le banc patronal ou sur le banc syndical.

Pimkie revient en Belgique

Un nouveau magasin Pimkie a ouvert à La Panne. Le personnel licencié en mai après le prononcé de la faillite de la filiale belge est indigné. Le propriétaire a reporté le paiement des salaires et des indemnités de départ sur la collectivité et redémarre son activité comme si de rien n'était.



Tout ce qui est juridiquement possible n'est pas déontologiquement acceptable. La morale ne fait pas bon ménage avec les affaires, nous souhaitons quand même fixer des limites morales aux pratiques commerciales.

La société française Diramode – groupe Mulliez, Decathlon, Kiabi, Auchan, Midas, Norauto... - est propriétaire de la marque Pimkie. Les magasins belges étaient exploités par la société Belsay au travers d'une convention commerciale de franchise jusqu'à la faillite en mai 2021. Tous les magasins belges ont été fermés et le personnel licencié s'est retrouvé à la rue, avec des salaires impayés et sans avenir. Encore un drame social à mettre au passif de cette famille multi milliardaire.

PREMIER D'UNE SÉRIE

L'actionnaire français a pris l'initiative de relancer l'activité de la marque en Belgique en ouvrant un premier magasin à La Panne. Celle-ci se fait sous le couvert d'un « nouveau » partenaire, la SRL PIMK fondée le 3 juin 2021 et dont l'administrateur unique n'est autre qu'un certain Frédéric Mulliez. Nous présumons que d'autres magasins rejoindront ce nouveau réseau ou que d'autres structures, toujours sous contrôle de la famille Mulliez, ouvriront d'autres magasins sous la formule de la franchise.

FAILLITE ARRANGÉE

Les organisations syndicales considèrent qu'au vu de ce fait nouveau, on doit pouvoir

reconsidérer la faillite de Belsay. En effet elle pourrait bien n'être qu'une restructuration déguisée ayant pour but de se déresponsabiliser des dettes et obligations sociales pour ensuite relancer l'activité à bon compte. Le procédé relève d'un cynisme inacceptable et d'une malhonnêteté, qu'il soit juridiquement correct ou non.

Nous appelons nos responsables politiques à mettre leur nez dans cette affaire et à réfléchir avec nous aux moyens, notamment légaux, à développer pour empêcher ce type de comportements scandaleux. Rappelons tout de même que la famille Mulliez est actuellement détentrice d'un patrimoine de plus de 24 milliards d'euros.

Les experts de la CGSLB et de la CNE se penchent sur la validité juridique du lancement d'un nouveau magasin de l'enseigne Pimkie à La Panne. Cette ouverture, provoque une vague d'indignation et beaucoup de colère chez les ex-salarié-e-s. Les organisations syndicales souhaitent faire valoir les droits des travailleur-euse-s par tous les moyens. ■

KBC

In memoriam Bert Jaspers

Notre collègue de travail et de syndicalisme Bert Jaspers nous a quitté le 23 juillet 2021. Sa disparition crée un immense vide dans notre équipe.

Bert était un moteur de l'action syndicale chez KBC. Souvent comme un petit cailloux (et parfois un grand) dans la chaussure de la direction. Toujours prêt à défendre ses collègues. Sévère, mais juste. Quand une initiative de la direction était bonne, il le reconnaissait.

En revanche, si les intérêts d'un membre ou de l'ensemble du personnel étaient menacés, il montait directement au créneau. Bert ne faisait jamais rien à moitié, il s'engageait toujours à fond. Inébranlable comme un rocher, il était difficile de le faire dévier d'un millimètre de ses convictions.

Nous avons perdu un excellent collègue. Adieu Bert, tu nous manques tellement... ■

L'équipe CGSLB KBC



L'UE poursuit sa transformation vers une Europe plus sociale et plus durable

Pendant l'été, la Commission européenne a annoncé deux actions concrètes pour une Europe plus sociale et plus durable : un nouveau cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail, et le paquet 'Ajustement à l'objectif 55' visant à adapter les politiques de l'Union en matière de climat et d'énergie.



© European Union, 2021

La Commission européenne a présenté un ensemble de propositions visant à adapter les politiques de l'Union en matière de climat et d'énergie, afin de limiter les conséquences du changement climatique.

Le 30 juin dernier, la Commission européenne a lancé son nouveau cadre 2021-2027 pour la protection des travailleurs. Il définit les principales priorités et actions nécessaires pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs au cours des 6 prochaines années. Le cadre stratégique se concentre par conséquent sur trois grands objectifs à atteindre d'ici 2027. Le premier est celui d'anticiper et gérer les changements dans le nouveau monde du travail, résultant des transitions écologique et numérique. La Commission veut être prête à les gérer le moment voulu. Elle prévoit par exemple une directive concrète reprenant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation. Dans la foulée de cet objectif, il y a aussi une nouvelle initiative concernant le bien-être mental au travail.

PRÉVENTION ET ANTICIPATION

Le deuxième consiste à améliorer la prévention des accidents et des maladies professionnels. Dans ce cadre, tous les efforts doivent être déployés pour réduire autant que possible les décès liés au travail. Il y aura également des règles plus strictes pour les substances chimiques cancérigènes sur le lieu de travail.

Le troisième objectif vise à améliorer la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures. Concrètement, la Commission va rédiger des procédures d'urgence et des directives afin de réagir rapidement aux

menaces potentielles. Pour réaliser ces trois objectifs, l'UE utilisera des moyens provenant des fonds de relance et de cohésion.

OBJECTIF 55

La Commission européenne poursuit également ses initiatives en matière de durabilité. Le 14 juillet dernier, elle a présenté un ensemble de propositions visant à adapter les politiques de l'Union en matière de climat et d'énergie, avec l'ambition de réduire ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030, par rapport aux niveaux de 1990. Ces instruments législatifs visent à atteindre les objectifs établis dans la loi européenne sur le climat. Quelques initiatives à souligner : la réforme du système d'échange de quotas d'émission de CO₂, le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières et les nouvelles normes d'émissions de CO₂ pour les voitures et les camionnettes.

QUID DE L'AUTOMNE 2021 ?

Les deux actions ci-dessus s'inscrivent parfaitement dans la lignée du programme de travail présenté par la Commission européenne pour cette année 2021. L'objectif de ce programme était de transposer les ambitions pour une Europe sociale et durable en actions concrètes. D'autres initiatives seront lancées cet automne, notamment un plan d'actions pour une économie sociale (octobre/novembre) et la poursuite des travaux pour une meilleure protection des travailleurs de plateformes.

ECONOMIE CIRCULAIRE

Pour ce qui est de la politique climatique, des actions seront prises en vue d'aboutir à une économie plus circulaire. L'ambition annoncée dans le Pacte vert pour l'Europe reste inchangée, à savoir une réduction nette d'au moins 55 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, et la neutralité climatique d'ici 2050.

Le chemin est encore long, de nombreux défis et obstacles sont encore à venir. Une chose est certaine, une politique climatique ambitieuse doit s'accompagner d'une politique sociale forte. Les récentes inondations dans notre pays ont montré que les plus vulnérables sont souvent les plus touchés par les changements climatiques. C'est un élément important dont l'UE devra tenir compte dans sa lutte contre le réchauffement climatique. ■

Cedric Heylen

Une éolienne à Bruxelles

Aberration ou aubaine ?

Le recours à l'énergie du vent est encore actuellement très marginal en Région bruxelloise. Des projets d'implantation d'éoliennes commencent à germer dans l'esprit de certains pour que les avantages l'emportent sur les inconvénients en milieu urbain.

Comment concilier dans notre région les enjeux énergétiques d'une part et les enjeux environnementaux et climatiques d'autre part (sans oublier les enjeux sociaux avec la précarité énergétique) ? Petit à petit les citoyens, les entreprises et les gouvernements ont pris conscience du besoin d'agir via l'utilisation rationnelle de l'énergie et le développement des énergies renouvelables.

BIOMASSE + PHOTOVOLTAÏQUE

À Bruxelles, la production d'énergie renouvelable est essentiellement issue de l'exploitation de la biomasse, qui se présente sous trois formes :

- solide : incinération des déchets dans l'incinérateur de Neder-over-Heembeek.

- liquide : valorisation de l'huile de colza dans des unités de cogénération

- gazeuse : récupération et valorisation par cogénération des gaz issus de la digestion des boues d'épuration récupérées dans la station d'épuration nord.

Une autre grande source de production d'énergie renouvelable dans la région est le photovoltaïque qui connaît depuis de nombreuses années un fort engouement tant des particuliers que des entreprises.

Contrairement aux deux autres régions, l'utilisation de l'énergie éolienne en Région bruxelloise est encore actuellement très marginale. Les raisons en sont nombreuses et variées. Elles sont liées d'une part aux caractéristiques de cette techno-

logie et aux caractéristiques urbaines de la région d'autre part.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Le vent possède de nombreux atouts :

- l'énergie éolienne est renouvelable, ne nécessite aucun carburant, ne crée pas de gaz à effet de serre, ne produit pas de déchets toxiques ou radioactifs ;
- la production de l'électricité éolienne se fait sans dégrader la qualité de l'air et sans polluer les eaux ou les sols ;
- le besoin de surface au sol pour l'installation d'éoliennes est seulement de 2 %. La surface restante est disponible pour d'autres utilisations ;
- la production éolienne d'électricité suit notre consommation d'énergie : le vent souffle plus souvent en hiver, cette saison étant celle où la demande d'électricité est la plus forte.

Mais il présente aussi de grands inconvénients :

- l'électricité éolienne est intermittente, l'énergie éolienne ne suffit pas en elle-même à définir une politique énergétique et environnementale, elle nécessite de coupler l'électricité éolienne à des panneaux solaires photovoltaïques.
- des effets sur le paysage (esthétique),
- des impacts sur la faune et la flore tels que nuisances sonores, interférences électromagnétiques, effet stroboscopique, sur la migration des oiseaux, etc.
- elle est dépendante de la topographie, de la météo et de l'environnement.

Le choix du lieu d'implémentation d'une éolienne n'est pas anodin, elle a un impact sur l'environnement et le vivant parmi lesquels : nuisances sonores, effets stroboscopiques, effets sur la biodiversité, etc.





Les éoliennes constituent une gêne pour plus de personnes en milieu urbain.
A moins d'opter pour des modèles plus discrets comme celui de Toyota devant son siège d'Evere.

PERMIS D'URBANISME

Des projets d'éoliennes à Bruxelles commencent à germer dans l'esprit de certains. Mais est-ce une bonne idée ? Est-ce la solution d'avenir pour la région ?

Aujourd'hui, il existe trois possibilités d'intégrer des éoliennes en zone urbaine. Il peut s'agir d'éoliennes intégrées aux bâtiments dès leur conception, d'éoliennes intégrées à des bâtiments existant déjà, ou encore des structures directement posées sur le sol et donc, intégrées à des espaces publics. Dans les deux premiers cas, ce sont généralement des petites installations de moyenne puissance qui nécessitent des permis communaux. Par contre, avant de pouvoir installer une éolienne sur un terrain, une demande de permis d'urbanisme et un permis d'environnement doivent être déposés.

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

L'étude d'impact sur l'environnement est l'une des pièces maîtresses du dossier. Elle constitue, entre autres, un instrument

de communication et de concertation avec tous les acteurs concernés : les citoyens et les autorités locales concernés, les associations, les syndicats, etc., d'où l'importance d'un document clair et précis, compréhensible par tous.

Une enquête publique doit également être organisée. Elle a pour but d'informer le public sur le projet et de recueillir ses remarques, suggestions et contre-propositions, ceci afin de donner à l'autorité compétente tous les éléments nécessaires pour statuer sur la demande. Elle est ouverte au public, donc à tous.

EVITER LES NUISANCES

Lors de l'analyse du dossier, certains aspects seront pris en compte :

- l'affectation du sol
- les caractéristiques de l'éolienne choisie
- les remarques des riverains, associations de quartiers, communes avoisinantes etc.
- la distance aux habitations
- les nuisances sonores et effets stro-

boscopiques (ombres portées) sur le voisinage (riverains, entreprises, zones vertes, etc.)

- l'impact sur la biodiversité, distance avec des zones telles que Natura 2000, réserve naturelle, potagers urbains, promenade verte, etc.
- l'impact des travaux d'installation
- etc.

En 2021, une entreprise située près de la sortie du ring à Anderlecht a fait une demande de permis d'urbanisme pour une éolienne verticale à pale de 149,5 m de haut dans une zone industrielle urbaine. Le permis d'urbanisme a été refusé. La motivation du refus est variée.

Le constat est que si le grand éolien trouve sa place dans les territoires larges et ruraux comme la Wallonie et la Flandre, il s'avère nettement plus complexe à intégrer en milieu urbain comme à Bruxelles, la ville offrant un potentiel très limité. ■

Yael Huyse

Maman solo, maman boulot 2.0

La version 1.0 de « Maman solo, maman boulot », le projet-pilote de l'asbl ATIS, touche à sa fin. Êtes-vous prêt pour la version 2.0 ? Nous oui !



Pour ceux et celles qui n'avaient pas encore entendu parler du projet, « Maman solo, maman boulot » s'adresse aux femmes seules avec un ou plusieurs enfants à leur charge qui sont à la recherche d'un emploi. Depuis son lancement en octobre 2020, et malgré le Covid et son lot de contraintes et

de mesures de confinement, nous avons pu suivre quatre groupes de mamans solos avec un total de 25 participantes.

Cela a été possible grâce à notre force d'adaptation. Nous sommes passé d'une version présentielle à une version complètement online. Le projet a permis à ces femmes de

s'outiller pour favoriser leur insertion dans la vie sociale et surtout professionnelle.

SOLIDARITÉ

Notre programme se compose d'un ensemble de formations allant de la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation à la simulation d'entretien d'embauche en passant par des infos sur les possibilités de créer son propre emploi... mais également des formations axées plus sur leurs besoins de maman solo comme la confiance en soi, l'aide du service des créances alimentaire (Secal), etc.

Nous avons choisi de privilégier le collectif, afin de briser l'isolement social dont ces femmes peuvent souffrir et de favoriser une cohésion de groupe ainsi qu'une solidarité.

Dans la même optique, des groupes WhatsApp ont été créés, ainsi que le groupe Facebook intitulé « Solidaire avec les mamans solos bruxelloises ». L'objectif est de pouvoir les aider à plus grande échelle et de laisser opérer la magie qu'est la solidarité bruxelloise.

VERS LA VERSION 2.0

Nous avons également mis en place un accompagnement individuel pour les aider dans leurs démarches afin d'atteindre leur objectif professionnel. La version 1.0 du projet-pilote se terminera fin septembre. Cependant, tout n'est pas fini !

Fin mars nous avons répondu à un nouvel appel à projet et espérons ainsi pouvoir continuer notre projet-pilote avec sa version 2.0 à partir d'octobre 2021. Nous espérons une réponse positive dans les semaines à venir.

Si le projet vous intéresse, suivez nous sur la page Facebook de l'asbl Atis et/ou rejoignez le groupe « Solidaire avec les mamans solos bruxelloises ».

Sarah Elaachiri
 Coordinatrice « Maman solo, maman boulot »

Changements climatiques : l'évidence est là !



Début juillet, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) a publié la première partie de son 6^e rapport sur le climat. Il arrive à quelques semaines de la prochaine conférence des parties (COP) à Glasgow, alors que la planète est en proie à des inondations et à des feux de forêts.



Les mesures de distanciation sociale n'ont plus permis les mobilisations des jeunes en faveur du climat. Les incendies, inondations et autres ouragans ont pris le relais pour nous faire comprendre ce qui est écrit en toutes lettres dans les anciens rapports du GIEC : le climat change et l'homme doit modifier ses comportements pour limiter les dégâts.

Le rapport du GIEC est le résultat de la compilation et de l'analyse de plus de 14 000 études scientifiques. Il a été approuvé par les experts de 195 pays. Cela faisait sept ans que le Groupe n'avait pas mis à jour les connaissances scientifiques sur le changement climatique.

Mais que retenir de ce rapport très inquiétant et pessimisme ?

UNE SONNETTE STRIDENTE...

- La situation actuelle est bien pire que celle décrite dans le précédent rapport. Si on ne fait rien, l'objectif de ne pas dépasser le 1,5°C de réchauffement d'ici à la fin du siècle est hors de portée. Quoi qu'il en soit, le seuil symbolique (et dangereux) de 1,5°C de réchauffement par rapport à l'ère industrielle sera atteint avant 2040, soit plus tôt que les estimations des experts dans le précédent rapport.
- C'est le terme « sans équivoque » qui est utilisé pour parler de la responsabilité de l'homme dans le changement climatique. En 2013, cette responsabilité était qualifiée d'« extrêmement probable, à 95 % ».

L'évidence des choses est telle que maintenant, on ne s'embarrasse plus avec des probabilités. Selon les scientifiques, les augmentations observées des concentrations de gaz à effet de serre depuis le milieu du 18^e siècle proviennent sans équivoque des activités humaines.

- Il est trop tard pour stopper la montée des eaux, la situation est hélas irréversible. En fonction de l'intensité du réchauffement, le niveau montera de 28 centimètres à 2 mètres d'ici le 22^e siècle, amenant des régions entières à disparaître. La cause est notamment la fonte des glaciers, directement liée à la hausse des températures.
- Si toute la planète est impactée par le réchauffement, et ce de différentes façons, le rapport met l'accent sur les informations par région. Et désormais, grâce à un atlas mis en ligne, chacun peut s'informer sur les évolutions et les changements dans sa région.
- Le CO₂ n'est pas le seul mis en cause. Les émissions de méthane notamment, sont particulièrement préoccupantes. C'est pourquoi les scientifiques s'accordent sur

la nécessité de lutter contre les gaz à effet de serre autres que le CO₂ à court terme.

... À PRENDRE AU SÉRIEUX !

Le constat est là. Les fortes précipitations, les feux de forêt et d'autres phénomènes météorologiques extrêmes sont de plus en plus fréquents. Ces événements ont des conséquences sociales, économiques et environnementales dramatiques. On peut affirmer que nous sommes bel et bien entrés dans ce futur climatique décrit depuis des décennies. C'est pourquoi les mises en garde du GIEC doivent être considérées avec la plus grande attention.

Depuis sa création en 1988 par l'Organisation météorologique mondiale (OMM) et le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), le GIEC a déjà publié cinq rapports, toujours plus alarmants : en 1990, 1996, 2001, 2007, 2014 et 2021. Chaque rapport comprend trois parties : la première sur les données scientifiques les plus récentes concernant le changement climatique, la deuxième sur les impacts du changement climatique sur les écosystèmes régionaux et mondiaux, et la troisième sur la stratégie d'atténuation et les solutions.

Toutes ces informations visent à aider les gouvernements à mettre sur pied des politiques climatiques et à définir des orientations (mais sans pour autant préconiser des choix précis). Elles servent également de base aux négociations de la COP.

Cette récente interpellation du GIEC, doublée des catastrophes écologiques de cet été accentue plus que jamais l'urgence d'agir. Il s'agit désormais d'une question de survie de l'espèce humaine.

Charline Wandji

Étudier tout en étant demandeur d'emploi

Vous êtes chômeur complet et vous aimeriez reprendre des études ? Moyennant certaines conditions, vous pouvez obtenir une dispense en vue de suivre des études. 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 et 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 pour devenir indépendant ou une formation professionnelle via le Forem/Actiris/VDAB ou l'ADG.

COMMENT OBTENIR CETTE DISPENSE ?

Dans le cadre de la réforme de l'État, cette matière a été transférée aux Régions. Par conséquent, ce n'est plus l'ONEM qui décide 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, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB. 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	Service régional de l'emploi compétent
En Wallonie	FOREM www.leforem.be/dispenses dispenses@forem.be tél. 0800 93 947
À Bruxelles-Capitale	ACTIRIS www.actiris.be tél. 0800 35 123
En Communauté germanophone	ADG www.adg.be/dispenses tél. 087 63 89 00
En Flandre	VDAB www.vdab.be/vrijstellingen 0800 30 700 info@vdab.be

DE QUELLES OBLIGATIONS ÊTES-VOUS DISPENSÉ ?

Si vous bénéficiez d'une dispense pour suivre des études, une formation ou un stage, vous êtes dispensé(e) de certaines obligations du demandeur d'emploi. Le contenu de cette dispense dépend du lieu de votre domicile.

- ▶ Vous habitez en Wallonie :
 - vous ne devez plus être inscrit(e) comme demandeur d'emploi;
 - vous pouvez refuser un emploi proposé;
 - vous ne devez pas rechercher activement de l'emploi.
- ▶ Vous habitez à Bruxelles ou en Flandre ou dans une commune germanophone:
 - vous devez rester inscrit(e) comme demandeur d'emploi;
 - vous êtes soumis(e) à des règles spécifiques relatives à la disponibilité sur le marché de l'emploi;
 - vous pouvez refuser un emploi proposé;
 - vous ne devez pas rechercher activement de l'emploi.

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 octroyés pendant vos études

Les avantages octroyés dans le cadre ou à la suite d'une formation, des études, un apprentissage ou du 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. Le cumul est alors autorisé mais uniquement de façon limitée.

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, 31,89 euros et dans les autres cas, 14,83 euros (montant indexé).

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. 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 en Wallonie, à la fin de la formation, vous devez vous réinscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.

Si vous habitez à Bruxelles, en Flandre ou dans une localité germanophone, vous ne devez pas, à la fin de la dispense, vous réinscrire comme demandeur d'emploi, sauf si la formation est suivie d'une période non indemnisée par le chômage d'une durée d'au moins 28 jours.

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 Organisme de paiement

Où en est mon dossier de chômage ?

Consultez 'Mon dossier de chômage' sur <http://mdc.cgslb.be>

Plus besoin de téléphoner à votre secrétariat pour connaître l'état d'avancement de votre dossier.

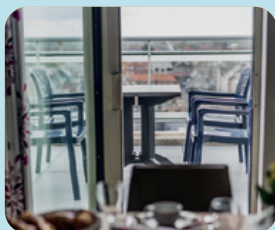
CGSLB Maisons de vacances devient **CAZURA!**



DÈS LE 1^{ER} OCTOBRE, RÉSERVEZ VOS VACANCES DE L'ANNÉE PROCHAINE!

En tant que **membre** de la CGSLB (depuis 12 mois minimum), vous bénéficiez de **tarifs préférentiels!**
Ayez votre numéro d'affiliation à portée de main lors de votre réservation.

- Cazura vous accueille dans une ambiance calme et détendue
- Toutes les informations se trouvent sur www.cazura.be
- Nouveau système de réservation et de paiement en ligne



SUIVEZ-NOUS!



www.facebook.com/cazura.fr



www.instagram.com/cazura.fr

DES QUESTIONS?

Contactez-nous par mail: info@cazura.be