



LIBREMENT

MAGAZINE BIMESTRIEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Allons de l'avant !

Dans ce numéro :

Semaine de la mobilité | Plans cafétéria | Tout savoir sur le bonus pension |
Lutter contre le leadership toxique

SOMMAIRE

Plans cafétéria 4

Une explication complète des plans cafétéria et la position de la CGSLB sur le sujet.

Leadership toxique 6

Le leadership est l'un des facteurs déterminants de la réussite d'une entreprise ou d'une organisation, mais il peut avoir des conséquences dévastatrices pour les travailleurs.

Bonus pension 8

Tout savoir sur le nouveau bonus pension : qu'est-ce que c'est, comment le constituer, son montant, etc.

Semaine de la mobilité 10

Le mois de septembre sera rythmé par la semaine de la mobilité, un thème très important pour la CGSLB.

Protection contre le licenciement 12

Rappel des principes de protection contre le licenciement des candidats aux élections sociales et des délégués du personnel au CE et au CPPT.

Au chômage ? Étalez vos jours de vacances restants ! 23

En tant que chômeur, vous avez droit à des vacances pendant quatre semaines par an au maximum. Pendant cette période, vous ne devez pas être disponible pour travailler et vous pouvez séjourner à l'étranger.



Votre employeur fait faillite ? Votre entreprise ferme-t-elle ? La CGSLB reste à vos côtés



La CGSLB est là pour vous !

Audi Brussels, BelGaN, CNH, Bristol, Berry Yarns, FedEx, Ontex... les annonces de licenciements et de plans de restructuration se sont multipliées cet été.

En ces temps incertains, une certitude demeure : la CGSLB est là pour vous !

Nos collaborateurs travaillent sans relâche pour trouver la meilleure solution pour tous les travailleurs, de manière constructive. En cas de licenciement, ils vous accompagnent, se chargent de nombreuses formalités administratives et vous informent à chaque étape.

Vous êtes un travailleur concerné par une faillite ? Alors n'hésitez pas à consulter notre brochure sur vos droits dans le cadre d'une procédure de faillite.

Ce document a été récemment mis à jour et comprend la réglementation, les derniers montants des indemnités de fermeture, etc.

Consultez la brochure sur:

<https://www.cgslb.be/fr/publications>

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Gert Truyens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen, Alexandre Sutherland

e-mail communication@cgslb.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Allons de l'avant !

Au moment où nous écrivons ces lignes, la semaine de la mobilité approche. Du 16 au 22 septembre, les citoyens de toute l'Europe sont invités à découvrir des moyens de transport alternatifs : covoiturage, voitures partagées, vélos, bus, scooters, ...

Aborder sérieusement la mobilité, ça ne se limite pas à prendre le vélo ou le train de temps en temps. C'est pourquoi les représentants des travailleurs et des employeurs au sein du Groupe des 10 ont uni leur force au printemps. Fin mai, nous sommes parvenus à une déclaration commune sur l'avenir de la mobilité. Ce texte comprend les lignes directrices des partenaires sociaux en matière de mobilité pour les futurs gouvernements et met l'accent sur les dossiers prioritaires. Car, franchement, la situation de la mobilité dans notre pays est préoccupante. C'est malheureusement une évidence pour les travailleurs et les entreprises. Les différents gouvernements doivent donc oser conclure des accords forts entre les différents niveaux de pouvoir afin de mettre en place une politique de mobilité efficace et cohérente.

Notre déclaration commune, intitulée « Allons de l'avant – Mobilité du futur », peut être qualifiée d'historique. C'est la première fois au cours des dix dernières années que nous sommes parvenus à un accord global aussi important et complet avec tous les partenaires sociaux.

Maintenir le dialogue les uns avec les autres, rester à l'écoute des préoccupations de chacun et travailler positivement à des solutions ... c'est toujours la recette à laquelle je crois fermement et qui est chère au Syndicat libéral. Ces efforts de concertation finissent par payer, comme nous l'avons prouvé avec cette déclaration sur la mobilité. Il ne faut jamais renoncer aux négociations, elles en valent la peine !

La mobilité est de toute façon une question importante pour nous, au sein du Syndicat libéral. Pour preuve, l'un des objectifs 2030 de la CGSLB est de développer une mobilité de qualité, fiable, durable et résiliente.



Pour ce faire, nous devons oser innover. Soyons clairs : la mobilité, c'est plus qu'un dimanche sans voiture par an, plus que de prendre son vélo pour aller au travail pendant une semaine en septembre. Nous devons être plus créatifs et plus ambitieux si nous voulons que la mobilité soutienne réellement le développement social et économique de notre pays.

Les travailleurs et les employeurs ont une responsabilité à cet égard. Cela nécessite de la flexibilité de part et d'autre. Peut-être faudrait-il envisager d'adapter les schémas de travail, peut-être les entreprises pourraient-elles collaborer davantage entre elles sur les plans de déplacement d'entreprise, les horaires pourraient être adaptés pour éviter les embouteillages, les entreprises pourraient offrir un plan de location de vélos à leur personnel, etc.

Enfin, j'espère que l'été vous a donné de l'énergie pour la rentrée. Dans les entreprises,

les délégués peuvent désormais s'atteler à la tâche. La mobilité peut certainement être un sujet à l'ordre du jour des réunions.

Pendant ce temps, dans la partie francophone du pays, la nouvelle année scolaire a commencé, une semaine plus tôt que la rentrée traditionnelle de l'enseignement néerlandophone au début du mois de septembre. La routine du matin et du soir qui en découle va certainement provoquer à nouveau quelques embouteillages sur les routes. J'espère que tout se passera le mieux possible et que vous et les membres de votre famille arriverez chaque jour à destination sans stress, dans les meilleures conditions de sécurité, avec une infrastructure à la hauteur, à un prix abordable et de manière durable. En collaboration avec les autres partenaires sociaux, la CGSLB veut faire en sorte, plus que jamais, que cela devienne votre réalité ! ■

Gert Truyens
Président national

Plans cafétéria

Le droit de choisir

Le 27 juin dernier, la CGSLB a tenu un colloque sur les plans cafétéria et y a présenté sa position sur le sujet.



Bart Pollentier, directeur du centre de connaissances de SD Worx, a présenté les plans cafétéria dans la pratique.

Le plan cafétéria est une forme de rémunération flexible de plus en plus populaire dans notre pays. Certains apprécient ses avantages, d'autres se méfient et avertissent de ses conséquences pour le travailleur et la sécurité sociale.

Le Syndicat libéral a réalisé une étude auprès de ses membres et ses délégués concernant leur package salarial. L'objectif était de mesurer l'accueil réservé aux plans cafétéria et la façon dont ils sont mis en pratique dans les entreprises.

DÉFINITION

À noter que les plans cafétéria n'ont ni définition ni cadre juridique, mais doivent tout de même respecter certaines dispositions en droit du travail, en droit de la sécurité sociale et en droit fiscal. De manière informelle, on peut définir un plan cafétéria comme « un système salarial dans lequel les travailleurs peuvent choisir un ou plusieurs avantages extra-légaux proposés par l'employeur dans les limites du plan ».

Ces avantages extra-légaux sont les avantages réels qui découlent de la conversion de la rémunération brute. Selon la réglementation en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de fiscalité, si un avantage a un caractère rémunératif, il est passible de cotisations de sécurité sociale. Un avantage extra-légal est à distinguer des indemnités légales, par exemple le remboursement des frais de transport et le sursalaire pour les heures supplémentaires. Le salaire brut, s'il peut être modifié via l'ajout d'avantages extra-légaux, ne peut jamais descendre en-dessous du salaire minimum national ou sectoriel. À noter que sur des avantages de toute nature tels que les GSM ou ordinateurs de fonction, des droits en matière de sécurité sociale seront constitués. Ces avantages ont également le mérite de permettre au travailleur d'économiser certains postes de dépense.

VALEUR

D'après une enquête de SD Worx, la valeur des avantages extra-légaux occupe une

place de plus en plus importante dans la rémunération des travailleurs. De même, ces avantages jouent un rôle croissant dans les relations de travail macro-économiques. Les montants de ces avantages ont également augmenté, notamment l'indemnité vélo, l'usage privé et la valeur catalogue de la voiture de société.

Toujours selon cette étude, la popularité des avantages extra-légaux augmente également ces dernières années. Ainsi la proportion de travailleurs du secteur privé recevant des chèques-repas est passée de 61,90% en 2018 à 70,75% en 2021. Concernant l'indemnité vélo, on passe de 9,84% à 13,36% pour les mêmes années de référence, et de 17,1% à 20,56% pour l'usage privé de la voiture de société. Plus de la moitié des travailleurs du privé reçoit également des éco-chèques.

ENQUÊTE DE LA CGSLB

La CGSLB a elle-même réalisé une enquête auprès de ses affiliés et ses délégués. Il en ressort que 89,66% d'entre eux bénéficient de chèques-repas, et 63,08% pour les éco-chèques, soit bien plus que la moyenne nationale. Si une tentative d'encadrement avait été initiée par le CD&V en 2021, elle ne s'est jamais concrétisée. Pourtant, 72% de nos affiliés ont répondu qu'ils trouvaient nécessaire la mise en place d'un cadre juridique propre aux plans cafétéria. Si un employeur souhaite connaître les conséquences fiscales de la mise en place de son plan cafétéria, il peut demander une évaluation auprès du SPF Finances (rulings et prefilings fiscaux).

IMPACT SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les cotisations sociales sont dues non seulement sur la rémunération brute mais aussi sur certains avantages extra-légaux. En payant des cotisations, le travailleur contribue à la construction de ses droits en matière de sécurité sociale, notamment pour la

pension, le chômage et l'incapacité de travail. En général, les avantages extra-légaux ont un impact négatif sur la constitution de ces droits. Un salaire brut inférieur donnera non seulement une pension inférieure, une prime de fin d'année inférieure, mais aussi un pécule de vacances inférieur. L'impact sur la constitution des droits en matière de sécurité sociale est plus important pour les bas salaires.

SENSIBILISATION

L'enquête de la CGSLB a révélé que peu de nos affiliés (45%) ont été informés par leur employeur des conséquences des plans cafétéria sur leurs droits en matière de sécurité sociale. De même, seuls 23% ont dit être conscients de ces conséquences et 42% admettent ne pas connaître celles-ci. Il y a clairement un manque de clarté et d'information sur cette thématique.

EN PRATIQUE

Les plans cafétéria peuvent être limités à une catégorie de travailleurs ou déployés dans toute l'entreprise sans distinction de catégorie. Les plans cafétéria peuvent être différents au sein de la même entreprise pour les différentes catégories de travailleurs, par exemple un pack « voiture » réservé exclusivement aux cadres.

Bien que la participation au plan cafétéria doit en principe être volontaire, le plan cafétéria est parfois instauré via une convention collective de travail (CCT) conclue au niveau de l'entreprise. Cela implique que l'acceptation explicite du travailleur n'est pas requise. Il peut être également introduit unilatéralement par l'employeur via une politique générale (policy), la conclusion de conventions individuelles ou le règlement de travail. D'après notre enquête, 53% des plans cafétéria sont introduits via une CCT. Le travailleur peut refuser d'adhérer au plan cafétéria, il devra alors exprimer son refus formellement auprès de l'employeur. Toutefois, notre enquête révèle que de nombreux affiliés (34%) n'ont pas l'impression d'avoir un véritable choix.

Le budget d'un plan cafétéria peut être constitué de différentes manières : la détermination d'un budget spécifique par l'employeur, la conversion du salaire brut ou de la prime de fin d'année, ou la conversion des deux à la fois.



Lors du colloque, nos secrétaires nationaux Katrien Allaert et Olivier Valentin ont débattu avec des experts du monde académique et professionnel sur les plans cafétéria.

PROPOSITIONS

En voyant comment les plans cafétéria sont mis en place dans les entreprises, la CGSLB a formulé plusieurs propositions à cet égard :

- La mise en place d'un cadre législatif pour encadrer et contrôler la pratique des plans cafétéria
- Le recours aux prefilings ou rulings fiscaux doit être systématique et obligatoire, et ensuite soumis au CE ou, à défaut, à la délégation syndicale. Cela permettra d'éviter l'évasion fiscale et de garantir la légalité des plans cafétéria.
- Le travailleur doit être informé clairement et objectivement concernant le fonctionnement du plan, l'impact en matière de sécurité sociale et les possibilités et conséquences d'une sortie du plan ou d'une non-adhésion.
- Le budget du plan cafétéria ne peut pas dépasser 10% des coûts salariaux bruts annuels par travailleur. La limite est également fixée à six fois le revenu minimum mensuel moyen.
- Les indexations salariales applicables (définies dans la Commission paritaire compétente) doivent être systématiquement et rétroactivement appliquées sur la partie du salaire destinée au budget cafétéria.
- Le travailleur doit toujours avoir la possibilité de se faire verser le budget cafétéria sous sa forme parafiscale d'origine.
- Les coûts administratifs du plan cafétéria

sont entièrement à charge de l'employeur.

- Dans les entreprises où une délégation syndicale est présente, les plans cafétéria doivent être introduits ou modifiés via une CCT. En cas de présence d'un Conseil d'entreprise, celui-ci doit être informé chaque année de la mise en place des plans cafétéria et d'éventuels changements de ceux-ci. Pour les PME, le plan cafétéria devrait être introduit selon un plan d'adhésion ou transmis à la commission paritaire compétente.

Tandis que les plans cafétéria occupent une place de plus importante dans les salaires en Belgique, la CGSLB prend les devants en formulant ces propositions afin d'éviter autant que possible les excès et les conséquences néfastes de ceux-ci. Pas question de les interdire, ils sont perçus comme une situation gagnant-gagnant par les travailleurs. Il leur faut par contre un cadre juridique clair et une meilleure information des employeurs vis-à-vis des travailleurs sur les conséquences de ces plans cafétéria sur leurs droits en matière de sécurité sociale. Fixer une limite en termes de budget est également nécessaire afin de préserver les mécanismes d'indexation. Enfin, ces plans doivent être mis en œuvre par le biais de conventions collectives, toujours dans le respect de la concertation sociale. ■

Les travailleurs méritent des supérieurs compétents

Quand le manager fait souffrir

Le leadership est l'un des facteurs déterminants de la réussite d'une entreprise ou d'une organisation.

Dans la pratique, le leadership ne se déroule pas toujours sans heurts. Un leadership toxique, caractérisé par la manipulation, les abus et le manque d'empathie, peut avoir des conséquences dévastatrices pour les travailleurs. Ils méritent mieux !

Ces derniers mois, le sujet a fait la une des médias à plusieurs reprises ; ici et là, on pouvait entendre les cris de détresse de travailleurs qui voulaient mettre un terme à la culture de management néfaste sur leur lieu de travail. Il ne fait aucun doute que le leadership toxique a un impact qui ne peut être sous-estimé. Les travailleurs qui souffrent d'un leadership toxique ressentent plus de stress et d'anxiété, et développent une faible estime de soi. « Cela peut entraîner de graves problèmes de santé », affirment les conseillers d'orientation professionnelle de la CGSLB. Au niveau de l'entreprise, le leadership toxique crée un environnement de travail où règne la terreur. Résultat : une baisse de l'engagement des travailleurs, une chute de la productivité, un frein à l'innovation et un turn-over élevé du personnel.

RECONNAÎTRE UN LEADERSHIP TOXIQUE

Les dirigeants toxiques présentent généralement certains traits de personnalité, tels que le narcissisme, la manipulation et le manque d'empathie. Ils ont des difficultés à gérer les opinions divergentes et les critiques. On constate qu'ils accordent peu d'autonomie et ne communiquent pas clairement avec leur équipe. De plus, ils n'expriment pas toujours leur mécontentement directement, mais par des remarques subtiles et passives-agressives. Ils abusent de leur position pour rabaisser ou intimider les autres et refusent d'assumer la responsabilité de leurs propres erreurs. Ils ne sont manifestement pas disposés à apprendre ou à évoluer. Ils ont souvent des favoris dans leur équipe, qu'ils traitent différemment des autres.



NE VOUS LAISSEZ PAS PIÉGER

Mikail Avci, conseiller bien-être à la CGSLB : « Il est essentiel que les travailleurs soient conscients des signes d'un leadership toxique afin de pouvoir agir à temps. »

Les victimes trouvent parfois du soutien auprès de leurs collègues. « Mais pas auprès de tous les collègues », témoigne un affilié de la CGSLB. « Ceux qui n'avaient pas à travailler directement avec notre patron n'ont plus été appréciés lorsque nous leur avons parlé de sa façon néfaste de diriger. Il s'agit aussi souvent d'un processus subtil et insidieux. Au début, nous avons nous-mêmes fermé les yeux sur certains incidents, pensant qu'une crise de colère pouvait simplement résulter de son travail qui impliquait beaucoup de stress. » Il arrive que des travailleurs essaient de maîtriser les techniques d'affirmation de soi, dans l'intention de faire face au style de communi-

cation de leur supérieur avec plus de fermeté. L'important est de ne pas rester bloqué sur le problème. Nous conseillons certainement aux employés de soulever le problème auprès de leur département des ressources humaines ou du conseiller confidentiel désigné, s'il y en a un. Ou de raconter leur histoire aux représentants de la CGSLB au sein de l'entreprise, avec lesquels ils s'entrelient de personne à personne.

Veerle Heirwegh, chef de service de l'action demandeurs d'emploi - travailleurs de la CGSLB : « Si le problème est général et qu'il touche plusieurs travailleurs, les représentants syndicaux peuvent, par exemple, mener une enquête sur le bien-être au travail et en présenter les résultats au Comité pour la prévention et la protection au travail. Ou bien un dossier de harcèlement peut être constitué. La première étape consiste alors à voir si la situation peut être améliorée par une

intervention psychosociale informelle. En cas d'échec, une demande d'intervention formelle peut être adressée au conseiller en prévention psychosociale. L'employeur tentera alors de prendre des mesures collectives. L'approche collective prévaut sur l'approche individuelle ».

PRÉVENTION

« La loi stipule en tout cas que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour traiter les risques psychosociaux au travail et prévenir ou limiter les dommages résultant de ces risques », poursuit Mikail Avci.

« Dans la réalité quotidienne, nous devons constater que tous les managers ne maîtrisent pas la gestion des personnes. Ce n'est pas parce qu'une personne est douée pour prendre des décisions financières et économiques stratégiques qu'elle est un bon dirigeant. En outre, beaucoup dépend de la culture d'entreprise. L'entreprise adhère-t-elle au principe du leadership par hiérarchie ? Ou mise-t-elle sur un leadership plus axé sur le soutien ? Nous constatons également des différences entre les PME et les grandes entreprises. En général, les grandes entreprises disposent de plus de ressources pour élaborer une politique de bien-être solide et, par exemple, pour faire suivre aux cadres des formations en communication et en gestion. Bien entendu, cela n'est pas une garantie !

D'une manière générale, nous encourageons les entreprises à investir dans ce type de formation. La prise de conscience est en cours. « À cet égard, je me réjouis qu'au sein du Conseil national du Travail, dans le cadre d'un avis sur la réintégration des travailleurs malades de longue durée, nous ayons insisté pour que l'on investisse dans des formations à dimension humaine. Elle permet aux managers d'apprendre à percevoir les risques psychosociaux et à y remédier », souligne Mikail Avci.

Pour la CGSLB, c'est une évidence : les travailleurs ont droit à un environnement de travail sain avec des managers compétents et orientés vers les relations humaines. C'est aussi cela qui fait des emplois des emplois viables ! ■

Licencié pour cause de force majeure médicale ?

La CGSLB vous soutient !

Votre employeur a mis fin à votre contrat de travail pour cause de force majeure médicale ? Dans ce cas, vous pouvez bénéficier d'une intervention pour des services spécialisés, tels que l'orientation professionnelle ou le coaching personnalisé. À cette fin, votre employeur est tenu de verser une contribution au fonds Retour au travail. La CGSLB vous aidera à introduire une demande de services auprès de ce fonds.

QUAND POUVEZ-VOUS FAIRE APPEL AU FONDS RETOUR AU TRAVAIL ?

Lorsque vous êtes reconnu inapte au travail et que votre employeur a invoqué un cas de force majeure médicale pour mettre fin à votre contrat de travail (au plus tôt le 1er avril 2024). Votre demande doit être introduite auprès du fonds Retour au travail dans un délai de six mois à compter de la date de fin de votre contrat de travail. (Exception : si votre contrat de travail a été résilié pendant la période du 1er avril 2024 au 1er juillet 2024 pour cause de force majeure, vous avez jusqu'au 2 janvier 2025 pour demander l'intervention du fonds). La demande peut être introduite de votre propre initiative ou dans le cadre du plan de réinsertion établi par le coordinateur de retour au travail de votre caisse d'assurance maladie.

À partir du 1er avril 2025, vous pourrez également en bénéficier si, en tant que salarié ou demandeur d'emploi, vous avez été reconnu inapte au travail (invalidité) pendant plus d'un an.

EN QUOI CONSISTE L'INTERVENTION DU FONDS DE RETOUR AU TRAVAIL ?

L'intervention vous permet d'acheter des services spécialisés, par exemple une orientation professionnelle ou un coaching spécialisé, adaptés à vos besoins auprès d'un prestataire de services reconnu par le Fonds. Une liste actualisée des prestataires de service reconnus est disponible sur le site web de l'Inami, www.inami.fgov.be.



L'objectif final est de vous permettre de prendre des mesures efficaces pour retrouver un emploi, auprès d'un autre employeur ou dans un autre secteur, dans la mesure de vos moyens.

COMMENT DEMANDER L'INTERVENTION ?

Vous pouvez faire la demande en ligne ou sur papier (voir www.inami.fgov.be). N'hésitez pas à vous faire assister par la CGSLB ! Si votre demande est complète, elle sera traitée par l'Inami dans un délai de 45 jours. Si votre demande est approuvée, vous recevrez un bon unique (d'une valeur maximale de 1 800 euros). Vous devrez le remettre au prestataire de services agréé de votre choix. Le bon est valable 6 mois.

Votre demande peut être refusée si, par exemple, vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier d'une intervention du fonds ou si le service spécialisé requis n'est pas compatible avec votre état de santé général.

Si la demande est refusée, vous en serez informé par lettre recommandée. Il est possible de faire appel de cette décision dans un délai de 3 mois à compter de la notification. Demandez conseil à la CGSLB.

Vous voulez en savoir plus ? Demandez conseil à votre secrétariat CGSLB. ■

Que devez-vous savoir sur le bonus pension ?

Depuis le 1er juillet 2024, les travailleurs, les fonctionnaires et les indépendants qui retardent leur départ à la pension et continuent à travailler peuvent constituer un bonus pension. La prolongation de l'activité professionnelle est ainsi encouragée financièrement. Vous devez prendre votre pension au plus tôt le 1er janvier 2025 pour avoir droit au bonus.



QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les principes de base du bonus pension sont simples :

- Vous constituez un bonus si vous retardez votre départ à la pension et si vous continuez à travailler.
- Ainsi, pour chaque jour de travail supplémentaire après la date la plus proche à laquelle vous pouvez prendre votre pension (pension anticipée ou date de pension légale si vous ne pouvez pas prendre votre pension anticipée), vous constituez un bonus, pour un maximum de 3 ans.
- La prime est un montant net : vous ne payez pas d'impôts sur ce montant (si vous habitez en Belgique). Vous habitez à l'étranger ? Il est possible que le bonus de pension que vous constituez en Belgique soit imposé dans votre pays de résidence.

Attention ! : comme il s'agit d'un nouveau bonus, une période de transition est d'application :

- vous ne pouvez bénéficier d'un bonus qu'à partir du 1er juillet 2024 (même si vous avez pu prendre votre pension et continuer à travailler avant cette date)
- et
- vous devez prendre votre pension au plus tôt le 1er janvier 2025, sinon vous n'aurez pas droit au bonus.

Il n'est pas nécessaire de demander le bonus pension. Il vous sera accordé automatiquement si vous remplissez les conditions.

Les personnes qui bénéficient d'une pension de retraite belge n'ont pas droit à ce nouveau bonus. Si vous bénéficiez de l'an-

ciens bonus pension, vous le conserverez.

COMMENT SE CONSTITUER SON BONUS PENSION ?

Vous souhaitez constituer un bonus pension ? Dans ce cas, il faut vérifier 3 éléments.

✓ Vérifiez la période de référence

Vous verrez désormais la date de début de constitution du bonus pension (= période de référence, qui commence à la première date possible de départ à la pension) dans la nouvelle rubrique « *Mon bonus pension* » sur mypension.be. La CGSLB peut également vérifier la date de début de la période de référence et calculer le montant de votre bonus pour vous.

✓ Vérifiez si votre carrière est complète

Sous la rubrique « *Ma carrière pension* » sur mypension.be, vous pouvez vérifier si votre carrière est complète. Pour ce faire, vérifiez qu'il ne manque aucune période, par exemple les périodes de carrière à l'étranger. En effet, le début de la constitution du bonus est la date de départ à la pension la plus proche et celle-ci est déterminée sur base de votre carrière. La CGSLB peut vous aider à cet égard !

✓ Vérifiez l'impact sur le montant de votre pension

Sous la rubrique « *Planifier ma pension* », vous pouvez calculer dans quelle mesure le montant de votre pension augmentera si vous travaillez plus longtemps. Même sans bonus, votre pension augmentera effectivement dans la plupart des cas puisque vous continuez à payer des cotisations. Pour

le moment, le simulateur ne présente que le montant de votre pension mais pas encore le montant du bonus, mais la CGSLB peut le calculer pour vous !

LE MONTANT DU BONUS PENSION VARIE

Le montant du bonus pension dépend du nombre de jours de bonus accumulés et du nombre d'années de carrière (= années calendaires avec au moins 104 jours travaillés ou l'équivalent) à la date la plus proche possible de votre départ à la pension. Le fait que vous ayez travaillé à temps plein ou à temps partiel a également un impact sur le montant du bonus. Vous pouvez choisir de le recevoir sous la forme de capital ou de rente mensuelle. Par défaut, le bonus est versé en une seule fois.

QUEL EST LE MONTANT DU BONUS PENSION SI VOUS OPTEZ POUR UN PAIEMENT UNIQUE APRÈS UNE « CARRIÈRE NORMALE » ?

Si vous avez moins de 43 ans de carrière à la date de début de l'acquisition de votre bonus pension et que vous continuez à travailler à temps plein, vous accumulerez le bonus suivant si vous optez pour un paiement unique :

- Pour la première année où vous continuez à travailler après la date de votre pension anticipée, vous recevrez un total de 3 927,51 euros nets pour un poste à temps plein.
- Pour la deuxième année où vous continuez à travailler après votre date de pension anticipée, vous recevrez un total de 7 855,02 euros nets pour un poste à temps plein.
- Pour la troisième année où vous continuez à travailler après votre date de pension anticipée, vous recevrez un total de 11 782,53 euros nets pour un poste à temps plein.

Après trois ans d'activité continue à temps plein après la date de départ à la pension la plus proche, vous aurez accumulé un bonus pension total de 23 565,06 euros nets.

En cas de carrière longue (si vous avez 43 années de carrière ou plus à la date de début de la période de référence), vous constituez immédiatement votre bonus pension au montant le plus élevé. Après trois ans d'activité continue à temps plein après la date de départ à la pension la plus proche, vous aurez accumulé un bonus pension total de 35 347,59 euros nets (trois fois 11 782,53

Options de simulation	CGSLB	Mypension.be
Montant de la pension et date de la retraite la plus tôt possible/date de la retraite légale	✓	✓
Un changement temporaire de carrière	✓	✗
Impact d'un temps partiel sur les allocations sociales	✓	✗
Impact d'un changement de salaire (p.ex., suite à un plan cafétéria)	✓	✓
Impact du temps partiel sans allocations sociales	✓	✓
Impact de la maladie, du RCC ou du chômage	✓	✗
Impact de l'arrêt du travail	✓	✓
Salarié ↔ indépendant	✓	✓
Fonctionnaire → indépendant	✗	✓
Fonctionnaire → salarié	✗	✓
Pension de ménage	✓	✗
Pension de survie	✓	✗
Rachat d'années d'études	✓	✓
Montant brut/net de la simulation du montant de la pension après la demande de pension	✓	✗
Simulation de salaire avec répercussion fiscale en cas de changement de situation professionnelle	✓	✗
Date de début de constitution du bonus pension pour les salariés et les travailleurs indépendants	✓	✓*
Simulations du montant du bonus pension des travailleurs salariés et indépendants, y compris des conseils sur mesure	✓	✗**

euros).

Tous ces montants sont basés sur l'index de mai 2024. Ils augmenteront à chaque indexation.

Vous trouverez plus d'informations sur le bonus de pension et les réponses aux questions les plus fréquentes sur le site www.bonuspension.be.

Conseil : la CGSLB vous donne des conseils sur mesure !

La CGSLB suit de près la législation en matière de pensions. N'hésitez donc pas à nous soumettre vos questions en matière de pension. Notre Centre d'avis et de connaissances en sécurité sociale réalise des projections individuelles de pension qui donnent une indication de la date la plus proche possible de votre départ à la pension et du montant attendu. Les possibilités de simulation vont au-delà de celles proposées sur mypension.

be. Entre autres, nous pouvons également vous indiquer comment la maladie, le RCC ou le chômage et les changements temporaires dans votre carrière impacteront votre pension. Vous pouvez également nous contacter pour toute question relative à votre bonus pension. Par ailleurs, la constitution d'un bonus pension n'est pas la solution la plus avantageuse pour tout le monde.

Dans l'aperçu au-dessus, vous trouverez quelles simulations sont possibles via la CGSLB et via mypension.be.

Rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB et profitez de ce service pension complet pour les affiliés !

*(possible à partir du 07.2024)

***(possible à partir du 07.2025)

Semaine de la mobilité

Prendre goût à la mobilité active

La semaine de la mobilité se déroulera du 16 au 22 septembre, se clôturant par le dimanche sans voiture.

Comme chaque année, la CGSLB rappelle son engagement pour la mobilité des travailleurs, leur bien-être et l'environnement. Il y a quelques mois, elle avait participé à la publication de la déclaration commune du G10 sur la mobilité.



La semaine de la mobilité, qui se tient chaque année en septembre, est l'occasion pour de nombreux acteurs (entreprises, monde politique, écoles, etc.) d'engager une réflexion sur la mobilité, favorisant des moyens de déplacements plus durables. L'idée principale est d'attirer les automobilistes vers d'autres moyens de transport, par exemple le train, le bus, le vélo, ou la marche.

SUR PLUSIEURS NIVEAUX

En tant que syndicat, la CGSLB a un rôle important à jouer au niveau des entreprises, et même au niveau fédéral. Dans les entreprises où ils sont présents, nos délégués et secrétaires permanents participent à la définition de la politique de mobilité. Cela passe par des plans d'action pour améliorer les trajets domicile/travail, par l'incitation à utiliser d'autres moyens de transport (système du tiers payant pour le transport public, indemnité et leasing vélo, etc.), à condition d'avoir des budgets mobilité qui soient équitables fiscalement et qui

ne mettent pas en péril le financement de la sécurité sociale. Le recours au télétravail et aux horaires flottants est également un facteur de mobilité important, favorisant la réduction du trafic aux heures de pointe.

Au niveau national, il est du ressort des pouvoirs publics et des sociétés de transport de développer leurs infrastructures afin de rendre les alternatives à la voiture plus attrayantes. Cela passe évidemment par des investissements.

POLITIQUE DE MOBILITÉ DURABLE

Alors qu'un nouveau gouvernement est en train d'être formé, la CGSLB rappelle ses priorités pour 2025 pour une politique de mobilité durable :

- introduire un bonus de mobilité durable dans l'impôt des personnes physiques, c'est-à-dire une réduction d'impôt pour les personnes qui se rendent au travail à vélo, à pied ou via les transports publics ;

- réviser la CCT 19 afin d'aboutir à une généralisation du système du tiers payant, pour un meilleur remboursement des trajets en train/bus/méto par l'employeur ;
- augmenter sensiblement les investissements dans les transports publics ;
- augmenter l'investissement dans les infrastructures de transport ;
- modifier la politique tarifaire de la SNCB
- encourager et faciliter les initiatives « Mobility as a Service »
- renforcer la cohésion entre les différents niveaux politiques lors de l'élaboration de plans de mobilité ;
- améliorer le suivi en général et au niveau de la concertation sociale des résultats de l'enquête fédérale sur les déplacements domicile-travail ;
- rendre obligatoire l'introduction d'un plan de transport d'entreprise dans le cadre de la concertation sociale.

ALLONS DE L'AVANT !

En mai dernier, le Groupe des 10, au sein duquel siège la CGSLB, a publié une déclaration commune pour la mobilité du futur. Intitulée « Allons de l'avant », elle trace « les lignes directrices des partenaires sociaux pour les prochains gouvernements en matière de mobilité et attire leur attention sur les dossiers prioritaires ». Cette déclaration concerne aussi bien la gouvernance en matière de mobilité et la simplification des règles et régimes existants que le transport de marchandises et de personnes, en passant par le financement des infrastructures et une fiscalité adaptée. Les représentants des employeurs et des travailleurs qui composent le Groupe des 10 s'engagent ainsi dans l'amélioration de la mobilité pour tous. ■

Des témoignages authentiques en vidéo

Depuis toujours, la CGSLB se veut proche de ses affiliés, grâce à un contact individuel et local. Sur nos réseaux sociaux, vous pouvez découvrir nos mini-documentaires vous montrant des témoignages authentiques.

À la CGSLB, l'affilié est au cœur de notre métier. Grâce à l'agrandissement de notre service communication, nous sommes désormais en mesure de mieux mettre en valeur certains de nos délégués et affiliés, notamment en vidéo. Cela donne des témoignages

authentiques qui permettent véritablement de se mettre à la place des travailleurs et travailleuses qui vivent des moments difficiles comme une faillite, une restructuration ou des violences sur leur lieu de travail.



Mélanie, candidate CGSLB au TEC

Pendant la période de vote des élections sociales, nous avons publié l'interview de Mélanie, conductrice de bus au TEC et candidate CGSLB. Elle nous a parlé non seulement de ses motivations pour devenir déléguée, mais aussi des agressions de plus en plus récurrentes qu'elle et ses collègues subissent. « J'ai

déjà eu des hommes qui ne voulaient pas monter à bord de mon véhicule parce que j'étais une femme au volant », a-t-elle raconté.

<https://fb.watch/tQqqZ2exyP/>



Suppression d'emplois chez FedEx

L'été 2024 n'a pas été très réjouissant en termes d'emplois. Parmi plusieurs grandes entreprises qui ont annoncé des restructurations, FedEx a annoncé 385 suppressions d'emploi. Un « bain de sang » social pour Jutta Neumann, qui y travaille depuis 27 ans.

« Certaines collègues n'ont plus que 5 à 6 ans à travailler avant leur pension, et elles doivent maintenant chercher un autre travail », a-t-elle déploré.

<https://fb.watch/tQs8354w8t/>



Faillite de Cassis

En mai, nous nous sommes rendus dans les locaux de la CGSLB à Liège où était organisée une session d'information pour les travailleuses de Cassis. L'entreprise avait été annoncée en faillite quelques jours plus tôt, et il était important de les informer de toutes les étapes à suivre et de l'accompagnement que le Syndicat libéral peut leur fournir. Les personnes

concernées par la faillite qui n'avaient pas pu se rendre à cette réunion ont également reçu ces informations. « Après autant d'années de travail, se faire licencier comme cela, ça a été brutal », a témoigné Pina, déléguée principale de Cassis pour la CGSLB.

<https://fb.watch/tQqCMnCO1J/>



Audi Brussels

Autre restructuration qui a fait l'actualité, celle d'Audi Brussels, avec son immense site à Forest qui occupe encore plus de 3 000 personnes. Face à notre caméra,

Danny Van Hove et Kevin Van Den Noorgate ont raconté leurs impressions.

« À la fin de notre dernière journée de travail, ils nous ont souhaité de bonnes vacances. Le lendemain, on nous annonçait la nouvelle », se souvient Kevin, qui en veut beaucoup à la direction. « J'ai 54 ans. Je m'étais dit que ce serait jusqu'à la pension, mais non... », craint Danny.

https://fb.watch/tQs3009p_r/

Nos délégués à l'honneur sur la RTBF !

Cette année, nous avons également tourné une émission « Opinions CGSLB », diffusée sur la RTBF dans un format long (27 minutes) et un court (10 minutes). Celle-ci est consacrée aux élections sociales, en mettant l'accent sur le terrain. Des délégués expérimentés ont expliqué en quoi consistaient leur fonction, et

pourquoi ils s'étaient lancé, tandis que de nouveaux candidats nous ont fait part de leur motivation à se présenter et de leurs objectifs.

Vous pouvez revoir cette émission via ce lien : <https://audio.rtbf.be/emission/opinions-cgslb-24672>

La protection contre le licenciement des candidats aux élections sociales et les délégués du personnel au CE et au CPPT

Maintenant que les élections sociales sont derrière nous, il est important de rappeler les principes de protection contre le licenciement des candidats aux élections sociales et des délégués du personnel au Conseil d'entreprise et au comité.

Dans ce Librement, nous examinons qui bénéficie de la protection contre le licenciement, quand la période de protection commence et combien de temps elle dure. Dans le prochain numéro, nous aborderons les lignes directrices concernant l'étendue de la protection contre le licenciement et la sanction en cas de non-respect de celle-ci.

QUI EST PROTÉGÉ CONTRE LE LICENCIEMENT ?

Les délégués élus et les candidats aux élections sociales

Seuls les candidats figurant sur les listes **définitives** (X + 77) pour les élections sociales des représentants du personnel aux CE et CPPT sont protégés contre le licenciement (Cour de Cassation 15.05.2000, JTT 2000, 371).

Un candidat qui a retiré sa candidature ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement. En effet, son nom ne figure pas sur les listes définitives de candidats (*Tribunal du travail d'Anvers 19.11.2020, AR 20/2004*).

Un candidat qui ne remplit pas les conditions d'admissibilité est-il protégé contre le licenciement ?

Un employeur doit introduire un recours dans les délais (X + 52 ou X + 61) contre un candidat qui ne remplit pas les conditions d'admissibilité. Si l'employeur ne l'a pas fait et que le candidat figure sur la liste finale des candidats, le candidat - même s'il ne remplit pas les conditions d'admissibilité - bénéficie donc de la protection contre le licenciement (Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau 24.04.2019, SRK 20.277 ; Cour de Cassation 17.10.2011, SRK 2011, 466).

Même si aucune election sociale n'a eu lieu par la suite parce que, par exemple, un seul candidat a été désigné et qu'un pv de cessation des élections a été établi par le bureau de vote pour cette raison, la protection contre le licenciement demeure. Ce candidat, même s'il est le seul candidat et que l'organe ne pourra donc pas fonctionner, bénéficie de la protection contre le licenciement en tant qu'élu effectif (art. 78 § 3 de la loi du 04.12.2007).

Les candidats à des élections qui ont été annulées par la suite sont également protégés.

Qu'en est-il des représentants des travailleurs dans les organes de concertation conventionnels ?

Un employeur et des organisations de travailleurs peuvent conclure un accord pour mettre en place un organe de concertation sans aucune obligation légale. Toutefois, les représentants des travailleurs siégeant dans ces organes conventionnels ne bénéficient pas de la protection spéciale contre le licenciement prévue par la loi sur le licenciement des représentants des travailleurs (*Cour de Cassation 23.11.1981, JTT 1982, 201*).

De même, lorsque les syndicats d'une entreprise qui satisfait à la norme légale conviennent de ne pas organiser d'élections mais de désigner un certain nombre de travailleurs comme délégués du personnel, ils ne bénéficient pas du régime de protection.

En l'absence de protection légale, un accord doit donc assurer à ces travailleurs une protection conventionnelle adéquate.

Ainsi, il peut être convenu qu'en cas de licenciement abusif, les travailleurs peuvent prétendre à

une indemnité similaire à celle prévue par la loi du 19.03.1991 (*Cour de Cassation 06.10.1997, RW 1998-1999, 779*).

Toutefois, l'octroi d'une protection conventionnelle ne peut entraîner l'application des dispositions protectrices de la loi du 19.03.1991. Ainsi, la procédure prescrite par la loi du 19.03.1991, qui vise à la reconnaissance préalable par les tribunaux du travail du motif urgent, ne s'applique pas. Cette procédure est une procédure exceptionnelle qui ne s'applique qu'aux travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi du 19.03.1991 (*Cour du travail de Bruxelles 08.09.2023, AR 2023/AB/502*).

Délégués syndicaux chargés des missions du comité

En principe, le régime de protection prévu par la loi du 19.03.1991 ne s'applique pas aux délégués syndicaux.

Si aucun comité n'a été mis en place, les délégués syndicaux sont chargés des missions du comité et bénéficient de la même protection que les délégués du personnel dans les comités prévus par la loi sur le licenciement des délégués du personnel (article 52 loi du 04.08.1996).

Le fait qu'un comité conventionnel ait été mis en place ne peut avoir pour effet d'exclure l'application de l'article 52 précité (*Cour du travail de Bruxelles 23.06.2014, JTT 2015, 60*).

La protection contre le licenciement de ces membres de la délégation syndicale prend effet à partir du moment où ils ont pris la mission de délégué syndical même s'ils n'ont pas encore commencé l'exécution effective de leur mission

en matière de santé et de sécurité (*Cour de Cassation 17.03.2003, JTT 2003, 367*).

Ainsi, le délégué syndical ne doit pas prouver qu'il a effectivement commencé sa mission de prévention et de protection au travail (*Tribunal du travail de Bruxelles 28.06.2019, JTT 2020, 83*).

Le délégué syndical adjoint qui exerce des missions au comité n'est protégé que dans la mesure et aussi longtemps qu'il remplace le délégué effectif (*Cour de Cassation 10.02.2003, JTT 2003, 367*).

Ainsi, le délégué syndical ne doit pas prouver qu'il a effectivement entamé ses missions en matière de prévention et de protection au travail (*Cour du travail de Bruxelles 28.06.2019, JTT 2020, 83*).

Le délégué syndical adjoint qui exerce des missions de comité n'est protégé que dans la mesure et aussi longtemps qu'il remplace le délégué effectif (*Cour de Cassation 10.02.2003, JTT 2003, 367*).

La protection étendue ne s'applique pas à un candidat délégué syndical (*Cour du travail de Mons 23.02.2016, AR 14/95*).

Une clause d'une convention collective sectorielle sur la délégation syndicale qui prévoit le respect des dispositions de cette loi dans des cas autres que ceux prévus par la loi du 19.03.1991 est nulle et non avenue.

En effet, les dispositions de la loi du 19.03.1991 portent atteinte à l'ordre public (*Cour du travail de Bruxelles 07.03.2018, AR 15/1021*).

QUAND COMMENCE LA PÉRIODE DE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ?

La protection contre le licenciement des candidats aux élections sociales et des délégués du personnel commence le 30e jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (X - 30).

Comme les listes doivent être déposées au plus tard à X + 35, la protection prend donc effet avant que l'employeur ne soit informé du nom des travailleurs qui se présenteront aux élections.

Le travailleur qui a été licencié avant X - 30 ne peut pas invoquer la protection même si le préavis à exécuter s'est poursuivi après X - 30 (*Cour du travail de Bruxelles 05.03.2013, AR 05.03.2013*).



COMBIEN DE TEMPS DURE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ?

Les délégués du personnel suppléants

Les représentants du personnel sont protégés contre le licenciement jusqu'à la date de désignation des candidats élus lors des prochaines élections.

Si aucun organe de concertation n'est mis en place lors des prochaines élections sociales, la protection court jusqu'à 6 mois à compter du premier jour de la période électorale suivante.

Candidats aux élections sociales

La durée de la protection est la même pour le candidat non élu que pour le candidat élu après sa première candidature infructueuse.

Si le candidat n'est de nouveau pas élu lors des élections suivantes, la protection prend fin deux ans après l'affichage des résultats des élections.

Un travailleur qui a été candidat au Conseil d'entreprise lors des élections précédentes et ensuite au comité ne peut pas prétendre qu'il s'agit toujours de sa première candidature.

La Cour de Cassation a décidé, dans son arrêt du 5 mars 2007, que l'expression « aux élections précédentes » devait s'entendre des élections précédentes auxquelles le travailleur a participé (*Cour de Cassation 05.03.2007, JTT 2007, 258*).

Ainsi, un travailleur qui n'a pas été élu lors des élections de 2016, qui ne s'est pas présenté aux

élections de 2020 et qui n'a de nouveau pas été élu lors des élections de 2024 ne bénéficie que d'une protection contre le licenciement de deux ans.

Si les élections sont annulées par le tribunal et que de nouvelles élections sont organisées, il ne s'agit pas de deux élections consécutives mais d'une seule et même élection (*Cour du travail de Liège 20.02.2003, JTT 2003, 375*).

Limite d'âge

La protection contre le licenciement prend fin lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans (66 ans à partir du 01.02.2025 et 67 ans à partir du 01.02.2030), sauf si l'entreprise a l'habitude de conserver les salariés de sa catégorie.

Le traitement différent des travailleurs qui ont ou n'ont pas atteint l'âge de 65 ans ne viole pas le principe d'égalité (*Cour constitutionnelle 20.10.2011*).

Un employeur ne peut mettre fin au contrat de travail d'un travailleur protégé que lorsque celui-ci a atteint l'âge de 65 ans.

Un licenciement prononcé plus tôt, même si le délai de préavis n'expire qu'après avoir atteint l'âge de 65 ans, est irrégulier (*Cour de Cassation 14.12.2020, S.19.0020.F*).

Ilse Veugen

Prêt pour l'automne

	<p>Faites vos courses moins cher chez Carrefour : 48,75 € pour un bon d'achat de 50 €.</p>
	<p>Un bon d'achat Fnac d'une valeur de 100 € ne vous coûte désormais que 97 €.</p>
	<p>10 % de réduction chez Torfs ! Un bon d'achat de 50 € revient à 45 €, celui de 100 € à 90 €.</p>
	<p>Les prix les plus bas... encore plus bas : 98 € pour un bon d'achat Colruyt d'une valeur de 100 €</p>
	<p>Pour un bon d'achat Zalando de 50 €, vous ne payez que 46 €.</p>
	<p>Profitez des bons d'achat de Dreamland : achetez pour 50 € et ne payez que 47 €.</p>
	<p>Économisez sur vos achats chez Mediamarkt : recevez un bon d'achat de 50€ pour seulement 48,75€.</p>
	<p>Grâce au code de réduction spécial, recevez une réduction de 50 € sur votre commande (d'une valeur minimum de 400 €) dans le HP Online Store (non valable sur les cartouches d'encre et les toners).</p>

Septembre est aussi un mois avec de nombreuses dépenses pour vous ? Tirez-en parti en profitant de nombreuses réductions sur la plateforme d'avantages pour les affiliés de la CGSLB. Saviez-vous que vous pouvez obtenir des remises toute l'année grâce à votre affiliation au Syndicat libéral ? Consultez régulièrement le site www.avantages.cgslb.be et découvrez les bonnes affaires qui vous attendent !

COMMENT BÉNÉFICIER D'AVANTAGES EN TANT QUE MEMBRE DE LA CGSLB ?

Jetez un coup d'œil rapide sur www.avantages.cgslb.be et profitez de ses nombreux avantages. **Nouvel utilisateur ? Activez votre compte.** Allez sur www.avantages.cgslb.be et cliquez sur le bouton "activer mon compte". Introduisez votre numéro de membre tel qu'il figure sur votre carte d'affiliation CGSLB (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et un mot de passe personnalisé. Problèmes de connexion ou d'enregistrement ? Le service d'assistance d'Edenred peut être contacté par courriel à l'adresse support-ekivita-be@edenred.com. Vous pouvez également vous rendre sur le site www.avantages.cgslb.be, cliquez sur Help Centre et soumettez votre question. Vous ne trouvez pas votre numéro de membre CGSLB ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

Conseil : téléchargez l'application **Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos bons en 3 clics
- Disponible à tout moment, en tout lieu et 24 heures sur 24
- N'oubliez plus jamais vos bons : sortez-les quand vous en avez besoin.
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos bons, même hors ligne
- Visualisez toutes vos économies sur la plateforme avantages





La CGSLB reste le n°1 en termes de services et d'avantages ! Nouvelles cotisations

Le montant de la cotisation mensuelle de la CGSLB a été légèrement augmenté à partir du 1er juillet. Ne vous inquiétez pas, au sein du Syndicat libéral, vous bénéficiez toujours des meilleurs services et avantages !

En étant affilié au Syndicat libéral, vous êtes solidaire de tous les travailleurs, demandeurs d'emploi et bénéficiaires d'allocations. Vous renforcez leur voix. Vous faites en sorte que nos négociateurs puissent travailler à 100 % chaque jour pour défendre vos droits sociaux. Rien que cela, c'est un investissement intelligent, durable et formidable ! Et ce n'est pas tout.

AVEC LA CGSLB, VOUS EN AVEZ POUR VOTRE ARGENT !

- **Informations et conseils :** vous vous interrogez sur votre salaire, vos avantages sociaux, votre crédit-temps, vos droits au travail, vos déplacements, vos vacances, votre prime de fin d'année, vos impôts, votre future pension, un éventuel nouvel emploi, ... ? À la CGSLB, nous avons des experts dans tous les domaines. Ils pensent (et calculent) avec vous !
- **Assistance juridique gratuite :** conflit avec votre employeur ou avec un organisme de sécurité sociale ? La CGSLB est votre médiateur personnel. Si nécessaire, nous vous défendons devant les tribunaux : à partir d'un an d'adhésion, vous avez droit à notre assistance juridique gratuite. Vous économisez sur les frais d'avocats !
- **Accès 24/7 au Manuel du Travailleur :** dans cet ouvrage de référence en ligne, vous trouverez les réponses à toutes vos questions concernant le droit du travail et de la sécurité sociale. Gratuit pour les affiliés de la CGSLB !
- **Plus qu'un paiement rapide :** choisissez la CGSLB pour un paiement rapide et correct de vos allocations de chômage. Nos collaborateurs mettent votre dossier en ordre de marche pour l'Onem. Vous pouvez dormir sur vos deux oreilles !
- **Cadeau pour les beaux moments de votre vie :** félicitations ! La CGSLB vous gâte avec une prime de solidarité lors de votre mariage ou de votre mise en ménage, lors de la naissance ou de l'adoption de vos enfants et lors de votre départ à la pension.
- **Toujours à jour.** Si un changement intervient dans la législation sociale ou la réglementation du travail, vous êtes le premier à en être informé. La CGSLB vous informe en permanence par le biais d'e-mails personnalisés, du magazine Librement, d'un site web informatif et des médias sociaux.
- **Des réductions exclusives sur vos achats.** Grâce à la plateforme d'avantages de la CGSLB, vous pouvez acheter à prix réduit dans de nombreux magasins, chaînes de magasins, boutiques en ligne, parcs d'attractions, etc. Si vous êtes malin, vous pouvez facilement économiser plusieurs centaines d'euros par an.

- **Formation gratuite.** Être affilié de la CGSLB vous permet de suivre des formations gratuitement. Ne manquez pas cette opportunité ! L'offre de formations est variée et organisée près de chez vous.
- **Des vacances moins chères.** Grâce à la CGSLB, vous pouvez partir en vacances à moindre coût. Louez une de nos maisons de vacances à la côte belge (Blankenberge, Ostende, Middelkerke, Westende, La Panne), dans les Ardennes ou à Cavalaire-sur-Mer dans le sud de la France. Le tarif le plus ensoleillé pour vous à chaque saison !
- **Prime syndicale.** Dans de nombreux secteurs professionnels, vous pouvez compter sur une prime syndicale en tant qu'affilié de la CGSLB. De cette manière, votre cotisation est largement remboursée !

NOUVELLES COTISATIONS MENSUELLES (depuis le 1^{er} juillet 2024)

Travailleurs (dans le secteur privé, avec une occupation supérieure à un mi-temps)	19,20 €
Certaines exceptions sectorielles	18,10 €
Travailleurs à temps partiel (avec une occupation égale à un mi-temps ou moins)	13,30 €
Travailleurs de moins de 25 ans	17,30 €
Travailleur dans une entreprise de travail adapté	9,80 €
Dockers	21,50 €
Interruption de carrière à temps plein/crédit-temps à temps plein	Même cotisation que juste avant le début de cette période
Chômeurs, malades, handicapés qui dépendent d'un revenu de remplacement à temps plein	13 €
Jeunes au chômage complet, pendant les 6 premiers mois de l'allocation d'insertion	10,10 €
Chefs de ménage au chômage complet après un an de chômage complet	12 €
Pensionnés	6,20 €
Cotisation de solidarité (indépendants, femmes et hommes au foyer, gardiens d'enfant(s))	6,10 €
Étudiants et jeunes en insertion professionnelle	0 €

Vous payez votre cotisation par un ordre permanent ? Dans ce cas, n'oubliez pas d'adapter le montant, si cela n'a pas encore été fait.

L'emploi des jeunes en 2024

Que disent les chiffres ?

L'OIT a publié ses chiffres sur l'emploi des jeunes de 15 à 24 ans. La CSI tire la sonnette d'alarme et appelle nos sociétés à assurer un meilleur avenir aux jeunes.

À l'occasion de la Journée internationale de la jeunesse, le 12 août, l'Organisation internationale du travail (OIT) a publié un rapport sur l'emploi des jeunes au niveau mondial. Il s'avère que les perspectives d'emploi pour les 15-24 ans s'améliorent. Toutefois, l'organisme alerte sur l'augmentation du nombre de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET).

PERSPECTIVES APRÈS LA PANDÉMIE

Les jeunes de 15 à 24 ans semblent bien avoir profité du rebond économique après la crise du Covid-19, indique l'OIT. En 2023, le taux de chômage des jeunes est le plus faible enregistré depuis 15 ans, tandis que le nombre de jeunes chômeurs dans le monde n'a plus été aussi bas depuis 2000. Toutefois, cette relance n'est pas la même selon les régions du monde. Par exemple, en Asie du Sud-Est et Pacifique, il y a plus de jeunes chômeurs en 2023 qu'en 2019. De même, les jeunes hommes ont été davantage à trouver (ou retrouver) un emploi que les jeunes femmes, avec une différence de 0,7 point en moyenne. En 2024 et 2025, le taux de chômage des jeunes dans le monde devrait encore diminuer, indique le rapport.

L'OIT s'inquiète toutefois de la part importante de jeunes (20,4 %) qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation, les NEET (Neither in employment, education or training). Dans cette catégorie, deux tiers sont des femmes, elles sont ainsi deux fois plus nombreuses que les hommes : 28,1 % contre 13,1 % en 2023. Les pays où la situation est la plus préoccupante sont situés principalement dans les États arabes, l'Afrique du Nord et l'Afrique

subsaharienne. Le taux de chômage des jeunes dans le monde devrait encore diminuer au cours des deux prochaines années, y compris dans ces régions, mais les chiffres ne devraient pas dépasser ceux de la période pré-Covid.

ÉVOLUTION EN 20 ANS

Depuis 20 ans que ce rapport annuel existe, l'OIT constate que dans la plupart des régions, les jeunes peinent à trouver un emploi sûr. Plus le niveau de revenu du pays diminue, plus les chances de trouver un emploi stable diminuent également. Néanmoins, à l'échelle mondiale, la possibilité de poursuivre des études s'est améliorée grâce à un meilleur accès à l'éducation. Les jeunes qui ont terminé des études ont plus de chances d'avoir des salaires plus élevés et une meilleure stabilité d'emploi. Les sociétés ont donc plus que jamais intérêt à investir dans l'éducation et la formation des jeunes. C'est la capacité de ces derniers à participer et à s'intégrer dans le monde du travail qui permettra de bâtir un avenir meilleur.

Pour ce faire, l'OIT a indiqué les cinq secteurs d'actions à privilégier dans le cadre de politiques intégrées pour l'emploi des jeunes :

- Des politiques de l'emploi et des politiques économiques qui stimulent la création d'emplois et améliorent l'accès au financement ;
- Un système d'enseignement et de formation qui facilite le passage à la vie active et évite l'inadéquation des compétences aux besoins du marché du travail ;
- Des politiques du marché du travail qui ciblent l'emploi des jeunes défavorisés ;
- Des politiques de promotion de l'en-



trepreneuriat et du travail indépendant pour aider les jeunes entrepreneurs potentiels ;

- Des droits des travailleurs fondés sur les normes internationales du travail pour garantir aux jeunes une égalité de traitement et des droits au travail.

LA DÉMOCRATIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

De son côté, la Confédération syndicale internationale (CSI), dont est membre la CGSLB, a également exprimé ses inquiétudes sur la difficulté des jeunes à s'épanouir dans le monde du travail. De trop nombreux jeunes travailleurs occupent un emploi précaire, faiblement rémunéré, et n'ont pas de réelle possibilité de formation et de développement des compétences. Dans le même temps, plusieurs secteurs font face à des pénuries de main d'œuvre justement en raison des salaires trop bas et des mauvaises conditions de travail.

« Dans le contexte actuel de crises multiples, notamment les conflits, l'urgence climatique et la hausse continue du coût de l'énergie et des denrées alimentaires, les jeunes perdent confiance dans les systèmes démocratiques qui ne semblent pas en mesure d'éviter ces crises ou d'y répondre », alerte la CSI. L'organisation appelle à plus de démocratie sur le lieu de travail, qui passe par le droit de tous les (jeunes) travailleurs à adhérer à un syndicat et à négocier collectivement. ■

Commission européenne : Ursula Von Der Leyen à nouveau aux commandes !

Le « Choix de l'Europe » est le nom donné par Ursula Von Der Leyen à ses orientations stratégiques destinées à guider la politique de la Commission européenne jusqu'en 2029, en cas de réélection. Le Parlement européen s'est montré convaincu. Qu'en est-il des syndicats ?

Le 18 juillet 2024, Ursula Von Der Leyen, présidente sortante de la Commission européenne, a été reconduite dans ses fonctions par une confortable majorité. Cette réélection survient dans un contexte d'oppositions marquées de plusieurs partis, notamment d'extrême-droite. Ce résultat montre la confiance du Parlement européen à son égard. En effet, elle a rassemblé 401 voix sur 719, soit 40 de plus que la majorité requise, et 31 de plus que son résultat de 2019.

Cependant, cette validation par le Parlement ne constitue en rien une garantie pour les droits des travailleurs. Plusieurs points s'éloignent sensiblement de nos revendications et méritent une attention particulière.

CONSTANCE SOCIALE

À travers deux nouveaux instruments, la présidente de la Commission désire pérenniser et renforcer les législations relatives à la protection sociale et à l'environnement adoptées lors de son mandat précédent.

Le premier prendra la forme d'un plan visant à mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux. Ce socle est un ensemble de principes et de droits qui a pour ambition de doter l'Union européenne d'un marché du travail et d'un système de protection sociale performants. Ce plan concernera la gestion de l'IA et du télétravail, la transition juste et la mise en place d'une feuille de route pour des emplois de qualité. Le second instrument est un plan destiné au développement d'une industrie européenne propre et décarbonée. Pour ce faire, des investissements accrus dans les infrastructures et les technologies énergétiques propres seront proposés.

Enfin, la Commission veut intégrer la compétence « logement » au portefeuille des com-



missaires européens, avec pour clé de voûte un plan pour des logements abordables. Ce plan européen est le premier du genre.

IMPULSIONS SÉCURITAIRES

À côté de ces progrès notables, il existe une volonté de la présidente d'embrasser les revendications d'une nouvelle frange davantage conservatrice et nationaliste qui a fait son entrée dans l'hémicycle. Cette volonté se traduit par le recours aux mesures sécuritaires au détriment des nécessités sociales.

La présidente a promis le triplement des effectifs des garde-frontières auprès de l'agence Frontex. Nous constatons également l'emploi d'un vocabulaire sécuritaire dans le cadre de la politique migratoire. Or, une politique plus humaine est requise pour mettre de l'ordre dans ce désastre humain.

En ce qui concerne les programmes relatifs à la compétitivité et la pénurie de travailleurs qualifiés, nous peinons à déceler les plus-values sociales. Au niveau de la compétitivité, la présidente a manifesté la volonté de déréguler et réduire les obligations d'information des entreprises, notamment des PME. La CGSLB rappelle que, bien que la volonté de fluidifier l'activité économique soit un objectif louable, il ne faut

pas que ces mesures soient contre-productives et nuisent aux protections sociales existantes et à venir.

Finalement, pour la pénurie de travailleurs, la Commission néglige les liens entre les mauvaises conditions de travail dans certains secteurs et la pénurie de main-d'œuvre. La promotion de la formation continue comme solution est tout à fait légitime. Celle-ci doit néanmoins être prise en charge financièrement par l'employeur et avoir lieu durant le temps de travail. De plus, il faut veiller à ce que cette formation n'impacte pas négativement le travailleur. Or, ces précisions sont absentes de la stratégie de la Commission européenne.

À QUOI S'ATTENDRE ?

En l'absence d'actions concrètes, une réponse précise est impossible à fournir. Cependant, on peut affirmer que bien que le Parlement européen ait manifesté sa confiance envers la présidente de la Commission, il ne faudrait pas interpréter ce succès comme le présage d'une présidence facile pour Ursula Von Der Leyen. En effet, son plan d'action renforce le rôle de la Commission dans les affaires européennes et sera dès lors source de résistances multiples. En outre, la Commission devra composer de plus en plus avec des gouvernements auxquels participe l'extrême droite, réfractaires au transfert à la commission de pouvoirs « nationaux » tels que la défense, le logement et la sécurité. D'autant plus que le centre, groupe politique d'origine d'Ursula Von Der Leyen, n'est plus ce qu'il était il y a 5 ans...

De surcroît, le rôle des syndicats et de la CGSLB au niveau européen sera d'autant plus crucial durant ce nouveau mandat afin d'orienter équitablement la solidarité et qu'elle bénéficie à tous. ■

L'obligation de concertation Pour les PDE à Bruxelles

C'est une nouveauté, les entreprises bruxelloises de plus de 100 travailleurs devront obtenir l'accord du Conseil d'entreprise (CE) avant de remettre leur plan de déplacement d'entreprise (PDE). De plus, des sanctions financières seront d'application.

La Région Bruxelles-Capitale est celle qui voit le plus grand nombre de voitures chaque jour sur ses routes en raison de l'activité économique et des organismes qui y sont présents. En 2022, près de 400.000 voitures circulaient en moyenne chaque jour dans la Région. La majeure partie des déplacements concernent les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels.

Afin de diminuer ces déplacements, les plans de déplacement d'entreprise font partie du monde du travail bruxellois depuis 20 ans maintenant. Ils concernaient au départ uniquement les entreprises de plus de 200 travailleurs avant de s'élargir à celles de plus de 100 travailleurs, accompagnés de toujours davantage de mesures obligatoires. Les nouveaux plans de déplacements à remettre d'ici le 31 janvier 2025 comprennent deux nouveautés : l'accord obligatoire du CE et l'introduction d'une sanction financière.

QU'EST-CE QU'UN PDE ?

Un plan de déplacement d'entreprise consiste en l'étude, la mise en œuvre et le suivi, au niveau d'une entreprise, de mesures visant à promouvoir une gestion durable des déplacements liés à l'activité de cette entreprise. Ce plan pousse ainsi une entreprise à prendre des mesures visant la mobilité, tels que l'aménagement d'un parking vélo, la mise en place du télétravail ou encore d'un plan café-téria, d'un budget mobilité, etc.

D'après les chiffres de 2021, 40% des 730.000 travailleurs de la Région Bruxelles-Capitale sont occupés dans une entreprise avec un PDE. Grâce à l'augmentation du nombre de mesures et des remboursements des modes

de transports en commun, l'utilisation de la voiture pour se rendre au travail a diminué de 20% depuis 2005 (+5,4% en Wallonie et -2,9% en Flandre).

MESURES OBLIGATOIRES

Les entreprises ne régissent pas leur plan de déplacement comme elles l'entendent, la Région impose 7 mesures obligatoires :

- désigner un coordinateur mobilité, pour assurer le relais entre l'entreprise et Bruxelles Environnement dans la mise en œuvre et l'évaluation du plan ;
- informer et communiquer sur le PDE (répartition modale, objectifs mobilité, et mesures planifiées et/ou en attente du PDE au sein de l'entreprise) ;
- mener des actions de sensibilisation au moins une fois par an pour le personnel, afin de promouvoir les alternatives à la voiture individuelle ;
- disposer d'un plan d'accès multimodal : tous les modes de transport permettant de rejoindre le site, ainsi que les parkings voitures et vélos doivent être indiqués, idéalement sur le site web de l'entreprise ;
- disposer d'un parking vélo, en respectant la réglementation de la Région sur le nombre d'emplacements et les caractéristiques du parking ;

- avoir un plan de mobilité pour les situations exceptionnelles, comme les pics de pollution, les grèves des transports en commun, le confinement, etc ;
- prévoir un budget mobilité ou un plan café-téria pour les entreprises dans lesquelles il y a plus de 10 voitures de société sur le site.

NOUVEAUTÉS

À partir de cette année 2024-2025, les PDE qui seront remis à Bruxelles Environnement devront d'abord avoir reçu l'accord du CE (ou, à défaut, de la DS). Auparavant, la direction pouvait se contenter d'annoncer les modalités du plan de déplacement au personnel. La concertation sociale dans le cadre de ce plan est désormais obligatoire ! Si le CE ne marque pas son accord, le PDE devra être adapté et soumis une nouvelle fois au CE.

Enfin, une sanction financière a été introduite, visant les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en terme de mobilité. Si le PDE est absent, incomplet, ou ne respecte pas les mesures obligatoires citées ci-dessus, l'entreprise reçoit un avertissement ainsi qu'un délai pour corriger son PDE. Passé ce délai, si le PDE n'a pas été introduit ou modifié, l'entreprise reçoit une amende administrative. ■

Au travail, on peut s'y rendre autrement



Votre liberté, votre voix



La Régionale bruxelloise organise un concours photos !

Vous êtes affilié ou délégué dans une entreprise de la Région bruxelloise ?

Pendant la semaine de la mobilité, entre le 16 et le 22 septembre, envoyez une photo amusante de vous durant votre trajet pour vous rendre au travail à l'adresse suivante : regionale.bruxelloise@cgsלב.be.

Les meilleures photos seront partagées sur la page Facebook CGSLB-ACLVB "Go Brussels" !

Dernier tour de piste pour Audi Brussels ?

L'usine d'Audi Brussels, anciennement VW, aura fait couler beaucoup d'encre cet été. Le constructeur allemand a annoncé en juillet une restructuration sous forme de trois vagues de licenciements. Du côté des autorités et des syndicats, on tente de limiter les dégâts.



Le ministre bruxellois de l'Emploi, Bernard Clerfayt (à gauche sur la photo), a invité les syndicats à discuter de l'avenir d'Audi Brussels.

Comme VW il y a 17 ans (2006), l'usine Audi Brussels menace de fermer. L'unique modèle encore fabriqué à Forest, le coûteux SUV électrique Q8 e-tron, ne s'est pas vendu autant que prévu. Au début de l'année, Audi avait déjà annoncé que le nouveau Q8 ne serait plus fabriqué à Forest, mais au Mexique et en Chine, laissant déjà craindre une nouvelle diminution de la déjà une mauvaise nouvelle pour le site bruxellois. Un projet de fabrication du Q4 à Forest avait été mis en place en 2023, mais celui-ci a finalement été abandonné. Pour les travailleurs, la douche froide est tombée début juillet, alors qu'une grande partie d'entre eux était en congés : une restructuration aura lieu sous forme de trois vagues de licenciements collectifs étalés sur un an. Une décision qui laisse craindre une fermeture définitive d'ici fin 2025.

MANQUE D'INFORMATION

À l'heure d'écrire ces lignes, les travailleurs n'ont pas reçu d'explication sur les raisons de cette restructuration, avec chiffres à l'appui.

Les discussions relatives à la procédures Renault ont pourtant démarré le 22 août, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, mais peu de réponses aux questions du personnel n'ont été données. Il faut dire que ce dossier ne dépend pas uniquement de la direction de l'usine de Forest, mais vient du groupe en Allemagne. Des discussions devraient alors se faire au niveau européen sur pourquoi un groupe allemand décide de délocaliser une partie de sa production hors de l'UE. Dans le même temps, l'Europe veut pousser ses citoyens à adopter la voiture électrique dans un avenir très proche. Laisser fermer une usine de cette taille, déjà entièrement équipée pour fabriquer des véhicules électriques ne semble pas très rationnel. Il faudra que le monde politique pèse de tout son poids pour amener le constructeur à éventuellement prévoir un autre modèle à produire à Forest.

SE PRÉPARER AU PIRE

Bien qu'il y ait encore de l'espoir, les syndicats et le gouvernement se préparent déjà à devoir limiter la casse à Audi Forest. Cela

passera par la mise en place des mesures d'accompagnement pour remettre au travail le personnel le plus rapidement possible. À ce titre, l'exemple récent du constructeur d'autobus flamand Van Hool, dans le même secteur, peut être cité comme positif.

Afin d'être préparé au mieux, le ministre bruxellois de l'Emploi Bernard Clerfayt a convié le 23 août les syndicats (dont la CGSLB), Actiris et Bruxelles Formation pour une réunion sur l'avenir d'Audi Brussels. Si le maintien de l'activité industrielle du site reste la priorité, les discussions ont également porté sur les différentes possibilités d'accompagnement pour aider les travailleurs licenciés à retrouver un emploi. Une grande partie du personnel ne réside pas à Bruxelles, mais en Wallonie et en Flandres, cet accompagnement nécessiterait ainsi l'étroite collaboration entre les différents services régionaux d'aide à l'emploi (Actiris, Forem, VDAB). Pour le moment, rien ne peut encore être mis sur les rails, puisque ni les syndicats ni les institutions publiques ne possèdent de liste des personnes concernées par la restructuration. Tout dépendra de la volonté d'Audi de communiquer en toute transparence, et le plus tôt possible. Durant cet entretien la CGSLB a insisté sur le fait qu'à côté des travailleurs de Audi, il faut aussi prendre en compte les travailleurs des sous-traitants.

Dans tout les cas, la CGSLB fera son maximum pour tenir les travailleurs d'Audi et des sous-traitants informés et fera tout ce qui est en son pouvoir pour limiter les dégâts liés à cette restructuration, dans l'intérêt de ses affiliés. ■

Hypermarché Carrefour de Jambes

Un modèle de concertation

Depuis des années, l'hypermarché Carrefour de Jambes se distingue par un dialogue positif et constructif entre travailleurs et direction. Rencontre avec l'équipe CGSLB, majoritaire dans le magasin.

Parmi les succès wallons de la CGSLB aux élections sociales, on peut compter l'hypermarché Carrefour de Jambes. L'équipe compte trois mandats de délégation syndicale sur quatre, et a presque décroché le quatrième. Les représentants au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont passés de 2 à 5 et pour la première fois, le Syndicat libéral y a obtenu un mandat au Conseil d'entreprise (CE). Il y a peu, le groupe Carrefour avait pourtant réduit de 50% le nombre total de mandats, en passant de 2 CE à un seul et en prévoyant un CPPT pour plusieurs magasins, contre un par magasin auparavant. Comme le veut la loi, il y a toujours une délégation syndicale par magasin. Après cette réduction de mandats chez Carrefour, le seul syndicat à avoir progressé est la CGSLB.

L'hypermarché Carrefour de Jambes, à l'instar des autres magasins de l'enseigne, voit son personnel se réduire au fil des ans, ce qui augmente la charge de travail et la charge mentale sur le personnel. Il y avait à une époque plus de 200 travailleurs dans l'hypermarché, il ne sont plus que 110 aujourd'hui. Au sein du groupe, il est mal vu d'aller voir son syndicat en cas de problème, au point de voir sa carrière bloquée, voire de ne pas obtenir de nouveau CDD. Pourtant, à Jambes, la concertation sociale est bien vivante.

« On n'a quasiment pas de conflit, on a le dialogue facile avec la direction en général, on arrive à presque tout régler de cette manière », témoignent Isabelle et Nancy, déléguées CGSLB. « Jambes, c'est un peu notre magasin "vitrine", où on a vraiment cet esprit "plus de dialogue, moins de casse" », commente le Secrétaire permanent Denis Marlière.

RESTRUCTURATION DE 2018

En janvier 2018, Carrefour Belgique avait annoncé un plan de restructuration, menaçant



un peu plus de 1 200 emplois. Le jour de l'annonce, tous les magasins avaient fermé. En Wallonie, seul le magasin de Jambes a souhaité rouvrir dès le lendemain, une décision soutenue à plus de 90% par le personnel, davantage intéressé par une ouverture des négociations que par un blocage stérile. Le personnel de Jambes est simplement habitué au dialogue et à la négociation "gagnant-gagnant" avec la direction. Depuis l'épisode de 2018, la direction a changé, mais l'esprit reste le même. Après les élections sociales de mai dernier, un nouveau directeur et une nouvelle directrice des ressources humaines sont arrivés. Du côté de l'équipe syndicale CGSLB, on espère que le dialogue se poursuivra. Elle constate déjà que davantage d'heures sont octroyées aux CDI et aux CDD par rapport aux étudiants, plutôt une bonne nouvelle.

DIMINUER LE TAUX DE FLEXIBILITÉ

Chez Carrefour, les magasins sont soumis à un taux de flexibilité, le nombre de contrats temporaires ne peut dépasser une certaine

proportion du nombre total de travailleurs. À Jambes, il s'élève à 22%, car 81 travailleurs sur 110 sont sous CDI. Ce taux peut aller jusqu'à 15%, il y a donc encore un peu de marge pour obtenir des contrats plus stables. C'est d'ailleurs sur ce point que se concentrent une partie des négociations.

« On a pu obtenir de plus en plus de CDI au fil des années », relate Nancy, assistante manager. Le caractère temporaire de certains travailleurs était problématique dans certaines sections du magasin, où l'on considère qu'il faut environ 2 ans pour maîtriser toutes les ficelles du métier. « Or certains restaient juste le temps de leur CDD puis partaient, il fallait alors former à chaque fois une nouvelle personne », poursuit-elle.

Pour convaincre les travailleurs de rester, l'un des leviers est de leur octroyer plus d'heures, car un contrat de 30 ou 36 heures est évidemment plus intéressant qu'un contrat de 25.

UNE ÉQUIPE GAGNANTE

Au cours des prochaines années, la priorité de l'équipe CGSLB sera de ne plus baisser le nombre d'heures au sein du magasin, de sorte à ne plus augmenter la charge de travail, et la charge mentale qui l'accompagne. « Les employés avec un contrat fixe ramène parfois leurs inquiétudes à la maison lorsqu'ils savent qu'ils n'ont pas eu le temps de finir leur travail comme ils le voulaient. Certains font même l'impasse sur les pauses », témoignent les déléguées bleues.

Il ne leur a pas fallu d'action de grande envergure pour remporter les élections sociales à Jambes. « Même si le CPPT est divisé entre trois magasins, les votes obtenus à Jambes nous ont suffi à obtenir nos mandats. On se contente de faire le tour du magasin et d'aller parler aux gens. On défend tout le monde, y compris les étudiants. On sait qu'on ne peut promettre grand-chose, mais on est là pour eux », concluent Isabelle et Nancy. ■

DPR wallonne

Quelle politique en Wallonie jusqu'en 2029 ?

La majorité MR-Engagés a présenté son gouvernement et sa DPR. Le Syndicat libéral, 100% indépendant de tout parti politique, continuera de rester une force de proposition pour trouver des solutions dans le cadre de la concertation sociale, toujours avec l'objectif de défendre les travailleurs et les allocataires sociaux.



Le 11 juillet dernier, près d'un mois après les élections fédérales et régionales, le MR et les Engagés, considérés comme victorieux à l'issue du scrutin, ont présenté la déclaration de politique régionale (DPR) wallonne. Intitulée « Avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire », elle indique les intentions de ces partis sur les 5 prochaines années. Le texte, d'une longueur de plus de 100 pages, se divise en plusieurs chapitres : gouvernance, économie, transformation numérique, emploi et formation, fiscalité, santé, famille, action sociale, logement, climat, énergie, mobilité, fonction publique, relations internationales, etc.

FAIRE ENTENDRE SES PRIORITÉS

Au préalable, les présidents des deux partis, George-Louis Bouchez et Maxime Prévot, avaient rencontré de nombreux acteurs du monde politique, économique, social et associatif wallons afin d'écouter leurs préoccupations dans le cadre de la rédaction de leur

DPR. Pour le Syndicat libéral, représenté par la Secrétaire régionale wallonne Eugénie Ledoux et le Secrétaire régional wallon adjoint Olivier Lecomte, cette rencontre a eu lieu le 17 juin. L'occasion pour nous de rappeler l'importance de la concertation sociale et de faire entendre nos remarques positives pour des emplois de qualité.

DEUX MESURES DANS L'AGENDA

Au lendemain de la publication de la DPR, nous avons manifesté notre crainte quant au financement de toutes les intentions (certaines bonnes, d'autres moins) de ce gouvernement wallon. À préciser toutefois qu'à l'heure de décrire ces lignes, le gouvernement fédéral n'a pas encore été formé. Or, certaines mesures inscrites dans la DPR wallonne, notamment la fameuse limitation de l'octroi des allocations de chômage à deux années, est une compétence fédérale et non régionale.

Pour l'instant, seules deux réformes mention-

nées dans la DPR sont inscrites à l'agenda de la rentrée politique : la fixation dans un décret d'une règle d'or budgétaire en vue de garder sous contrôle la trajectoire budgétaire pour les dix prochaines années, et la réduction des droits d'enregistrement. Quoi qu'il en soit, difficile de savoir comment seront réellement déclinées ces propositions et ce qu'il en restera après le vote du Parlement et les éventuels amendements avant de faire force de loi.

LA CGSLB EST LÀ POUR VOUS !

Le Syndicat libéral restera attentif aux futures mesures et propositions de loi annoncées par les futurs gouvernements, que ce soit au niveau régional ou fédéral. Bien qu'il soit nécessaire de tenir une trajectoire budgétaire saine pour les finances publiques, il ne faut pas que cela se traduise par une politique d'austérité qui nuise au pouvoir d'achat des citoyens. La CGSLB œuvrera toujours pour faire vivre la concertation sociale et dans l'intérêt de ses affiliés. ■

Vous avez terminé vos études ?

N'oubliez pas de vous inscrire comme demandeur d'emploi

Que vous ayez terminé (ou arrêté) vos études en juin ou un peu plus tard, il est temps pour vous de vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Forem (Wallonie), d'Actiris (Bruxelles) ou de l'ADG (Région germanophone). Cette inscription marque le début de votre stage d'insertion professionnelle.



EN QUOI CONSISTE CE « STAGE » ?

À partir de la date de cette inscription, votre stage commence et dure 310 jours, soit un peu moins d'un an. Si les études finissent en juin, le stage d'insertion professionnelle commence le 1er août (après inscription Au Forem/Actiris/VDAB). Si les études finissent plus tard, alors le stage d'insertion professionnelle commence dès l'inscription. Via votre service régional pour l'emploi, vous recevez alors des offres d'emploi et avez la possibilité de suivre des formations gratuitement. Durant cette période, vous devez être disponible et actif sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire que vous êtes tenu d'accepter tout emploi convenable. Vous serez alors contrôlé et évalué sur votre recherche d'emploi. Lors de ces contrôles, il faudra présenter des preuves de recherches d'emploi : candidatures envoyées, réponses des employeurs, inscriptions à des salons de l'emploi et des agences d'intérim, etc.

N'oubliez pas de signaler tout changement de situation, par exemple si vous avez trou-

vé un emploi ou que vous commencez une formation. Sachez que si vous avez moins de 25 ans, sous certaines conditions, vous avez encore droit à des allocations familiales pendant votre stage d'insertion. À Bruxelles, l'inscription comme demandeur d'emploi est essentielle pour maintenir son droit à ces allocations.

LES ALLOCATIONS D'INSERTION

Lorsque vous venez de terminer vos études, vous n'avez pas directement droit à des allocations.

Si, malheureusement, au terme de ce stage d'insertion, vous êtes toujours sans emploi, vous pourrez alors demander des allocations d'insertion.

Il faut toutefois répondre à quelques conditions :

- Avoir obtenu 2 évaluations positives concernant votre recherche d'emploi. Cette évaluation se fait auprès de votre service régional pour l'emploi ;
- Être âgé d'au moins 25 ans au moment de la demande ;

- Avoir terminé des études ou formations qui ouvrent le droit à ces allocations.

Si vous remplissez ces conditions, il faut se représenter au service de placement compétent (Forem ou Actiris) dans le mois qui précède la fin du stage d'insertion professionnelle pour y confirmer votre inscription comme demandeur d'emploi. Demandez au conseiller emploi de maintenir votre inscription de demandeur d'emploi jusqu'à l'échéance prévue de votre stage d'insertion professionnelle. Prenez ensuite contact sans tarder avec votre secrétariat CGSLB pour constituer votre dossier chômage et introduire une demande d'allocations. Attention, même si vous percevez une allocation d'insertion, vous devez continuer à chercher activement un emploi, sans quoi les allocations peuvent être suspendues.

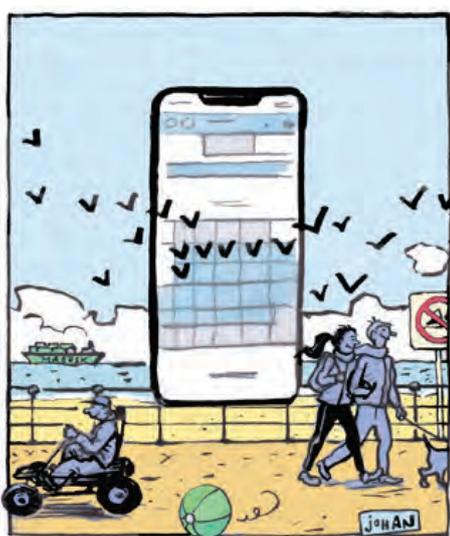
LA CGSLB PEUT VOUS AIDER !

Avant de commencer à chercher, il faut se poser les bonnes questions, notamment définir son boulot idéal, le type d'entreprise dans laquelle on souhaite travailler ou encore faire le bilan de ses points forts et ses points faibles. Si vous avez besoin de conseils sur comment postuler, nous avons une brochure consultable en ligne prévue à cet effet : <https://www.cgslb.be/sites/default/files/publicaties/comment-postuler-2023.pdf>.

Vous pouvez également vous rendre dans l'un de nos secrétariats CGSLB, dans lequel un accompagnateur « dispo » vous guide dans votre stratégie de recherche d'emploi. Pour rappel, si vous avez moins de 25 ans et que vous avez encore droit aux allocations familiales, vous ne payez pas de cotisation pour être affilié à la CGSLB ! ■

Au chômage ? Etalez vos jours de vacances restants !

En tant que chômeur, vous avez droit à des vacances pendant quatre semaines par an au maximum. Pendant cette période, vous ne devez pas être disponible pour travailler et vous pouvez séjourner à l'étranger.



Sur votre carte de contrôle, inscrivez la lettre « V » pour les jours de vacances !

Si vous avez droit au pécule de vacances en 2024 (parce que vous travailliez encore pour un employeur en 2023), vous ne pouvez pas bénéficier de l'allocation de chômage pour les vacances. Si vous n'avez pas travaillé en 2023, vos allocations de chômage continueront à être payées pendant votre période de vacances.

ATTENTION !

Les jours fériés couverts par le pécule de vacances mais non encore pris au cours de

l'année seront déduits de vos allocations de décembre. Il se peut donc que vos allocations soient légèrement inférieures. Gardez cela à l'esprit pour ne pas avoir de mauvaises surprises.

En octobre, vous recevrez une lettre de la CGSLB. Elle vous indiquera le nombre de jours de congés payés qu'il vous reste à épuiser. Si vous n'êtes pas d'accord avec ce calcul, contactez votre secrétariat CGSLB. Si vous nous fournissez les pièces justificatives nécessaires (fiches de vacances, fiches de paie ou attestations de l'employeur), il sera possible de rectifier le tir. ■

Nouvelles pratiques pour ceux qui sont ou deviennent chômeurs temporaires

Si vous travaillez, votre employeur peut vous imposer une période de chômage temporaire (par exemple, intempéries dans le secteur de la construction, difficultés économiques de l'entreprise, etc.) Pour bénéficier des allocations de chômage, vous devrez alors remplir la carte de contrôle. Sachez qu'à partir du 1er janvier 2025, vous devrez remplir votre carte de contrôle chômage temporaire (eC3.2) par voie électronique. La carte de contrôle papier disparaîtra.*

La « carte de contrôle » électronique présente déjà de nombreux avantages : vous ne pouvez pas perdre la carte, une erreur est plus facilement rectifiée, le traitement de vos données est plus rapide, etc.

Vous êtes actuellement chômeur temporaire et vous souhaitez déjà utiliser la carte de contrôle électronique ? C'est possible. Vous

devez pour cela obtenir l'accord de votre employeur. Cet accord peut également être obtenu par le biais du règlement du travail ou d'une convention collective de travail. Une fois cet accord en main, téléchargez l'appli « eC32 » sur Google Play ou sur l'appstore d'Apple. Vous pouvez également remplir la carte de contrôle sur un ordinateur via le portail de la sécurité sociale (« carte de contrôle chômage temporaire » sur <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/static/applics/ec32/index.htm>)

*Exception : travaillez-vous dans le secteur des ateliers protégés, des ateliers sociaux et des entreprises adaptées ? Dans ce cas, vous n'êtes pas obligé d'utiliser la carte de contrôle électronique en cas de chômage temporaire. À partir du 1er janvier 2025, vous pourrez toujours opter pour la carte de contrôle papier.

Des questions supplémentaires ? N'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB. Nos collaborateurs sont à votre service !

Saison 2025

Réservation possible à partir du 1er octobre

30%
RÉDUCTION
POUR LES
AFFILIÉS

Résidence Blankenberge
totalement rénovée!

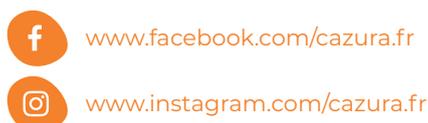
LES VACANCES, NOUS TROUVONS QUE C'EST IMPORTANT!

C'est pourquoi, en tant qu'affilié de la CGLSB, vous bénéficiez d'une réduction de 30% sur votre séjour dans l'une des nombreuses maisons et/ou appartements de vacances de Cazura. À la côte, dans les Ardennes ou à l'étranger? Sur **cazura.be**, vous trouverez certainement votre bonheur!

Et en plus, c'est très bon marché! Profitez-en vite!



SUIVEZ-NOUS SUR



www.facebook.com/cazura.fr

www.instagram.com/cazura.fr

ENCORE DES QUESTIONS ?

Envoyez un courriel à info@cazura.be
ou téléphonez au **09 396 76 00**