



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Des actions pour alerter sur la catastrophe sociale

Dans ce numéro :

Négocier des augmentations de salaire dans les entreprises qui font des profits | Conclave budgétaire : attaques contre le crédit-temps | Les enseignants sont grognons | Les chômeurs temporaires obligés de s'inscrire comme demandeurs d'emploi

SOMMAIRE

Conclave budgétaire 4

Diminution du crédit-temps, augmentation des flexi-jobs et des jobs étudiant : le budget 2023-2024 du gouvernement fait la part belle au travail temporaire ou précaire.

Augmenter les salaires, c'est nécessaire 8

Si les travailleurs de certaines entreprises pouvaient négocier des augmentations de salaire, la consommation privée aiderait notre économie à sortir de la récession.

Les enseignants ne sont pas contents 9

Dans un secteur qui souffre déjà de pénuries en raison du manque d'attractivité de la profession, les réformes risquent d'aggraver encore la situation.

Pas si simple de résilier un contrat de travail 10

La notification du préavis que ce soit par l'employeur ou par le travailleur obéit à des règles très strictes. Ne pas les respecter ouvre la voie aux contestations.

Menaces sur le Plan de relance wallon 18

La gravité de la crise énergétique amène le gouvernement à revoir son plan de relance économique sans que les partenaires sociaux soient officiellement consultés.

Inscription comme demandeur d'emploi des chômeurs temporaires 22

Depuis le 1er septembre, le travailleur mis au chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour des raisons économiques doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans un délai de 3 mois.



4



9



10



22



Les femmes lésées sur leur pension minimum

La notion de « travail effectif » inscrite dans le projet de réforme des pensions va pénaliser plus durement les femmes. Seuls le congé de maternité, le congé d'allaitement, le congé palliatif et l'inactivité due à un handicap, seront assimilés à du travail effectif. Il existera un régime limité et complexe pour les malades de longue durée.

Nous sommes très préoccupés par l'impact de la mesure sur les droits à la pension des femmes les plus précaires. D'après le centre d'expertise sur les pensions (Bureau du Plan), le manque à gagner pourrait atteindre jusqu'à 440€ par an pour une femme sur sept ayant droit à la pension minimum. Les syndicats, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) et De Vrouwenraad, demandent au gouvernement de rectifier le tir afin de neutraliser l'impact négatif sur les pensions des femmes. Une action sera menée le 28 novembre au pied de la tour des pensions, jour où le dossier sera abordé au comité de gestion du Service fédéral des Pensions.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
<https://www.cgslb.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen, Didier Seghin, Alexandre Sutherland [e-mail communication@cgslb.be](mailto: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.

Les temps ne sont pas durs pour tout le monde

Pas d'accord sur la répartition de l'enveloppe bien-être. Pas d'accord sur la marge salariale. Les représentants des travailleurs et des employeurs réunis au Groupe des 10 se sont quittés sur un constat d'échec. Au gouvernement de trancher maintenant, sans doute selon ses déclarations antérieures : consacrer l'entièreté de l'enveloppe budgétaire (982 millions d'euros) pour augmenter les allocations sociales et appliquer la loi de 1996 qui aboutit à une marge d'augmentation des salaires de 0% pour les deux années à venir.

La journée d'action du 9 novembre avait, entre autres, pour objectif de faire pression sur les employeurs et le gouvernement pour qu'ils rendent à nouveau possible la libre négociation des salaires. Il n'a pas toujours été facile de faire comprendre la position adoptée par le Syndicat libéral. La CGSLB a soutenu les actions – assemblées générales, distributions de tracts, concentrations de travailleurs, discussions autour de la machine à café, piquet à l'entrée de l'usine, arrêts de travail - sans appeler à la grève générale. Nous avons laissé à chacun de nos affiliés et de nos affiliées la liberté de décider s'il ou elle voulait poser ce geste extrême de se mettre en grève en fonction de son analyse de sa situation personnelle.

Sur l'essentiel, le front commun syndical - rouges, verts, bleus – est solide. Tous nous avons voulu faire comprendre aux employeurs et aux gouvernants à quel point les travailleurs et les allocataires sociaux souffrent de la diminution de leur pouvoir d'achat. Rien dans l'évolution de la situation ne nous fait espérer un avenir meilleur à court terme.

Combien de fois, ces derniers temps, n'avons-nous pas entendu des employeurs et des partis politiques remettre en cause l'indexation automatique des salaires ou l'adaptation au bien-être général des allocations sociales ? Alors que, même s'il ne suffit pas, c'est le moyen de protéger le pouvoir d'achat de la population ! Pire encore, au-delà des paroles, certains employeurs passent maintenant à l'acte ! En couverture de ce numéro, vous avez vu l'action du personnel de la compagnie d'assurances AXA contre l'intention de la direction de ne plus indexer l'entièreté du salaire. Un bras de fer passionnant pour le juriste que je suis, reposant sur une interprétation spécieuse des textes. Un bras de fer que nous devons gagner pour préserver le principe même de l'indexation automatique du revenu du travail dans toutes ses dimensions.

Les travailleurs et les allocataires sociaux ne doivent pas être les seuls à supporter les conséquences de cette crise énergétique qui nous est imposée de l'extérieur. Les temps ne sont pas durs pour tout le monde. Toutes les entreprises et tous les secteurs ne sont pas en difficulté.



La Banque Nationale de Belgique souligne que les marges bénéficiaires brutes de la majorité des entreprises sont exceptionnellement élevées. La crise a bon dos. Les employeurs profitent du climat de déprime général pour refuser des augmentations de salaire même dans les entreprises qui réalisent des profits. Ils ne s'interdisent pas de rémunérer les actionnaires et le gouvernement n'active pas le volet de la loi de 1996 qui permet de fixer une marge aux dividendes. La loi de 1996 sur la préservation de la compétitivité qui impose une norme d'augmentation des salaires égale à zéro pour les années à venir doit être revue.

Notre message s'adresse aux gouvernements des différentes entités pour qu'ils mettent les moyens nécessaires sur la table pour permettre à la population de faire face à cette crise. Les chèques énergie, le tarif social élargi... ne suffiront probablement pas. Et aux employeurs, nous demandons de ne pas jeter de l'huile sur le feu ! Des positions de principe comme se retrancher derrière la loi de 1996 pour refuser toute augmentation salariale ou bloquer les négociations sur la répartition des 982 millions d'euros pour augmenter les allocations sociales sont insupportables. Nous sommes des syndicalistes responsables et raisonnables quand c'est nécessaire. Quand des marges se dégagent, celles-ci doivent aussi bénéficier aux travailleurs et pas uniquement aux actionnaires. ■

Mario Coppens
Président national

Budget 2023-2024

Le gouvernement s'attaque au crédit-temps

Diminution du crédit-temps, augmentation des flexi-jobs et des jobs étudiant : le budget 2023-2024 du gouvernement fait la belle part au travail temporaire ou précaire.



Le crédit-temps a particulièrement fait les frais de ce budget 2023-2024.

Nous le savons, l'objectif du gouvernement est d'atteindre un taux d'emploi de 80 % dans le pays d'ici à 2030. Un objectif très ambitieux qui se traduit dès l'année à venir par des mesures budgétaires qui s'attaquent au crédit-temps, aux congés thématiques, et aux malades de longue durée.

CRÉDIT-TEMPS

À partir du 1er janvier 2023, le crédit-temps à temps plein avec motif « soins à un enfant » voit sa condition d'âge modifiée. Il ne peut être pris qu'avant que l'enfant atteigne l'âge de 5 ans, contre 8 ans auparavant. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, la limite reste à 8 ans. De plus, c'est la durée même du crédit-temps pour soins à un enfant qui est raccourcie, de 51 à 48 mois maximum. Pour d'autres motifs de cré-

dit-temps tels que les soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins à un enfant atteint d'un handicap, la période reste de 51 mois. À noter également qu'une condition d'occupation de 12 mois a été introduite, à la fois pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Pour la CGSLB, réduire les possibilités du crédit-temps n'est certainement pas la solution pour garder les gens au travail. Le crédit-temps soins à un enfant qui est attaqué ici est l'un des plus utilisés par les travailleurs, en particulier les parents de jeunes enfants et les 50 ans et plus. Rappelons que le sujet de la réforme du système de congés devait faire l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux au Conseil national du

Travail. Une fois de plus, le gouvernement a trahi sa promesse de respecter la concertation sociale. Nous attendons maintenant des informations plus détaillées afin d'évaluer correctement l'impact final des mesures sur le crédit-temps, en particulier concernant le groupe cible des 50 ans et plus.

INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Dans le secteur public, l'équivalent des crédit-temps, les interruptions de carrière, sont aussi touchées par ces mesures d'économie. Comme dans le secteur privé, le délai passe de 60 à 48 mois pour le motif « enfant », et passe de 60 à 51 mois pour les autres motifs, mettant fin à cet avantage qu'avaient les fonctionnaires par rapport aux salariés puisque tout sera aligné sur le crédit-temps, lui-même raccourci.

Les suppléments accordés selon l'âge ou l'ancienneté seront également supprimés. Ces mesures entreront en vigueur le 1er janvier 2023.

La cotisation spéciale sur le complément d'entreprise dans le cadre du RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) va augmenter. Pour certains travailleurs âgés qui ont exercé un métier lourd, selon la CCT conclue, il est possible d'obtenir ce RCC, mais visiblement cette mesure va coûter plus cher à l'employeur, elle est donc découragée.

FLEXI-JOBS

Le gouvernement a également élargi le nombre de secteurs qui peuvent recourir aux flexi-jobs. Ces derniers sont désormais disponibles pour l'agriculture, les parcs et jardins, différents pans de la culture (concernant les artistes, voir page 14) et encore l'événementiel. Ce type de contrat temporaire, qui arrange surtout les employeurs, n'est pas soumis aux barèmes du secteur, et ne respecte donc pas les salaires minimums négociés par les syndicats. Il implique que le travailleur doit être disponible à tout moment, puisque l'employeur n'est pas tenu de lui communiquer son horaire à l'avance. Enfin, les flexi-jobs en général ne sont pas encouragés par les organisations syndicales car ils s'opposent au principe de l'emploi durable et de qualité et favorisent le dumping social en Belgique.

En parallèle, le contingent d'heures en job étudiant bénéficiant d'une dispense de versement à la sécurité sociale a été augmenté, passant de 475 à 600 heures par an. Sous ce seuil, seule une petite cotisation de solidarité est due. Cette mesure entre en application dès 2023, avec une évaluation des effets prévue en 2024. Encore une mesure qui ne va pas dans le bon sens, même s'il est encore tôt pour se prononcer sur les réelles conséquences, sans savoir s'il y aura des changements de fiscalité (pour permettre à un étudiant de continuer à être à la charge de ses parents tout en gagnant plus) et sur les allocations familiales.

SURPROFITS EXCEPTIONNELS

Depuis l'augmentation fulgurante et démesurée des prix de l'énergie et de plusieurs matières premières, certaines entreprises



Le gouvernement a augmenté le nombre d'heures dispensées de versement à la sécurité sociale pour les étudiants, encore une mesure qui ne va pas dans le bon sens.

en ont largement profité en réalisant des bénéfices tout à fait excessifs. Une taxe sur les surprofits était l'une des demandes du Syndicat libéral pour aider les citoyens à traverser cette crise et elle a enfin été annoncée par le gouvernement. Elle devrait rapporter 600 millions d'euros en 2022 et 2,5 milliards en 2023. Il faudra cependant veiller à mettre en place un dispositif qui ne pourra être opposé fiscalement et juridiquement. Notre crainte est que le secteur de l'énergie conteste la notion de surprofit devant la justice.

AIDES SUPPLÉMENTAIRES

La réduction des droits d'accises sur l'essence et le diesel, permettant une économie de 17,5 cents au litre, a été prolongée jusqu'en mars 2023. Comme annoncé en septembre, le gouvernement octroie des aides pour soulager la facture d'énergie des ménages. Ceux qui ont un contrat de gaz et d'électricité à prix variable ou fixe conclu après le 30 septembre 2021 toucheront 135 euros (gaz) et 61 euros (électricité) pour les mois de novembre et décembre, soit 196 euros. Comme l'a annoncé le Premier ministre, cette aide ne sera pas accordée en novembre, et donc versée deux fois en décembre. Si d'ici le 1er janvier vous n'avez rien reçu et que vous avez droit à ces réductions, soumettez une demande écrite au SPF Économie avant le 23 janvier 2023. Ces primes seront allouées chaque mois jusqu'en

mars 2023. D'autres ristournes s'appliquent pour les pellets, le mazout et le propane. Des mesures qui font du bien à la classe moyenne qui ne bénéficie pas du tarif social.

Quant à ce dernier, nous nous réjouissons qu'il ait été élargi à d'autres ménages, notamment ceux qui vivent dans des immeubles à appartements et autres logements collectifs, et prolongé jusqu'en mars 2023. Ce prolongement nous conforte dans notre revendication que cette protection devrait être structurellement pérennisée. Il faudra toutefois veiller à ce que ce tarif puisse facilement être demandé par les ménages lorsqu'il n'est pas attribué automatiquement. Les informations sur les chèques et primes énergétiques doivent être lisibles et accessibles à tous.

RÉFORME FISCALE

Toute nouvelle réforme fiscale globale et approfondie ne serait discutée qu'en décembre, et ne serait donc pas mise en place sous ce gouvernement. Comme le FMI, la CGSLB plaide pour l'introduction d'une Dual Income Tax progressive. Ce système permet d'imposer tous les revenus issus du patrimoine de manière progressive et équitable, tout en réduisant la pression fiscale sur les travailleurs. Une proposition neutre d'un point de vue budgétaire et qui préserve notre sécurité sociale. ■

Des actions pour alerter les employeurs et les gouvernants

Vos fins de mois deviennent de plus en plus difficiles ! Le 9 novembre était une journée d'action en front commun syndical pour faire pression sur les employeurs et les différents gouvernements afin de freiner la dégradation du pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux.



Le 9 novembre, la CGSLB avait laissé à chaque travailleuse, chaque travailleur la liberté de participer ou non aux mouvements de grève. L'essentiel pour nous était d'envoyer un message clair aux employeurs et aux gouvernements. Il faut préserver le pouvoir d'achat.

MÊME TRAVAILLER NE SUFFIT PLUS

L'augmentation du coût de la vie devient insoutenable, chaque jour un peu plus. Au supermarché, à la pompe à essence, sur ses factures et ses provisions d'énergie... de nombreux ménages supplémentaires se retrouvent dans la pauvreté. Un salaire ne suffit

plus, deux salaires ne suffisent plus. Que dire alors des gens qui vivent d'allocations sociales, de flexi-jobs, de rémunération à l'acte en livrant des plats cuisinés ou du revenu d'intégration ?

Comment réussir à se nourrir, se chauffer, s'éclairer, se déplacer, se soigner, ne parlons même pas des loisirs... ?

Beaucoup de travailleur-euse-s payent pour se rendre au boulot, car les transports en commun ne rencontrent pas leurs besoins de mobilité et les frais de déplacement remboursés par leur employeur ne compensent plus (et de loin) le coût réel.

MAINTENIR L'INDEXATION AUTOMATIQUE

Les mécanismes mis en place par les divers gouvernements pour compenser cette hausse extraordinaire des frais de carburants et d'énergie partent certes d'une bonne intention, mais sont très largement insuffisants. Et face à cette situation insupportable que vivent les travailleur-euse-s et les allocataires sociaux-ales, certains employeurs parlent pourtant de supprimer ou de raboter l'indexation des salaires.

Cette augmentation, qui ne fait que compenser partiellement et avec retard l'augmentation des prix, est souvent la seule possible pour des dizaines de milliers de travailleur-euse-s.

Cerise sur le gâteau, ils imaginent 0% de hausse salariale pour les 2 prochaines années, même dans les secteurs et entreprises dans lesquels des bénéfices plantureux ont été réalisés. Pour clore le tableau, ils pinaillent pour affecter la totalité de l'enveloppe bien-être pourtant disponible et indispensable pour les allocataires. Ce n'est pas acceptable !

La CGSLB revendique



- des mesures plus fortes pour rendre les prix de l'énergie et des carburants accessibles à toutes et tous.
- le maintien inconditionnel, voire le renforcement, des mécanismes d'indexation automatique des salaires.
- une réforme fiscale qui fera peser les efforts sur les épaules les plus larges, notamment en introduisant une taxation duale et progressive des revenus du patrimoine (proposition CGSLB) ainsi qu'en créant une quotité sérieuse de revenus exonérés d'impôts (12 000 €) accompagnée d'un élargissement important de la tranche imposée à 40%.
- la modification de la loi de 1996 afin que les employeurs et les travailleurs retrouvent leur liberté de négocier des augmentations de salaire là où c'est possible.
- la répartition complète et rapide de l'enveloppe bien-être.

Ensemble, agissons pour notre pouvoir d'achat !



Augmenter les salaires ? C'est possible !

Les calculs du Conseil central de l'Économie (CCE) aboutissent à une marge salariale de 0% pour les deux années à venir. Ainsi, les syndicats ne pourront pas négocier les augmentations de salaires, même dans les secteurs qui se portent bien.

La CGSLB prend acte de la publication du rapport technique du CCE. Il était clair depuis longtemps que la loi réformée de 1996 rendrait impossible toute concertation sociale sur une marge salariale maximale. Cependant, même après l'attribution prévue des indexations salariales en 2022 et les années suivantes, il n'y a eu pas de problème en termes de compétitivité des coûts salariaux. Du moins, pas si l'on calcule correctement ce que l'on appelle l'écart salarial. Celui-ci était de 0% fin 2019, après une récente révision, il était même de -0,4% en faveur de la Belgique.

ERREUR DE CALCUL

Toutefois, il ne tient pas compte de toutes les subventions salariales et réductions de charges dont bénéficient les employeurs. Si tous ces éléments se retrouvent dans le calcul, l'écart salarial s'élève à 4% en notre faveur. Cela signifie que l'écart salarial réel à la fin de 2019 était de -4,4% en faveur de notre pays. Selon les seules prévisions fiables disponibles à ce jour, à savoir celles publiées par les banques centrales de Belgique et de France, des Pays-Bas et d'Allemagne en juin de cette année, entre 2020 et 2024, les coûts salariaux augmenteraient de 1,9% plus vite en Belgique que dans les pays voisins. Entre-temps, des prévisions moins fiables indiquant une croissance plus rapide des salaires en Belgique ont également été publiées. Mais en partant d'un avantage salarial de -4,4% à la fin de 2019, on peut s'attendre à ce qu'à la fin de 2024, nous nous retrouvions à peu près au même niveau de coûts salariaux que nos voisins en tenant compte de toutes les réductions de charges et subventions salariales. La CGSLB ne s'associe donc pas aux messages apocalyptiques répétés par les employeurs.

MARGES HISTORIQUEMENT ÉLEVÉES

Nous reconnaissons qu'il n'est pas facile aujourd'hui pour certaines entreprises d'encaisser la hausse des coûts énergétiques, comme c'est le cas de nombreux travailleurs et allocataires sociaux en difficulté aujourd'hui. Mais les chiffres de la Banque nationale montrent que les marges bénéficiaires des entreprises belges au deuxième trimestre 2022 ont atteint leur plus haut niveau jamais enregistré, à 45,2%, malgré la forte hausse des prix de l'énergie.



Ces marges sont nettement plus élevées que dans les pays voisins, elles n'atteignent pas les 40% en Allemagne et aux Pays-Bas et à peine 32,5% en France.

NÉGOCIER LÀ OÙ C'EST POSSIBLE

Ainsi, de très nombreuses entreprises, voire des secteurs entiers, ne sont pas affectés négativement par la crise énergétique, qu'elles parviennent à répercuter la hausse des coûts ou non. Dans les secteurs où les marges bénéficiaires se maintiennent à des niveaux historiquement élevés, il devrait être possible de négocier librement des augmentations de salaire. Or, la loi actuelle sur la norme salariale rend cela impossible. Le Syndicat libéral demande donc une modification urgente de la loi. Nous sommes convaincus que les syndicats et les employeurs peuvent négocier de manière responsable des augmentations salariales supérieures à l'indice dans les secteurs et les entreprises où cela est possible.

BON POUR L'ÉCONOMIE

Une marge pour des augmentations salariales réelles est également essentielle pour notre économie en ces temps incertains. En effet, pour de nombreux travailleurs, l'indexation ne suffit pas à couvrir la hausse des coûts, ce qui entraîne une forte réduction de leur pouvoir d'achat. En témoigne la confiance des consommateurs, qui n'a jamais été aussi basse, pire encore qu'au moment de la crise du covid. En conséquence, la croissance de la consommation privée, qui représente la moitié des dépenses de notre économie, sera négative dans les prochains mois. La crise du pouvoir d'achat entraîne notre économie dans la récession, ce qui a des conséquences néfastes importantes pour les entreprises belges. Si les travailleurs de certaines entreprises et de certains secteurs peuvent renforcer leur pouvoir d'achat grâce à une augmentation des salaires réels, la consommation privée pourra recevoir un coup de pouce indispensable et notre économie pourra sortir de la récession. ■

Les enseignants à nouveau dans la rue



Les enseignants étaient encore une fois nombreux pour leur quatrième manifestation en 2022. La forte mobilisation sera-t-elle suffisante pour forcer la main du gouvernement ?



10 » va s'appliquer, lequel consiste à fermer les classes de moins de 10 élèves dans une certaine filière si une autre école à moins de 10 kilomètres propose la même option. « Les jeunes qui voudront s'inscrire dans une formation n'auront pas toujours la possibilité de le faire à côté de chez eux, et certains enseignants perdront leur emploi », déplore Elisabete Pessoa, Secrétaire générale de l'APPEL, la section enseignement libre de la CGSLB.

Dans un secteur qui souffre déjà de pénuries en raison du manque d'attractivité de la profession, l'arrivée du Pacte d'Excellence et d'autres réformes risque d'aggraver encore davantage la situation. Un chiffre pour se rendre compte de la gravité de celle-ci : près d'une école sur deux dans notre pays n'arrive pas à recruter assez d'enseignants. Il faut absolument prendre des mesures qui vont dans le bon sens, et vite.

C'est dans ce contexte que les profs se sont rassemblés pour la quatrième fois depuis le début de l'année civile. Après un rassemblement le 27 septembre pour administrer une « piqûre de rappel » à la Fédération Wallonie-Bruxelles, ils étaient environ 13 000 le 13 octobre à Namur pour défendre des revendications qui n'ont pas changé : la nouvelle procédure d'évaluation, les plans de pilotage, la réforme de l'enseignement qualifiant et la taille des classes. Revenons en détails sur ces quatre demandes qui tombent dans l'oreille sourde du gouvernement depuis trop longtemps.

ÉVALUATION

Alors qu'un système d'évaluation des enseignants existe déjà, une nouvelle mouture devrait voir le jour. Un changement qui n'apporte rien de bien, si ce n'est un accompagne-

ment des nouveaux enseignants. Ce que les syndicats craignent, c'est qu'il amène aussi davantage de pression. « Les nouveaux enseignants ont besoin de cet accompagnement, dans un cadre pédagogique, mais alors il faut que ce texte s'arrête là et n'inclue pas de nouvelles évaluations puisqu'elles existent déjà », réclame Masanka Tshimanga, Présidente du SLFP-Enseignement.

PLANS DE PILOTAGE

Les plans de pilotage font partie intégrante du Pacte d'Excellence. Ils consistent en un projet pour l'établissement avec des objectifs à atteindre en vue d'y améliorer la qualité de l'apprentissage et le fonctionnement de l'école. Une bonne idée... en théorie. « Sur le terrain, ces plans de pilotages génèrent de la surcharge administrative : des réunions à gogo, des projets à mettre en œuvre qui viennent en plus des projets déjà mis en place », poursuit Masanka Tshimanga.

RÉFORME DU QUALIFIANT

L'enseignement qualifiant regroupe les filières techniques et professionnelles, de la soudure à la boulangerie, en passant par l'hôtellerie et la plomberie. Un type de formation qui concerne 60 000 élèves en Wallonie et à Bruxelles et dont l'offre risque bien de se réduire. Un nouveau principe du « 10-

TAILLE DES CLASSES

Selon les sections, il existe des limitations officielles de nombre d'élèves par classe afin d'optimiser la qualité de l'enseignement. Toutefois, certaines dérogations permettent de passer outre ces limites. « Pour un certain nombre de cas, ces dérogations sont automatiques », dénonce Elisabete Pessoa. Alors que les classes sont de plus en plus surpeuplées, les syndicats demandent la suppression pure et simple de ces dérogations qui réduisent ces limitations à des futilités.

DES CHANGEMENTS À PRÉVOIR ?

Malgré ces quatre manifestations en un an, la Fédération n'a pas apporté les changements espérés par les syndicats. Il s'avère que l'enseignement, bien qu'indispensable dans toute société fonctionnelle, souffre d'un grave manque de financement. Tout changement à apporter doit donc se faire à coût constant, sans moyens supplémentaires. Tel est le regrettable message de nos dirigeants.

Une semaine après cette manifestation, le front commun syndical de l'enseignement a établi un nouveau plan d'actions afin de maintenir la pression. Masanka Tshimanga l'affirme : « Nous n'abandonnons pas notre combat, on continue à se mobiliser. »

Aperçu de la jurisprudence

Résiliation d'un contrat de travail - pièges et embûches

Cela semble simple à première vue de signifier la fin d'un contrat de travail. M. Google fournit la "bonne" formulation. Mais c'est bien plus compliqué qu'il n'y paraît... Ci-dessous, nous aborderons tout d'abord les conséquences de la notification du préavis par l'employeur par la remise de la lettre et la valeur du formulaire C4. Nous passerons ensuite brièvement en revue d'autres points de friction, qui sont loin d'être les seuls.

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

La notification de la résiliation d'un contrat de travail par l'employeur ne peut se faire que par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. Si cela se fait d'une autre manière, la notification sera absolument nulle et non avenue. L'envoi d'une lettre de préavis sur laquelle le travailleur signe "pour réception" ne constitue pas un préavis valable. Cette règle vise à prévenir l'antidatation, évitant ainsi que des allocations de chômage soient demandées pour une période qui devrait être couverte par un délai de préavis.

Cette nullité absolue n'affecte pas la validité du licenciement : lorsque le licenciement est accompagné d'un préavis nul, il n'y a pas de préavis valablement exprimé. Le contrat de travail est alors en principe résilié immédiatement, même si la lettre de préavis indique une date ultérieure (*Cour de cassation, 14 décembre 1992*).

Dans ce cas, le travailleur peut invoquer que le contrat de travail a pris fin immédiatement. Mais il peut aussi se comporter comme si le préavis était valable en continuant à exécuter ses prestations et en n'invoquant pas la conséquence du préavis nul, c'est-à-dire le licenciement immédiat. Le contrat de travail se poursuit ensuite jusqu'à ce qu'il soit résilié d'une autre manière.

C'est ce qui est arrivé à notre affilié, M. B. Il a signé la lettre de préavis de quatre mois et douze semaines "pour réception",

a continué à exécuter son contrat de travail et a même pris un congé de sollicitation, jusqu'à ce que son employeur lui annonce, quelque six mois plus tard, que son préavis expirerait la semaine suivante. À cette date annoncée, il devait donc cesser d'exécuter son contrat de travail. L'employeur lui a payé une autre semaine de préavis parce que la lettre de préavis indiquait une date d'entrée en vigueur de la période de préavis incorrecte. Ce n'est que quelques mois plus tard que l'employeur a fourni le formulaire C4. Il y est indiqué que le contrat de travail a pris fin en raison d'un "volume de travail insuffisant dans l'entreprise" et que le préavis a été notifié par lettre recommandée (!) avec indication de la durée de la période de préavis. Ce n'est qu'à ce moment-là que M. B. s'est rendu compte que le préavis n'avait pas été correctement notifié. Il a signé la lettre de licenciement "pour réception", mais n'a pas du tout reçu d'exemplaire par courrier recommandé.

Devant le tribunal du travail d'Anvers, une demande d'indemnité de licenciement égale à la durée du préavis nul a été introduite. L'employeur conteste avoir voulu licencier à l'issue du préavis (nul) : en l'absence de préavis valable, M. B. a lui-même rompu le contrat de travail et doit être condamné à verser une indemnité de licenciement. Le formulaire C4 ne pouvait pas être pris en compte, car il ne faisait référence qu'au préavis nul, selon le raisonnement de l'employeur encore.

La Cour du travail de Gand a estimé que le formulaire C4, dans ce cas précis, révélait bien que l'employeur souhaitait mettre fin au contrat de travail.

Il y avait aussi une raison à cela : il y avait trop peu de travail pour maintenir l'emploi. Même dans la correspondance qui a suivi le licenciement, l'employeur n'a émis aucune réserve, car le travailleur aurait lui-même mis fin au contrat. De plus, l'employeur a payé une indemnité de préavis basée sur une date d'entrée en vigueur erronée, ce qui démontre une fois de plus clairement que c'est l'employeur qui a résilié unilatéralement le contrat. Il a été condamné à verser une indemnité de licenciement égale à quatre mois et douze semaines de salaire, correspondant à la durée du préavis nul (*Cour du travail de Gand, 10 octobre 2022*).

De cette jurisprudence, on retient que, malgré l'issue favorable, il ne faut pas accorder trop de poids au contenu du formulaire C4 à la suite d'une résiliation nulle. En effet, la Cour de cassation a précédemment jugé qu'il ne pouvait être déduit de son émission qu'il existait une volonté renouvelée de rompre le contrat de travail après une précédente notification de licenciement nulle (*Cass. 4 mars 2019*). Dans le même sens, la Cour du travail d'Anvers a jugé que, pour prétendre à une indemnité de licenciement, le travailleur doit prouver que le contrat de travail - après la notification du préavis nul - a pris fin à la suite d'une nou-



velle résiliation unilatérale par l'employeur. La cour n'a pas pris en considération le formulaire C4 à cette fin, car il ne se référait qu'au préavis de résiliation nul donné précédemment (*Cour du travail d'Anvers, 2 décembre 2020*).

Dans ces circonstances, un autre acte de licenciement de la part de l'employeur doit être prouvé, tel qu'un avis de l'employeur d'arrêter le travail à une certaine date, un ordre de retour de marchandises, une clôture de compte, des témoignages, etc.

LETTRE RECOMMANDÉE NON SIGNÉE

Dans le passé, on considérait parfois qu'une lettre de licenciement non signée pouvait être valable s'il n'y avait pas le moindre doute quant à l'identité de l'expéditeur et à sa réelle intention.

La Cour du travail de Liège s'est penchée sur les conséquences d'une lettre de préavis non signée. Le travailleur qui a reçu cette lettre a invoqué la nullité du préavis pour absence de signature et a constaté la

rupture immédiate du contrat de travail. Au même moment, l'employeur lui a signifié un nouveau préavis, s'étant rendu compte de son étourderie. Le travailleur a réclamé le paiement d'une indemnité de rupture. La Cour du travail a estimé que le licenciement avec préavis implique un écrit formellement réglementé, qui nécessite une signature de l'expéditeur. Comme il n'y avait pas de signature, l'employeur n'a pas pu être identifié comme expéditeur. La lettre s'est avérée être un brouillon envoyé par erreur par un collaborateur.

Une lettre de licenciement qui n'est pas reconnue comme telle par l'employeur peut tout au plus être considérée comme un brouillon et ne constitue pas l'expression d'une volonté définitive de rompre le contrat de travail à la date d'envoi. La cour a décidé que le travailleur avait eu tort de se fonder sur le licenciement immédiat. En raison de son absence pendant le préavis corrigé, il a lui-même été condamné à verser une indemnité de licenciement (*Cour du travail de Liège, 13 janvier 2021*).

Il est incroyable que l'employeur ait triomphé ici sur la base d'une erreur qu'il a lui-même commise.

PRÉAVIS ERRONÉ : L'EMPLOYEUR PEUT-IL LE CORRIGER ?

Mme V. a été licenciée par lettre recommandée du 22 juin 2020 en respectant un préavis de six semaines alors qu'il aurait dû être de treize semaines. L'employeur s'est rendu compte de son erreur et a envoyé une nouvelle lettre le 26 juin 2020 indiquant que le terme était de treize et non de six semaines. Malgré cela, Mme V. a cessé de travailler après l'expiration des six semaines initialement prévues. Elle a réclamé devant le tribunal du travail le versement d'une indemnité de départ égale à sept semaines de salaire, correspondant à la partie trop courte du délai de préavis.

La résiliation d'un contrat de travail est une manifestation unilatérale de volonté. À partir du moment où la résiliation est formellement notifiée et en l'absence de vice, elle est définitive et irrévocable, y compris

en ce qui concerne ses modalités. Elle confère au destinataire un droit acquis. Sur cette base, le tribunal du travail de Gand a jugé que le caractère définitif et irrévocable de la résiliation signifiait que seul un délai de six semaines devait être observé. La correction concernait un nouveau préavis qui ne devait pas être pris en compte. Mme V. a obtenu l'indemnité de licenciement réclamée, égale à sept semaines de rémunération. (*Tribunal du travail de Gand, 13 octobre 2022*).

LE TRAVAILLEUR PEUT-IL ACCEPTER SA LETTRE DE PRÉAVIS RECOMMANDÉE ET AUTO-ADRESSÉE ?

Notre affilié en question était employé comme manutentionnaire dans un département de l'entreprise où le courrier était également distribué. Ses fonctions comprenaient la réception du courrier adressé à l'employeur. Il a lui-même résilié son contrat de travail par lettre recommandée. En vertu de sa fonction, il a lui-même reçu ce courrier recommandé le lendemain. Il l'a placé, sans l'ouvrir, dans le bac à courrier de la direction et l'a photographié. Dans un courriel envoyé le même jour au directeur général de la société, celui-ci a confirmé la

réception de la lettre recommandée et la résiliation de son contrat de travail.

L'employeur a alors déclaré la résiliation immédiate du contrat de travail en raison de l'invalidité du préavis envoyé par courriel. Il estimait avoir droit à une indemnité de licenciement aux frais du travailleur et a déduit ce montant du règlement final lors de son départ. Notre affilié a réclamé le paiement d'une indemnité de licenciement et le remboursement du montant retenu sur son salaire. Il a fait valoir qu'il n'avait jamais exprimé le souhait d'un licenciement immédiat, mais avait seulement mentionné un délai de préavis dans son courriel, en se référant à la lettre recommandée qu'il avait envoyée et réceptionnée. Cependant, l'employeur a soutenu qu'il n'avait jamais reçu la lettre recommandée mais seulement la copie par e-mail.

La contestation a été soumise au tribunal du travail d'Anvers. Le tribunal souligne que lorsqu'un travailleur accepte une lettre recommandée qu'il a lui-même envoyée, l'effet de cette signification est annulé et le travailleur concerné doit prendre les mesures appropriées pour que l'employeur

soit effectivement notifié de la résiliation. S'il ne le fait pas, il sera tenu de verser une indemnité de licenciement. Sur la base des circonstances factuelles propres à l'affaire, le tribunal a décidé que la personne concernée était habilitée à recevoir du courrier. Il avait pris l'initiative nécessaire pour que son employeur prenne connaissance du préavis. L'indemnité de départ réclamée a été accordée, ainsi que le montant indûment retenu sur le salaire (*Tribunal du travail d'Anvers, 20 novembre 2019*).

COMMENTAIRE FINAL

Lorsque l'avis de licenciement émane du travailleur, la notification de la lettre de licenciement peut également se faire par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur sur le duplicata est obligatoire et vaut avis de réception. Cela n'empêche pas que la résiliation puisse également être donnée par lettre recommandée. Si, dans les situations évoquées ici, le préavis émanait de l'employeur, le même raisonnement peut être appliqué chaque fois que le préavis est donné par le travailleur par courrier recommandé. ■

Erik Massé



The screenshot shows the homepage of lemanuel.be, a website for labor law. The header includes the logo 'CGSLB Manuel du travailleur' and a language selector 'NL | FR'. Below the header, there are four main navigation cards: 'Droit Individuel du Travail', 'Droit collectif du Travail', 'Réglementation du travail', and 'Sécurité sociale'. Each card contains a brief description of the topic and a 'Lire plus' link. At the bottom, there is a 'Login' section with a 'Se connecter' button and a 'Législation' section with a 'Lire plus' link. The footer includes a note about free access for CGSLB members and a link for non-members.

lemanuel.be

EXCLUSIVEMENT RÉSERVÉ AUX AFFILIÉS CGSLB

Droit du travail, droit de la sécurité sociale, retrouvez la législation sociale belge dans une version plus accessible que les textes légaux bruts sur le site lemanuel.be.

Votre affiliation au Syndicat libéral vous permet de vous enregistrer pour consulter ce précieux outil dès que vous en avez besoin.

Fermeture de Logistic Nivelles

Les décomptes ne sont pas bons

La cessation des activités de l'entrepôt de Logistics Nivelles continue à se dérouler dans la confusion. Les dates de fermeture de certains services sont repoussées à plus tard, les travailleurs ne savent plus quand leur contrat s'arrête définitivement ou pas.

Rien d'étonnant à ce que certains craquent et signent malgré des décomptes des indemnités de départ incomplets et inexacts.



Barbara Leduc et Jean-Marc Matot refont les décomptes des indemnités de départ. Trop de gens incompetents en matière de fermeture d'entreprise se sont mêlés du dossier.

Ces incidents s'ajoutent à la liste des indices qui nous confirment dans notre analyse que la fermeture pour le 30 novembre de l'entrepôt qui dessert les grands magasins Carrefour à partir de Nivelles a été mal pensée et donc mal mise en œuvre par la direction de Kuehne + Nagel.

Pendant notre entretien, Jean-Marc Matot, délégué principal CGSLB, a reçu un e-mail informant le personnel encore présent sur le site que la fin des contrats prévue pour la mi-novembre est reportée, sans plus de précision sur la nouvelle date. L'approvisionnement des magasins à la veille de la période chargée des fêtes ne se passe pas convenablement à partir des autres entrepôts du groupe. Alors que la mobilité sur les routes belges est de plus en plus problématique et

que les prix des carburants se sont envolés, la décision de Kuehne + Nagel de fermer le site de Nivelles est incompréhensible.

Nous serons évidemment attentifs à ce que la direction ne fasse pas appel à des intérimaires pour remplacer les travailleurs qu'elle vient de licencier.

MALTRAITANCE

La direction joue avec les nerfs des travailleurs depuis de nombreux mois en les maintenant dans l'incertitude de la fin effective de leur contrat et en commettant de nombreuses erreurs dans le décompte des indemnités de départ. « Les travailleurs sont à bout et subissent ces agissements comme de la maltraitance psychologique insupportable » commente Jean-Marc Matot. « La direction

obtient la réaction qu'elle cherche : que des travailleurs, dont certains fondent en larmes, signent une convention individuelle de fin de contrat qui comprend des clauses de renonciations odieuses les empêchant de faire valoir leurs droits en cas de contestation sur le montant de l'indemnité qui leur est due ».

Au début des licenciements, la formule « Tu signes ou tu n'auras pas tes sous » assénée par la direction aux travailleurs s'apparentait à du chantage. La CGSLB a d'ailleurs porté plainte auprès de l'inspection des lois sociales pour dénoncer l'abus de droit que constitue le fait d'exercer une telle pression pour faire signer des conventions individuelles.

FEUILLE DE CALCUL

Pour avoir par le passé constaté des manquements sur sa propre fiche de paie, Jean-Marc Matot s'est empressé de développer une feuille de calcul Excel après la conclusion du plan social afin de vérifier si chaque travailleur allait bien recevoir les montants auxquels il a droit.

« Je ne comprends pas. Je constate des différences de 3 000 à 19 000 euros sur l'indemnité de départ en défaveur des travailleurs, sans parler du décompte final de la rémunération due en fin de contrat, notamment du calcul des pécules de vacances simple et double de l'année suivante ».

Tout cela témoigne d'un manque de considération pour tout le personnel. « Je n'ai jamais connu un climat de négociation aussi violent, y compris avec les collègues syndicaux. Même pas au plus fort de la restructuration de la sidérurgie. » conclut Barbara Leduc, Secrétaire permanente CGSLB. ■

Mölnlycke : délocalisation ou stratégie ?

La CGSLB va défendre les 41 personnes concernées par la récente décision de Mölnlycke de fermer son service client à Waremme, en province de Liège.



Arielle Sainlez, Daniel Mairlot et Daniel Sole, délégués syndicaux CGSLB chez Mölnlycke, seront épaulés par notre Secrétaire permanente Vicky Hendrick pour défendre le personnel concerné.

L'entreprise Mölnlycke, leader mondial de produits de santé à usage unique, a annoncé le 6 octobre 2022, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, la fermeture de son service client (GCC : Global Customer Care) à Waremme, ce qui impliquerait le licenciement de 41 personnes. Face à cette annonce choc, les travailleurs concernés étaient pris entre la colère et l'incompréhension, certaines personnes ont fait un malaise. Une décision inattendue qui touche principalement les employés du GCC, mais également leurs collègues et leur famille, avec un fort impact psychologique, nous relatent nos délégués CGSLB chez Mölnlycke, Arielle Sainlez, Daniel Mairlot et Daniel Sole. Ce sont en réalité 46 postes qui disparaissent au total dont 5 étaient toujours vacants.

Cette annonce marque le début d'une longue période de discussion et de négociation à laquelle participe le Syndicat libéral.

Premièrement, ce qui est incompréhensible pour la CGSLB, c'est que le groupe suédois a récemment réalisé d'importants bénéfices, lui permettant de généreusement récompenser ses actionnaires... mais pas ses salariés.

« Ces derniers mois, le personnel a été pressé comme un citron pour répondre aux exigences et parvenir à ces bons résultats financiers. Voilà comment il est remercié, pour une question de réflexion stratégique », s'est indignée notre délégation syndicale CGSLB chez Mölnlycke. Cette décision « stratégique » de l'entreprise est d'autant plus surprenante qu'un groupe de travail avait été mis en place l'année dernière dans ce service, soit un certain investissement.

DÉCISION DÉCONCERTANTE

À en croire sa communication, Mölnlycke entend transformer son service client, pointant des discordances et des « limites » de celui-ci, notamment avec les équipes commerciales. Elle cherche ainsi à rapprocher ce service avec les clients des marchés locaux, c'est-à-dire à décentraliser le GCC de Waremme pour avoir plusieurs services clients dans les pays où l'entreprise est active. Le service client pour le Benelux serait transféré à Berchem, tandis qu'une nouvelle équipe de 5 personnes devrait être créée à Waremme.

« Quand on parle de fermeture, on n'envisage pas de réengager. Qu'on aille chercher ce nou-

veau personnel dans celui qui est licencié », proposent nos délégués CGSLB.

QUELLES SOLUTIONS ?

La procédure de licenciement en est actuellement à sa première phase, celle de l'information et de la consultation. Nos délégués syndicaux sont ainsi chargés de faire remonter les questions et inquiétudes des travailleurs concernés au cours de leurs multiples réunions face à la direction, avec d'abord la volonté de comprendre pleinement la décision de fermer le GCC.

La priorité sera de limiter les dégâts en matière de licenciements, par exemple via un départ en RCC, un transfert vers d'autres départements à Waremme ou vers un service client à l'étranger propose Vicky Hendrick, Secrétaire permanente du Syndicat libéral à Liège. Il est encore difficile pour l'instant de déceler les intentions de l'entreprise dans ses succursales, de savoir précisément où il y aura des postes disponibles. Il faudra ensuite obtenir le meilleur accord social possible, avec une prime de départ convenable, et aider ces travailleurs expérimentés à rebondir ailleurs. La période des licenciements s'étendra de mars à décembre 2023.

Les artistes espéraient un statut, ils reçoivent des flexi-jobs

Le conclave budgétaire étend l'accès aux flexi-jobs aux secteurs de la culture (en dehors des fonctions artistiques).

La décision est incompréhensible, de la part d'un gouvernement qui prétendait améliorer le statut des travailleurs de la culture.



A lors que les discussions sur le mal nommé « statut d'artiste » ont abouti à une réforme qui rend l'accès et le maintien dans un statut du travailleur des arts encore plus difficile, alors que le texte sur la future commission du travail des arts est encore en discussion et qu'il inquiète particulièrement les techniciens du secteur (qu'est-ce qui sera reconnu comme travail artistique et sur la base de quels critères ?), le gouvernement vient d'annoncer que les flexi-jobs vont être étendus aux secteurs de la Culture, à l'exception il est vrai des fonctions artistiques. Et cela, de la part d'un gouvernement qui se targuait d'améliorer le statut des travailleurs de la culture.

PÉNURIE DE TRAVAILLEURS

Les flexi-jobs constituent une forme d'emploi précaire de travail, une succession de mises

à disposition ouverte à tout le monde pour qui a travaillé en 4/5e (pas de sécurité d'emploi), un salaire instable et non garanti (pas de sécurité de revenu), un salaire brut inférieur au minimum sectoriel (déjà très bas), des horaires instables et imprévisibles, pas de double pécule de vacances ni d'assurance maladie et pas de qualification requise...

Or, depuis la crise Covid, dans le secteur de la Culture et de l'événementiel, on constate une pénurie de personnel technique qui, suite au chômage Corona s'est vu obligé de se réorienter professionnellement. Un vrai problème pour ces métiers indispensables au secteur des Arts puisqu'on a estimé qu'il manquait environ 600 techniciens pour la bonne tenue des festivals cet été. Par ailleurs, on constate que les jeunes ne finissent plus leurs études puisqu'ils trouvent du boulot dès

leur deuxième année d'étude, délaissant ainsi prématurément leur formation.

EMPLOIS PLUS STABLES

Les travailleurs ont besoin d'emplois stables et de contrats plus longs, pas d'un démantèlement encore accentué des conditions de travail. Les travailleurs ne veulent certainement se voir imposer un nivellement par le bas. Le secteur doit pouvoir compter sur des travailleurs réguliers et qualifiés.

Les organisations syndicales regrettaient déjà vivement de ne pas être conviées à la réflexion sur le statut d'artiste, elles s'insurgent aujourd'hui en constatant qu'on fragilise une fois de plus les travailleurs. Ne l'oublions pas, le statut de flexi-jobs c'est une précarisation généralisée du monde du travail. Il s'agit d'une dérégulation inacceptable. ■

Pour qui travaillez-vous ?

L'avenir de nombreux travailleurs des plateformes en Belgique et en Europe se joue en ce moment au Parlement et au Conseil européens. La CGSLB souhaite une législation claire pour eux afin qu'ils soient mis sur un pied d'égalité avec les autres.



Députés européens, pour qui travaillez-vous ? Cela fait des années que des plateformes comme Uber font la loi en Belgique et en Europe, profitant de zones grises dans la législation pour ne pas leur octroyer à leurs travailleurs un statut de salarié, avec tout ce qui en découle. Les travailleurs des plateformes numériques ne sont en général pas des salariés, tout en ne bénéficiant d'aucun avantage des indépendants. Ils ne fixent pas leurs prix (leurs rémunérations sont faibles et non indexées), sont soumis au bon vouloir des algorithmes et ne bénéficient pas d'indemnités en cas de maladie ou d'accident. De plus, ces plateformes ne paient pas d'impôts et de charges sociales en Belgique ou ailleurs. Il est temps que cela change.

PLAN TAXI

Notre gouvernement a déjà fait un pas dans la bonne direction en imposant aux plateformes d'octroyer une assurance accident du travail pour ses travailleurs. À Bruxelles, un plan Taxi impose un cadre réglementaire pour les chauffeurs Uber, au même titre que les chauffeurs de taxi traditionnels. Les chauffeurs Uber devront notamment posséder une licence bruxelloise pour exercer, ce qui n'était

pas le cas auparavant. Les tarifs proposés par les plateformes de location de voiture avec chauffeur pourraient augmenter en conséquence, mais c'est le prix à payer si l'on souhaite que tous les chauffeurs soient traités sur un même pied d'égalité. C'est désormais au tour des députés européens d'adopter une loi qui aille pleinement dans le sens des travailleurs et non de ces plateformes numériques blanchies depuis trop longtemps.

METTRE LA PRESSION

Ce mardi 25 octobre, une délégation CGSLB était présente à la manifestation organisée par la Confédération européenne des syndicats devant le Parlement européen. Une loi y est discutée pour enfin donner à ces travailleurs les mêmes droits qu'aux autres. Mais les pressions sont nombreuses pour affaiblir ce projet. L'été dernier, une fuite de documents publiés dans la presse a exposé la stratégie de lobbying agressive d'Uber, mettant en lumière son influence au sommet du pouvoir européen. Pour le Syndicat libéral, il est hors de question qu'une entreprise dicte ainsi sa loi à nos institutions et que le dumping social qu'elle cause continue à casser de la sorte les secteurs des taxis et de la livraison. Il n'est

pas non plus question pour nous de dialoguer avec cette même entreprise qui empiète sur les lois de notre pays et les droits des travailleurs.

ACCORD AVEC LA FGTB

Quelques jours avant que ces discussions ne s'engagent au niveau belge et européen, la FGTB a surpris tout le monde en annonçant un accord avec Uber, mettant hors-jeu les autres partenaires sociaux. Une approche unilatérale sans doute pour jouer les intermédiaires et relayer les demandes des travailleurs d'Uber, mais cela risque d'ouvrir la possibilité d'un troisième statut, c'est-à-dire de faux indépendants avec une certaine protection supplémentaire. Nous refusons une telle alternative. Soit ces travailleurs reçoivent le statut de salariés, avec le salaire minimum, les droits et la protection sociales qui y sont liés, soit ils ont un véritable statut d'indépendant, ce qui semble peu compatible avec le mode de fonctionnement de la plateforme. C'est main dans la main que les différents syndicats et les fédérations patronales (celles qui ont été lésées depuis l'arrivée d'Uber) doivent se battre contre cette entreprise et pour la mise en vigueur d'une présomption de salarié. ■

La Commission européenne propose son programme de travail 2023

Transition énergétique et crise climatique, promotion d'une démocratie plus résiliente et instauration d'une économie plus compétitive et plus équitable. Le mardi 18 octobre 2022, la Commission européenne a présenté son nouveau programme de travail pour l'année 2023.

Parmi ces objectifs énoncés par la Commission, certains ont davantage attiré l'attention de la CGSLB, avec l'espoir que l'Union européenne prenne davantage en compte les intérêts des travailleurs lors de ses prises de décision.

UNE SÉCURITÉ SOCIALE PLUS MOBILE ?

Une des annonces qui se révèle très prometteuse est le projet ESSPASS (european social pass). ESSPASS cherche à mettre à profit les avantages des nouvelles technologies afin d'accroître la compétitivité de l'Union européenne et la transparence des institutions de sécurités sociales des États membres.

Ce projet pilote prévu pour courant 2023 va analyser la faisabilité d'une digitalisation de la sécurité sociale dont les citoyens peuvent bénéficier. Le pass européen qui résulterait de ce projet permettrait de garantir aux travailleurs, indépendamment de leur localisation, de toujours avoir un accès à des informations primordiales via un service basé sur la technologie blockchain (la European Blockchain Services Infrastructure (EBSI).

Dès lors, grâce à cette solution digitale, chaque État membre sera en mesure de réaliser une vérification de la couverture sociale des citoyens ainsi que de connaître les différentes autorités compétentes. Ce service une fois mis en place permettra aux citoyens de s'identifier et de gérer eux-mêmes leurs informations personnelles, leurs documents de registre national et les diplômes obtenus. Cette initiative répond au besoin d'une meilleure coordination entre les États membres sur les questions sociales relatives aux travailleurs.

2023, L'ANNÉE DES COMPÉTENCES

La Commission européenne a fait de 2023 l'an-



La Commission von der Leyen a présenté son projet ESSPASS (european social pass) destiné à rendre les institutions de sécurité sociale des États membres plus transparentes.

née européenne des compétences (2023, year of skills). L'objectif recherché est de mettre fin à la pénurie de travailleurs à laquelle l'Union européenne est confrontée ces dernières années. Cette initiative vise à financer de manière plus importante, plus efficace et plus inclusive les formations et le développement des compétences professionnelles des travailleurs. En effet, selon la Commission européenne, les trois quarts des entreprises ont du mal à trouver un travailleur ayant les compétences correspondant au poste à pourvoir.

Cette année des compétences se situe dans la droite ligne des objectifs sociaux de la stratégie européenne 2030. D'ici 2030, la Commission veut permettre d'une part à au moins 60% des adultes de participer à des formations annuelles et d'autre part atteindre un taux d'emploi de 78% notamment au travers d'un accroissement de l'embauche au sein du

secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Enfin avec l'année des compétences, la Commission européenne cherche à pourvoir les postes vacants qui ne pourraient pas être pourvus par des citoyens européens. L'attraction des talents étrangers sera renforcée notamment en facilitant la reconnaissance des qualifications des citoyens non européens sur le marché du travail des États membres.

La CGSLB se réjouit de ces initiatives présentées par la Commission européenne pour l'année 2023. Le Syndicat libéral et la Confédération européenne des Syndicats (CES) suivront avec attention l'avancée de ces dossiers afin de garantir que l'Union européenne prenne davantage en compte les intérêts des travailleurs lors de ses prises de décision. ■

Raphaël Boateng

Le Plan de Relance wallon se modifie en marge de la concertation sociale



Il ne faudrait pas que la réforme des aides à la formation passe à la trappe dans la réaffectation des budgets du Plan de Relance wallon.

Le gouvernement wallon prétexte la succession des crises pour court-circuiter la concertation sociale institutionnalisée. La CGSLB comprend l'urgence de réorienter les faibles moyens financiers de la Région vers l'essentiel. Le dialogue entre représentants des syndicats et des employeurs constitue toutefois une garantie que l'exécutif wallon tranche en faveur de l'emploi et des citoyens au lieu de procéder à des arbitrages purement politiques.

Après la pandémie du covid et les inondations, nous voici confrontés à l'augmentation des prix et à l'invasion de l'Ukraine. Le ministre-président de la Wallonie Elio Di Rupo a invoqué l'urgence et la situation budgétaire de la Région pour mettre entre parenthèses la concertation structurée au sein du Conseil économique, social et environnemental (CESEW) et du Groupe des Partenaires sociaux (GPSW). Il a préféré favoriser des concertations avec un nombre de partenaires réduit et privilégiés.

EN PETIT COMITÉ

« C'est une évolution problématique » analyse Christian Lochet, Secrétaire régional wallon de la CGSLB. « Aux institutions qui fonctionnent bien et qui - certes - ralentissent parfois les procédures parce qu'il s'y déroule un débat technique et démocratique avec des experts et des décideurs des organisations de travailleurs et d'employeurs, et environnementalistes, Elio di Rupo préfère un mécanisme de consultation avec des partenaires privilégiés. » On se souvient des tractations qu'il a menées en aparté avec l'UWE et FGTB suite à un article paru dans l'Écho où Olivier de Wasseige (Administrateur délégué de l'UWE) et Jean-François Tamellini (Secrétaire général de la FGTB wallonne) avaient exprimé leurs réserves sur le Plan de Relance et revendiquaient des investissements plus structurants pour relancer l'économie wallonne.

« Le CESEW a rué dans les brancards » rappelle Christian Lochet, « non seulement parce que les autres organisations se sont senties écartées, mais surtout parce que les experts du CESEW qui nous éclairent sur les conséquences juridiques, économiques, sociales, environnementales... des choix à opérer n'avaient plus voix au chapitre. Suite à cela

les choses se sont un peu améliorées et des procédures de reportings ont été mis en place entre nous. Mais ce ne sont que des emplâtres sur une jambe de bois... la concertation a tout de même été sérieusement mise à mal. »

LA CONCERTATION, ÇA MARCHE

Fait que nous n'avons pas suffisamment l'occasion de souligner, la concertation sociale marchait bien entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

« Au vu de la gravité de la situation, à la CGSLB nous avons décidé d'accepter, pour un temps limité, de faire confiance à une représentation plus restreinte pour dialoguer avec le gouvernement à condition que l'ensemble du CESEW et du GPSW soit tenu au courant de l'évolution des discussions. Mais le CESEW doit absolument se retrouver très rapidement au centre des négociations pour orienter des arbitrages politiques. Car, malheureusement, chaque parti de la majorité tente de sauver ses totems, indépendamment de la recherche de l'efficacité économique, sociale et environnementale maximum. »

GARANTIR LA FORMATION

Pour ne prendre que l'exemple de la réécriture du Plan de Relance que nous savons en cours, il ne faudrait pas que la réforme des aides à la formation passe à la trappe.

« Le GPSW a négocié de longs mois avec la ministre Christie Morreale un mécanisme unifié de passeport wallon à la formation qui offrirait un droit à la formation individuelle. Nous sommes presque arrivés à un consensus » explique Christian Lochet. C'est un dossier complexe qui comprend les chèques formation, le crédit-temps, le congé-éducation payé et qui propose même des synergies avec les fonds sociaux sectoriels. Il est intrinsèquement lié à deux autres problématiques importantes que sont les métiers en pénurie, et la formation des travailleurs fort éloignés de l'emploi. « Or nous n'entendons plus parler du budget initial de 46 millions et des 100 millions prévus pour la formation dans le plan. Nous sommes prêts à négocier des modifications, mais nous voulons absolument être associés aux discussions dans un dossier que nous avons suivi depuis le début. »

CRÉER DES EMPLOIS

Plus globalement la CGSLB déclare depuis deux ans déjà que le Plan de Relance Wallon doit se focaliser sur des dossiers structurants, ceux qui créeront de l'emploi et de la valeur ajoutée pour les entreprises et les citoyens wallons. Les fiches du PRW en rapport avec les grands chantiers : rénovation du bâti, transport multimodal... sont essentielles. Améliorer les process d'accès et les cahiers des charges des marchés publics pour que les entreprises wallonnes (PME y compris) puissent obtenir des marchés et conserver ainsi, en Wallonie, la part la plus importante possible de valeur ajoutée, c'est capital !

Horeca Bruxelles

Des emplois assurés dans des métiers de passionnés

« Je ne veux pas d'un métier sans passion » est le slogan de la campagne actuelle menée par Horeca Forma Be Pro pour attirer les travailleur-euse-s dans le secteur.



Une crise de la vocation et l'épisode pandémique ont écarté bon nombre de serveurs et candidats serveurs des métiers de la salle. Le centre de formation, et de perfectionnement aux métiers de l'Horeca, vit une situation similaire. Et pourtant son programme est alléchant.

Certaines raisons, en lien avec le secteur, sont connues, mais Horeca Forma Be Pro n'a que peu de marge de manœuvres sur les changements structurels à y apporter. Et pourtant, aux dires des principaux intéressés, le métier de serveur est un métier de passion avec des perspectives d'évolution réelles.

Au quotidien, c'est se sentir vibrer dans le feu de l'action. Gérer les commandes, faire le pont entre la cuisine et la salle, partager des connaissances sur les cépages, barista, de produits locaux ou tout simplement échanger, avec les clients, un simple bonjour, un bon mot ou un rire complice, c'est aussi transformer le service en véritable spectacle en découplant une pièce de viande ou en flambant un plat sous l'œil des clients. Mais c'est aussi un métier ouvre-porte. Un serveur ou une serveuse retrouvera toujours un job quoiqu'il arrive. Sa polyvalence, son caractère, son assurance lui permettront d'être reconnu-e comme un-e candidat-e de choix.

C'est pour toutes ces raisons, parfois peu connues, qu'Horeca Forma Be Pro a mis en place une campagne de revalorisation des métiers de salle à travers des capsules vidéo. Ces dernières illustrent des profils inspirants de responsables d'établissement Horeca, qui partagent des expériences, des anecdotes mais surtout cette magnifique énergie qu'inspire leur parcours. Ces vidéos sont les portes d'entrée vers un contenu contextuel illustrant les différentes formations disponibles dans le centre Horeca Forma Be Pro, pour chercheurs d'emploi et travailleurs du secteur.

Découvrez le site go4horeca.be et, peut-être, éveillera-t-il chez vous une nouvelle vocation.

Titre de compétence à l'issue d'une formation gratuite

Horeca Forma Be Pro est le centre bruxellois de formation et de référence exclusivement dédié aux métiers de la cuisine, du service en salle et de l'hôtellerie. Ses formations courtes ou longues sont gratuites pour les chercheurs d'emploi, les travailleurs et chefs d'entreprises faisant partie de la commission paritaire 302.

QUE FAISONS-NOUS ?

Horeca Forma Be Pro accompagne tous ceux qui travaillent ou désirent travailler dans le secteur de l'Horeca et qui souhaitent une formation complète ou un renforcement des acquis. Il organise, chaque mois, des sessions de Testing d'orientation qui permettent d'établir un diagnostic des compétences et des objectifs personnels, pour élaborer un plan de formation.

Le centre permet également de valider ses compétences par l'obtention d'un titre de compétence reconnu officiellement.

COMMENT LE CONTACTER ?

- Pour toutes les informations sur le centre et ses formations, visitez le site web : <https://horecaformabepro.be/>
- Pour adresser un email à : formation.bruxelles@horecaformabru.be
- Ou appelez au : +32 (0) 2 550 00 10

Maman solo, maman boulot clôture une 2e année pleine de défis

Fin septembre dernier, une nouvelle page a été tournée pour le projet « Maman solo, maman boulot », ou « MSMB » pour les intimes. La saison s'est clôturée par un moment festif. Le vendredi 23 septembre, lors d'un drink, les résultats du projet ont été annoncés, les participantes félicitées et les partenaires remerciés.



« MSMB » a, cette année encore, eu des résultats positifs et ce malgré les séquelles de la période Covid et de la guerre en Ukraine. La crise énergétique, économique et sociale ont rendu la vie plus dure pour tout le monde, et encore plus pour les mamans solos.

Afin de pouvoir se concentrer sur leur projet professionnel, beaucoup d'aide a été requise pour résoudre des problèmes de la vie quotidienne (demande d'échelonnement ou d'aide financière pour payer les factures d'énergie, trouver une aide alimentaire...).

Les familles monoparentales constituent l'un des groupes-cible les plus impactés par la situation actuelle. Nous espérons pouvoir continuer à les accompagner et leur venir en aide !

PERSPECTIVES D'AVENIR ?

Cet été, l'équipe d'ATIS asbl a travaillé d'arrache-pied afin de répondre à nouveau à l'appel à projet « Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité » promu par le cabinet du Ministre de l'Emploi, Bernard Clerfayt. Ce dernier suit et soutient notre projet.

Notre projet étant présélectionné par le jury, nous attendons avec im-

patience le verdict de ce dernier afin de pouvoir nous relancer avec tout notre enthousiasme dans cette aventure pleine de défis et de rencontres.

En attendant l'annonce d'une prolongation éventuelle du projet, n'hésitez pas à prendre contact avec ATIS asbl afin de poser vos questions, prendre des infos...

Soit via mail : info@atis.brussels

Soit via téléphone : 02/210.01.00

COMMENT SOUTENIR LE PROJET ET LES MAMANS SOLOS BRUXELLOISES ?

N'oubliez pas qu'afin d'aider les mamans solos, il faut parler du projet autour de vous pour toucher le plus de monde possible.

Suivez-nous et likez notre page Facebook « ATIS asbl/vzw » pour rester informés des actualités du projet !

Sarah Elaachiri
Coordinatrice Maman solo, maman boulot

Un bâtiment malsain nuit au bien-être et à la productivité

Dans le domaine de la santé environnementale et de la santé au travail, le syndrome des bâtiments malsains (SBM) désigne une situation dans laquelle des individus, dans un bâtiment, se plaignent d'un éventail de symptômes communs ou ne se sentent pas bien sans raison apparente. En anglais, on parle de « sick building syndrom ».

Le syndrome peut par exemple survenir dans un bâtiment rénové ou réaménagé. Il ne concerne pas seulement les bureaux, mais aussi les écoles, les hôpitaux et les habitations domestiques.

QUELS SONT LES SYMPTÔMES ?

Pour diminuer la consommation d'énergie et par conséquent les émissions de gaz à effet de serre, nous isolons de mieux en mieux nos bâtiments. La conséquence est que dans ces bâtiments modernes hermétiques, l'air peut rapidement devenir toxique. Cet air vicié peut être à l'origine du syndrome des bâtiments malsains. Les symptômes, tels que : maux de tête, fatigue, irritation des yeux, du nez, de la gorge et de la peau, toux, modifications sensorielles, étourdissement, vertiges, allergies... diminuent ou disparaissent après que les individus ont quitté le bâtiment (le soir, le week-end ou durant les vacances). Ils sont donc indéniablement liés à l'occupation des locaux.

PRODUCTIVITÉ IMPACTÉE

Les études sur le SBM au travail ont permis d'identifier plusieurs facteurs de risque, notamment, des polluants chimiques, des polluants biologiques et des facteurs physiques (aération ou hygrométrie insuffisante, mauvaise ventilation ou climatisation...). D'autres facteurs entrent aussi en jeu : l'ambiance de travail par exemple, l'ergonomie du poste de travail ou encore le niveau de bruit permanent. Dans les environnements de travail, tous ces facteurs peuvent nuire à la productivité et à la performance des travailleurs, faire baisser la sensation de bien-être, multiplier les erreurs commises, hausser l'absentéisme... À long terme, le SBM peut causer des maladies du système cardio-vasculaire et respiratoires, conduire à des plaintes et à des tensions sociales.

LES SOURCES DIVERSES

Plusieurs facteurs peuvent influencer la qualité de l'air dans un local de travail. Par exemple :

- les personnes présentes : elles peuvent propager des virus ou des bactéries lorsqu'elles sont malades, rejeter dans l'environnement des particules organiques telles que des squames, des cheveux, des poils, des particules fines, du CO₂...
- la qualité de ventilation : en l'absence de ventilation, la concentration en polluants s'accroît et peut nuire aux personnes présentes.
- les matériaux et appareils présents : les meubles, les matériaux utilisés pour la construction et l'aménagement, les revêtements du sol

ou du mur, peuvent libérer des composés néfastes, surtout lorsqu'ils sont neufs. Les photocopieurs et imprimantes de tout type libèrent dans l'environnement des particules fines.

- l'humidité : l'humidité est un facteur propice au développement des champignons, moisissures, acariens et bactéries. À des taux excessifs ou insuffisants, l'humidité peut engendrer des problèmes d'inconfort.
- l'entretien des lieux : les composés émis par les produits de nettoyage peuvent causer de l'irritation chez certains travailleurs, y compris le personnel d'entretien. Des déchets non évacués et en dégradation peuvent aussi favoriser le développement de bactéries.

LE CPPT COMME LEVIER D'ACTION

Il est établi que des travailleurs épanouis et en bonne santé sont plus productifs. Ce constat devrait inciter davantage les entreprises à améliorer le confort, la santé et le bien-être de leurs collaborateurs. À cet égard, le Code du bien-être au travail définit un certain nombre de dispositions permettant d'aborder directement la problématique de la qualité de l'air intérieur sur les lieux de travail. Les délégués qui ont un mandat au CPPT peuvent dès lors poser des questions sur les moyens mis en place par l'employeur pour une meilleure qualité de l'air dans les locaux de travail. Ces questions, à l'initiative des travailleurs peuvent déboucher sur des actions concrètes. ■

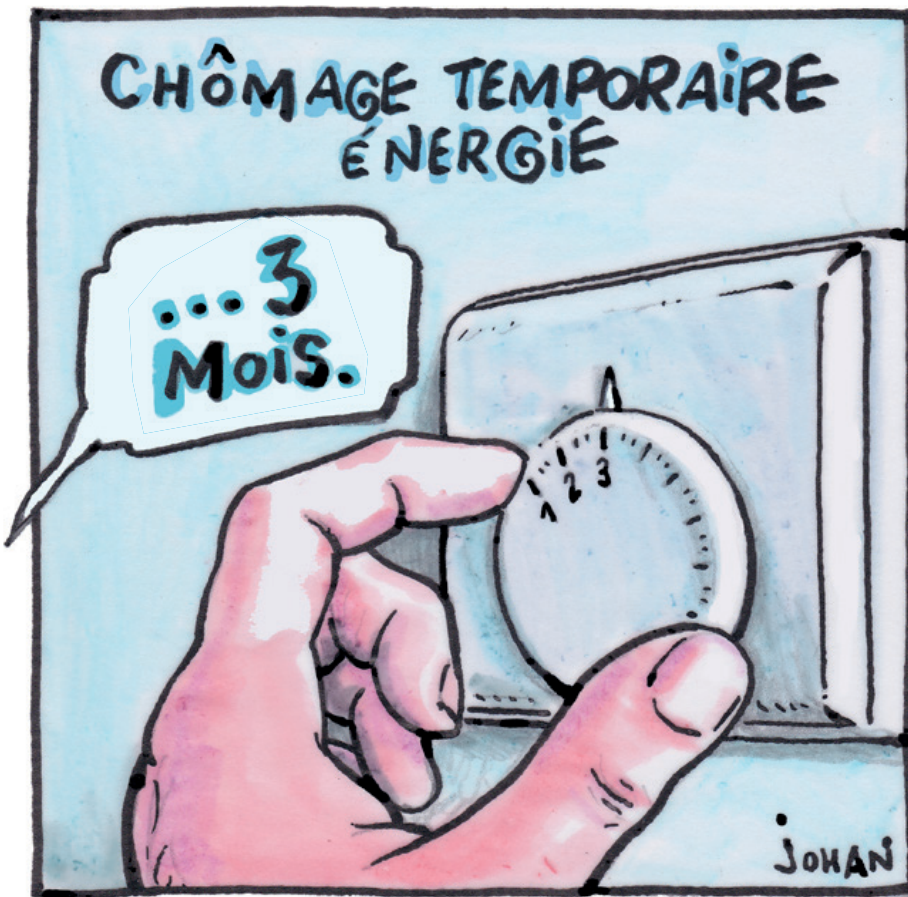
Charline Wandji



Plus de détails sur ce sujet dans notre dernière brochure « La pollution de l'air intérieur : un risque pour la santé des travailleurs », disponible sur <https://www.fast-asbl.be/>

Certains chômeurs temporaires doivent s'inscrire comme demandeurs d'emploi

La réglementation imposant l'inscription comme demandeurs d'emploi de certains chômeurs temporaires est entrée en vigueur le 1er septembre 2022. Le travailleur qui refuse une offre d'emploi raisonnable ou de formation s'expose à l'exclusion du droit aux allocations de chômage.



chômage pour cause de force majeure médicale ou pour d'autres raisons telles que des intempéries ou des problèmes techniques.

ATTENTIFS

La période de 3 mois commence à courir à partir du 1er septembre 2022, le nouveau régime prenant effet à cette date. Cela signifie que pendant les mois de septembre, octobre et novembre 2022, il n'y a pas encore d'obligation d'inscription. Il y en aura une à partir du 1er décembre 2022 au plus tôt, si vous avez déjà été au chômage temporaire pendant 3 mois à cette date. Une période de reprise complète du travail pendant au moins deux semaines consécutives interrompt la période de trois mois, qui repart à zéro.

Le délai de trois mois n'est pas prolongé par les périodes de reprise du travail de moins de deux semaines. Par exemple, le travailleur est au chômage temporaire pour cause économique à partir du 10 octobre 2022 dans un régime de grande suspension où 2 jours de travail par semaine sont encore assurés ► le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi à partir du 10 janvier 2023.

COLLABORER

Pendant votre inscription, vous devrez collaborer activement au parcours que le service de l'emploi entreprend avec vous. Plus spécifiquement, cette voie peut conduire à la reprise du travail ou de la formation. Si vous refusez une offre appropriée, vous pouvez être exclu de votre droit aux allocations. ■

Si votre employeur vous a mis au chômage temporaire en invoquant la force majeure ou des motifs économiques (par exemple en raison de la crise énergétique), vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent après une période de 3 mois

de chômage temporaire. Il s'agit du Forem en Wallonie, d'Actiris si vous habitez à Bruxelles, du VDAB en Flandre ou de l'ADG en Communauté germanophone.

L'obligation d'inscription ne s'applique pas aux travailleurs qui sont temporairement mis au

La dégressivité des allocations n'a pas d'influence sur l'emploi

Une étude de l'ONEM confirme ce que la CGSLB dit depuis des années : la dégressivité des allocations, ces dernières diminuant au fil du temps, n'est pas le levier qui permet aux chômeurs de retrouver plus rapidement un emploi. De plus, la formule ne permet pratiquement aucune économie financière.

Le 1er novembre 2012, la dégressivité renforcée des allocations de chômage est entrée en vigueur. Il s'agissait de la plus grande réforme de ce régime depuis les années 1980. Dix ans après sa mise en œuvre, l'ONEM procède à une évaluation.

DÉGRESSIVITÉ

La mise en place de la dégressivité renforcée des allocations de chômage a permis de relever le montant des allocations au cours de la première période de chômage pour amortir davantage le choc initial de la perte de revenus. Toutefois, le montant de l'allocation diminue progressivement à partir de la deuxième période pour obtenir une distinction plus marquée entre les revenus du travail et le chômage. Un principe qui peut sembler plausible, mais qui ne fonctionne pas dans la pratique, et c'est ce qu'avaient prédit dès le départ les experts du Syndicat libéral.

Le principe de dégressivité doit être considéré dans le cadre de la politique d'activation du gouvernement. L'objectif est d'inciter les chômeurs à intensifier leurs efforts de recherche d'emploi, face à la baisse (future) de leurs revenus. Le système dégressif actuel perd toutefois de son efficacité car, pour de nombreux chômeurs, il existe un écart important entre le profil dégressif théorique et l'évolution réelle du montant de leurs allocations.

En effet, certaines catégories de chômeurs ne sont pas soumises à la dégressivité des

allocations, par exemple, les chômeurs bénéficiant d'allocations minimales. À cela s'ajoutent les indexations et la liaison des allocations au bien-être qui augmentent le montant des allocations.

PAS PLUS VITE UN TRAVAIL

Selon l'étude de l'ONEM, rien n'indique que la dégressivité des allocations favorise le retour au travail des chômeurs ! Ce qui semble important, c'est la situation de l'économie et du marché du travail. Cela est apparu clairement lors de la crise corona, entre autres : bien que le gel de la dégressivité était toujours d'application, les transitions vers le travail ont rapidement repris en raison des conditions économiques.

Autre constatation frappante : pour la période 2012-2020, cette réforme n'a permis que des économies limitées dans les dépenses sociales totales. Si la plupart des chômeurs ne sont que des chômeurs de courte durée (et reçoivent donc des allocations plus élevées pendant les trois premiers mois de chômage), les possibilités d'économies via la dégressivité se réduisent évidemment rapidement.

La triste réalité dans tout cela, c'est que l'allocation moyenne de chômage se situe encore et toujours en-dessous du seuil de pauvreté, alors que l'objectif même des allocations de chômage est de protéger.

En résumé, le principe de la dégressivité n'aide pas les chômeurs à trouver plus ra-

pidement un emploi, ne permet de faire pratiquement aucune économie et maintient les chômeurs de longue durée dans la pauvreté.

ALLOCATION DE DEMANDEUR D'EMPLOI

Le Syndicat libéral rappelle sa position exprimée plus tôt cette année, dans le cadre d'un Comité national. La CGSLB rejette l'idée d'une indemnisation du chômage limitée dans le temps, qui ne fait que contraindre les personnes à faire appel au CPAS ou... à disparaître des statistiques. « Nous demandons le retrait de la dégressivité renforcée des allocations de chômage », a déclaré Sabine Slegers, Secrétaire nationale de la CGSLB. « Nous demandons un meilleur accompagnement, sur mesure, des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi, en ne mettant pas le focus sur la sanction mais sur la récompense et les perspectives d'emploi ». Dans le même temps, la CGSLB demande non seulement au gouvernement et aux employeurs mais aussi aux ayants-droit de s'engager. Sabine Slegers est claire : « Pour nous, c'est une histoire de droits et de devoirs. Cela signifie que le droit aux allocations de sécurité sociale ne peut exister que si les conditions d'accès aux allocations sont remplies et que, pour maintenir ce droit, les règles du jeu sont respectées. Nous ne choisissons pas l'image du "hamac" mais celle du "filet de sécurité". Nous ne parlons pas d'allocations de chômage, mais d'allocations de demandeur d'emploi. » ■

Encore plus amusant de faire des cadeaux grâce à votre carte avantages CGSLB !

À qui allez-vous faire plaisir ?

La fête commence sur www.avantages.cgslb.be

Découvrez toutes les réductions et promotions !



Votre liberté, votre voix

