



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Les travailleurs ne sont pas des marchandises

Dans ce numéro :

Les secteurs en mouvement | Différences de pension entre hommes et femmes : que disent les chiffres ? | Les congés légaux pourront être pris en différé dans certains cas | Le droit à la déconnexion est désormais officiellement garanti

SOMMAIRE

Négociations sectorielles 4

Après qu'un accord social partiel a été trouvé entre les membres du Groupe des 10, c'est au tour des secteurs de négocier. Mais la marge salariale de 0,0% va naturellement bloquer de nombreuses revendications.

Vers une imposition minimum pour les multinationales ? 6

Le taux minimum d'imposition de 15% sur les entreprises est une première étape positive pour lutter contre l'évasion fiscale, mais insuffisante selon les organisations syndicales.

Vous n'avez pas pu prendre tous vos congés ? 9

À partir de 2024, il sera possible de reporter ses jours de congés légaux jusqu'à 24 mois après l'année de vacances. La CGSLB avait défendu cette mesure lors des discussions au sein du CNT, qui se sont clôturées en décembre 2021. L'arrêté royal a finalement été publié.

Licenciement manifestement déraisonnable 12

Cas de jurisprudence sur la notion de « licenciement manifestement déraisonnable ».

Carte de contrôle électronique 23

Découvrez tous les avantages de la carte de contrôle électronique, à la fois pour le travailleur et l'employeur.



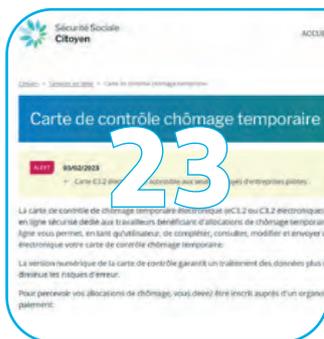
4



6



9



23



La CGSLB appelle à un véritable dialogue social

Depuis plusieurs semaines, les travailleurs de Delhaize manifestent contre le projet de leur direction de franchiser tous les magasins.

À l'heure où ce Librement est mis sous presse, aucun rapprochement n'est en vue de la part de l'employeur.

La CGSLB soutiendra les travailleurs jusqu'au bout. En tant que syndicat de la concertation, nous continuons à jouer la carte du dialogue social.

Notre inquiétude s'étend d'ailleurs à tous les secteurs. Partout, les travailleurs sont montés les uns contre les autres, avec une seule aspiration : le plus de profit possible, la plus grande part de marché possible. Cette fâcheuse tendance doit cesser.

La CGSLB est prête à négocier.

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 Herbruggen,

Alexandre Sutherland, Guilaine Njimengouet

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.

Vers un dialogue fructueux dans les secteurs

Dans le cadre de l'accord social partiel sur lequel nous nous sommes mis d'accord au sein du Groupe des 10, nos responsables sectoriels vont maintenant poursuivre les négociations au sein des commissions paritaires.

Comme vous pourrez le lire dans les pages suivantes de ce Librement, il est clair qu'ils devront faire preuve de créativité et viser des solutions alternatives pour les travailleurs, telles que des accords sur les possibilités de formation, des jours de congé supplémentaires, des régimes de fin de carrière, des indemnités de télétravail, etc. Vous n'êtes pas sans savoir que la norme salariale de 0% pour la période 2023-2024 ne prévoit pas d'augmentation de salaire en plus de l'indexation ou de l'échelle barémique.

Pendant ce temps, de nombreuses entreprises réalisent des bénéfices importants. À souligner : les économistes de la Banque centrale européenne ont récemment confirmé que ce n'est pas la hausse des salaires qui est à l'origine de l'inflation, mais bien les bénéfices des entreprises.

Alors que les marges bénéficiaires brutes atteignent des sommets sans précédent, la part du travail, c'est-à-dire ce que les entreprises dépensent proportionnellement en salaires et en avantages sociaux,

semble diminuer. L'intervention des pouvoirs publics, par le biais de la réduction des cotisations patronales, a pris en charge une partie de la masse salariale. En d'autres termes, la collectivité - c'est-à-dire les travailleurs et les bénéficiaires eux-mêmes, entre autres - a progressivement commencé à en supporter une plus grande part. Ce n'est pas juste.

Par ailleurs, il reste maintenant une bonne année avant les prochaines élections sociales dans notre pays : en effet d'après l'avis du Conseil national du Travail, elles se dérouleront entre le 13 et le 26 mai 2024. Cela signifie donc qu'il reste une année complète à nos délégués dans les conseils d'entreprise, les comités pour la prévention et la protection au travail et les délégations syndicales pour donner le meilleur d'eux-mêmes dans l'intérêt de tous les travailleurs de leurs entreprises. Je tire mon chapeau à l'engagement dont ils font preuve depuis le début de leur mandat ! Les élections sociales de mai 2024, c'est aussi une opportunité pour tous les autres travailleurs qui ont envie de s'engager avec eux dans la gestion quotidienne de leur entreprise. Ça vous intéresse ? N'hésitez pas à nous poser des questions dans la période à venir et à exprimer votre engagement social-libéral. ■

Mario Coppens
Président national



Une marge de manœuvre réduite pour les négociations sectorielles

Après qu'un accord social partiel a été trouvé entre les membres du Groupe des 10, c'est au tour des secteurs d'entamer les négociations. Mais la marge salariale de 0,0% va naturellement bloquer de nombreuses revendications.



"Pour le volet pouvoir d'achat, il faudra se montrer créatifs", prévient Thibaut Montjardin, chef du service secteurs de la CGSLB.

La marge salariale devait servir d'encadrement pour la concertation sociale sur les salaires, elle s'apparente aujourd'hui davantage à des menottes aux mains des négociateurs syndicaux. Présenté le 14 mars dernier, le projet d'accord social s'est limité en grande partie à une prolongation d'accords existants, notamment en termes de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et d'emplois de fin de carrière.

Les différents régimes de fin de carrière seront également des thématiques importantes lors des prochaines négociations sectorielles. Après la conclusion de différentes conventions collectives d'encadrement qui aura bientôt lieu au Conseil national du Travail, il

sera nécessaire pour de nombreux secteurs de trouver un accord sur ces points avant que les conventions précédentes ne cessent leurs effets, la plupart le 30 juin 2023. Sans accord, au 1er juillet, de nombreux travailleurs risquent de perdre la possibilité de bénéficier de ces systèmes.

PLUSIEURS PHASES

Les négociations se déroulent en plusieurs phases, à commencer par la rédaction d'un cahier de revendications par syndicat. Ensuite, au sein d'une même commission paritaire, les trois syndicats se mettent généralement d'accord sur un cahier de revendications commun, qui sera alors confronté aux éventuelles revendications des employeurs. Un calendrier est ensuite défini, où une série de

réunions serviront à aboutir à un protocole d'accord. Une fois leur base consultée, en cas d'avis positif, les deux parties concluent un accord, qui est alors concrétisé en convention collective de travail (CCT).

À cause de la loi de 1996 qui détermine une norme salariale (impérative depuis 2017), les représentants syndicaux auront bien du mal à obtenir des améliorations pour les travailleurs en termes de pouvoir d'achat. Les employeurs bénéficient donc d'une position confortable pour ces négociations. Ils n'ont qu'à se retrancher derrière la loi pour ne rien céder sur ce volet. Si la CCT sectorielle ne respecte pas la norme salariale, non seulement elle ne peut pas être rendue obligatoire, mais les employeurs risquent une amende allant de 250 à 5 000 euros par travailleur (jusqu'à 100 travailleurs).

PAS DE MARGE

En 2021-2022, la norme salariale de 0,4% laissait quelques faibles possibilités. Pour les deux prochaines années, la marge de manœuvre est de 0,0%. Ainsi, toute modification qui touche à la masse salariale peut être facilement bottée en touche, car elle dépasserait forcément la norme salariale fixée par la loi de 1996. On parle alors non seulement de salaires, mais aussi d'indemnités et de remboursements en tous genres (déplacements, repas, télétravail, etc.).

PRIME POUVOIR D'ACHAT

La seule marge de manœuvre que le gouvernement a bien voulu laisser aux syndicats pour augmenter un peu le pouvoir d'achat des travailleurs est la « prime de pouvoir d'achat ». Nous vous l'expliquions dans un précédent numéro du Librement, il s'agit d'une prime unique de 500 ou 750



Faute de pouvoir négocier librement sur le pouvoir d'achat, d'autres pistes doivent être trouvées.

euros dans les secteurs ou entreprises qui ont connu de bons résultats en 2022. « On est dans le flou », déplore Thibaut Montjardin, chef du service secteurs de la CGSLB. À l'aube du début des négociations, le texte n'a pas encore été publié. Mais nous savons déjà que la définition de bénéfice élevé en 2022 et de bénéfice exceptionnellement élevé qui est exigée au niveau des secteurs est plus stricte que celle exigée au niveau des entreprises.

Autre inconnue, il faudra attendre la publication des comptes des entreprises en mai/juin 2023 pour connaître les résultats des entreprises en 2022. Si jamais une prime est accordée au niveau d'un secteur, une prime plus importante peut être négociée au niveau d'une entreprise par la suite.

Pour rappel, ce que la CGSLB demande depuis des années, avec le front commun syndical, c'est de retrouver notre liberté de négocier les salaires avec responsabilité. Il n'est pas dans notre ADN de porter des revendications déraisonnables qui mettront en difficul-

té les entreprises, mais bien de se concerter entre partenaires afin d'obtenir les meilleurs accords pour tous.

REVENDEICATIONS

Comme dit plus haut, faute de pouvoir négocier librement sur le pouvoir d'achat, d'autres pistes doivent être trouvées. « Il faudra se montrer créatif », prévient Thibaut Montjardin, « des thématiques comme la formation et le bien-être au travail seront également importantes ». Il est par exemple possible de demander une indexation plus régulière, car certaines commissions paritaires (comme la 200) ne sont indexées qu'une fois par an, ce qui provoque un retard de rattrapage des salaires par rapport à l'inflation. Certains avantages déjà accordés auparavant pour une durée déterminée doivent également être renouvelés, comme par exemple un complément sectoriel en cas de chômage temporaire, une indemnité de télétravail, l'octroi de jours de congé supplémentaires selon l'ancienneté ou l'âge, ou encore les indemnités liées à la mobilité.

Le droit à la formation va aussi constituer

une part importante des négociations, il a été défini dans le deal pour l'emploi annoncé en novembre par le gouvernement. Pour les entreprises de plus de 20 travailleurs, un plan de formation annuel doit être mis en place. Il est du ressort d'un syndicat de s'assurer qu'il y ait un choix de formations, que ces formations soient bel et bien données et servent véritablement au développement professionnel du travailleur.

Enfin, il est important de rappeler que le Syndicat libéral ne peut se contenter du projet d'accord 2023-2024. Si celui-ci a largement été approuvé en mars dernier, c'est parce qu'il était nécessaire de prolonger certains systèmes existants ou de laisser la possibilité de les négocier dans les secteurs et entreprises. La marge de 0,0% reste bien évidemment inacceptable pour nous. La CGSLB continuera à se battre sans relâche pour obtenir une modification de la loi sur la norme salariale. Tant que cela ne sera pas le cas, la répartition équitable de la richesse créée sera soumise à une pression croissante.

Vers un impôt minimum sur les multinationales ?

Les États membres de l'UE sont sur le point d'implémenter un taux minimum d'imposition de 15% sur les entreprises.

Une première étape positive pour lutter contre l'évasion fiscale des grandes multinationales, mais insuffisante selon les organisations syndicales.



Selon l'Observatoire fiscal de l'UE, les recettes attendues du taux d'imposition minimum s'élèveraient à 83 milliards d'euros pour l'ensemble de l'Union.

Au cours des dernières décennies, les grandes multinationales ont vu le taux légal d'imposition des sociétés baisser dans les pays de l'UE. Chaque État membre tente en effet d'attirer ces grandes entreprises chez lui en réduisant les taux d'imposition, tout en créant diverses déductions fiscales ou des régimes fiscaux qui leur sont favorables. Entre 1995 et 2017, le taux légal d'imposition dans l'UE est passé de 35% à 21,9%.

Cette course vers le bas entraîne de fait un énorme manque à gagner pour les États membres. Les multinationales, déjà grandes gagnantes dans le système actuel, font également usage de tous les mécanismes possibles pour réduire leur base imposable ou déplacer leurs profits de sorte à « optimiser » leur fiscalité. Dans une économie de plus en plus digitalisée, il est même devenu aisé pour une multinationale de réaliser des bénéfices dans

un État où elle n'est pas implantée. Depuis une dizaine d'années, les pays du G20 et de l'OCDE réfléchissent à une manière de renforcer leur coopération en matière de fiscalité pour mettre fin à ces taux d'imposition beaucoup trop faibles.

DEUX PILIERS

Le 8 octobre 2021, 137 pays se sont accordés sur deux piliers pour résoudre ces défis fiscaux. Le premier consiste à redistribuer la part imposée du bénéfice mondial des multinationales (celles qui ont réalisé au moins 20 milliards d'euros de bénéfices) entre tous les pays où elles les ont engrangés (mais pas forcément où elles sont implantées). Ces pays pourront imposer les profits dépassant 10% des recettes totales. Seul 25% du bénéfice résiduel (au-delà du seuil de 10%) pourra être attribué à ces pays. Il implique toutefois de supprimer une éventuelle taxe nationale sur les services numériques. Un obstacle à ce pilier est que de nombreuses multinationales sont américaines. Avec un Congrès américain à majorité républicaine, opposée à cette mesure, il n'est pas certain de pouvoir concrétiser cet accord.

Le second pilier représente un impôt minimum sur les entreprises fixé à 15%. Les multinationales seraient alors imposées à ce taux où qu'elles soient établies. La mise en place du pilier II n'est pas obligatoire, mais le pays où se trouve la société mère pourra prélever l'impôt supplémentaire sur les bénéfices générés dans le pays qui a prélevé trop peu d'impôt. Cela incitera chaque pays à l'appliquer afin de ne pas perdre ces recettes fiscales au profit



d'un autre. Ce pilier s'appliquerait aux entreprises dont le chiffre d'affaires mondial s'élève au moins à 750 millions d'euros.

COMBIEN RAPPORTERAIT LA RÉFORME ?

D'après les estimations du FMI, la mise en place du pilier II permettrait de générer environ 13% de recettes fiscales supplémentaires dans le monde, grâce à l'augmentation des taux dans certains pays, mais surtout à une réduction de la concurrence fiscale. Cela signifie que les États de l'UE auront le droit de faire appliquer ce pilier dans des pays non membres. Concrètement, si une entreprise est prélevée à hauteur de 9% dans un pays tiers et qu'elle réalise aussi des bénéfices en Belgique, la Belgique pourra prélever ces 6% supplémentaires. Sur l'ensemble de l'UE, les recettes attendues s'élèveraient à 83 milliards d'euros, selon l'Observatoire fiscal de l'UE. Sauf que de nombreux pays vont, en conséquence, élever leur taux d'impôt à 15%, et qu'une dérogation déjà prévue dans la directive fait que ces recettes ne seront pas aussi élevées que prévu.

DES TAUX INSUFFISANTS

En décembre 2022, l'UE est parvenue à un accord sur la mise en place du pilier II dans

tous les États membres. Ces derniers ont jusqu'au 31 décembre 2023 pour transposer cette directive dans leur législation nationale. D'après TUAC (la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) et la Confédération européenne des syndicats, deux organismes dont fait partie la CGSLB, le pilier I ne pourra pas résoudre les problèmes d'évasion fiscale au niveau mondial et le taux minimum d'imposition de 15% prévu par le pilier II est trop faible. Il faudrait plutôt le fixer à 25% pour véritablement résoudre les problèmes en matière de concurrence fiscale. La différence entre ces deux taux, soit 300 milliards d'euros, permettrait par exemple d'aider suffisamment les pays en développement à réaliser leurs objectifs climatiques fixés par l'Accord de Paris.

Toutefois, une imposition minimum de 25% ne suffit pas à elle seule à résoudre tous les problèmes, surtout dans le contexte de l'économie numérique. Les multinationales auront toujours la possibilité de déplacer leurs profits vers des pays à taux bas, notamment en l'absence d'une présence physique dans certains pays. L'accord relatif au pilier I ne parviendra pas à résoudre cette difficulté. La solution ultime à ce problème

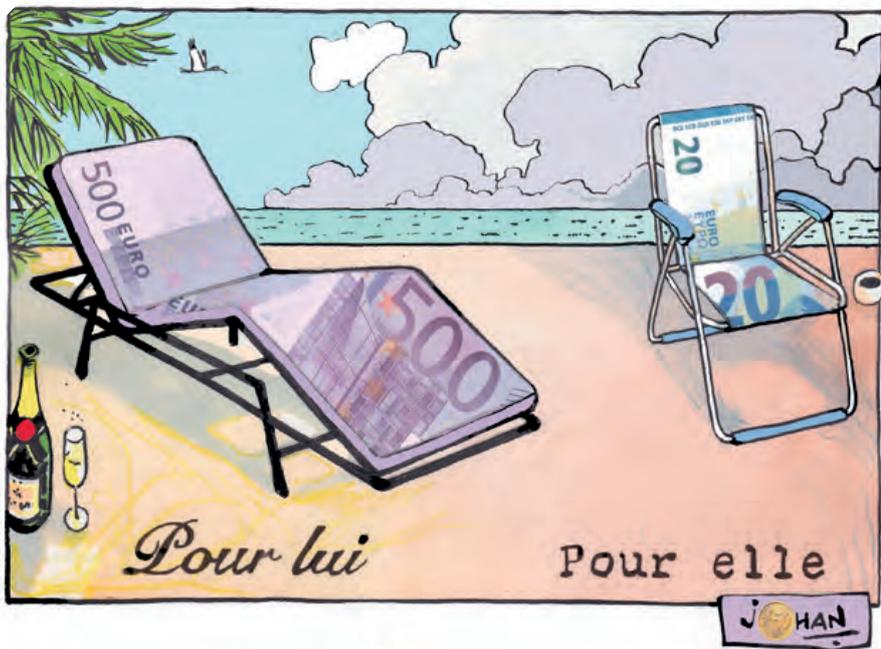
est de travailler sur la base d'une Common Consolidated Corporate Tax Base (CCCTB) (en FR - l'Assiette Commune Consolidée pour l'Impôt sur les Sociétés (ACCIS)), une proposition que la Commission européenne avait réitérée en 2016. Dans le cadre de l'introduction d'une ACCIS, un seul ensemble de règles communes déterminerait comment les entreprises opérant dans l'UE doivent calculer leurs bénéfices imposables, quel que soit l'État membre dans lequel elles exercent leurs activités économiques. Les bénéfices et les pertes subies par les multinationales dans différents pays de l'UE devraient être compensés pour aboutir à une base consolidée unique.

Les bénéfices devraient ensuite être redistribués en fonction des activités économiques réelles dans les différents pays, en fonction notamment du nombre de clients, des actifs dans le pays, du nombre de travailleurs et des revenus par pays. Ce système permettrait de garantir l'imposition effective des bénéfices, au taux d'imposition de l'État membre dans lequel ils ont été générés. Les multinationales ne pourraient plus déplacer artificiellement leurs bénéfices vers les pays à faible taux d'imposition. ■

Le genre et la pension : chiffres clés

À voir les chiffres sur l'écart de pension entre hommes et femmes, il y a encore beaucoup à faire en la matière.

Pour le réduire, il faudra surtout agir en amont, pendant la carrière des travailleurs et travailleuses.



Le 6 mars dernier, les chiffres clés concernant le genre et la pension ont été publiés par Sigedis sur le site web Pensionstat.be. Ces derniers ont trait aux pensionnés ayant reçu leur première pension de retraite en 2021. Le panel étudié dans cette enquête comprenait 43% de femmes et 57% d'hommes qui bénéficient d'une pension de retraite.

UN ÉCART DE PENSION IMPORTANT

À l'heure actuelle, l'écart de pension totale (qui comprend la pension légale ainsi que la pension complémentaire) s'élève à 23%. En effet, il existe en moyenne une différence en faveur des hommes de 402 euros pour la pension légale et de 85 euros pour la pension complémentaire. Cela est expliqué (mais pas légitimité), entre autres, par la durée de la carrière et la rémunération gagnée au cours de la carrière.

CARRIÈRES PLUS COURTES, SALAIRES PLUS MODESTES

Toujours selon l'étude de 2023 faite par Sigedis, le nombre d'hommes ayant une carrière de plus de 30 années travaillées est de 66% face à 34% pour les femmes. De même, il a aussi été relevé que 23% des femmes ont une carrière de moins de 10 ans et ce taux n'est que de 12% chez les hommes. De manière générale, nous constatons que les femmes ont des parcours professionnels plus courts (en termes de jours effectifs) puisqu'elles sont trop souvent contraintes à prendre des mi-temps ou des crédits-temps afin de favoriser l'équilibre familial : en Belgique, 40,7% des femmes prennent un temps partiel contre seulement 11,9% des hommes.

En terme de choix de profession, beaucoup de femmes encore évoluent dans des secteurs dits « plus féminins » où les salaires

sont généralement, moins attractifs. Sur le long terme, cela engendre des pensions moins élevées pour ces dernières.

UN DES OBJECTIFS 2030 : SUPPRIMER L'ÉCART SALARIAL

En novembre 2022, la CGSLB participait à une action commune avec les différents syndicats. De fait, ceux-ci pointaient du doigt un projet de réforme des pensions jugée sexiste. Elle visait à pénaliser les personnes ayant interrompu leur carrière quelle qu'en soit la raison et cela impactait plus particulièrement les femmes.

Le collectif syndical a alors réclamé un calcul des pensions qui ne soit pas discriminant en élargissant notamment la notion de « travail effectif » au congé parental, au crédit-temps, au congé de naissance et au temps partiel.

En tant que syndicat, nous souhaitons tout mettre en œuvre pour atteindre la plus grande égalité possible au niveau des pensions. Pour ce faire, il faut d'abord agir en amont sur le marché du travail. La CGSLB a formulé des propositions politiques concrètes afin que l'écart salarial soit complètement supprimé :

- l'application du principe « à travail égal, salaire égal » quel que soit le genre du travailleur ou le type de rémunération ;
- un certificat obligatoire, remis par les autorités, certifiant l'équilibre salarial dans les entreprises de plus de 50 travailleurs ;
- une évaluation de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les genres ;
- combattre les stéréotypes en encourageant les femmes à s'orienter vers les métiers et secteurs plus masculins, tout en revalorisant les métiers et secteurs davantage occupés par les femmes. ■

Vous n'avez pas pu prendre tous vos congés ?

Vous pourrez bientôt les reporter !

À partir de 2024, il sera possible de reporter ses jours de congés légaux jusqu'à 24 mois après l'année de vacances. La CGSLB avait défendu cette mesure lors des discussions au sein du CNT qui ont pris fin en décembre 2021. L'arrêté royal a finalement été publié.



Les jours de congés qui n'ont pas été pris pendant l'année civile, par exemple à cause d'un congé maternité, ne seront plus perdus.

Il n'est pas toujours possible de prendre tous ses congés légaux au cours de l'année civile, par exemple dans le cas d'un congé de maternité. Les jours de congés qui n'ont pas été pris sont alors tout simplement perdus. Cette situation sera bientôt du passé, car il sera possible de reporter vos congés légaux pour les deux années suivantes, soit 24 mois.

ADAPTATION

Il s'agit en réalité d'une adaptation de la législation belge à une directive européenne de 2003 sur l'organisation du temps de travail. En 2016, l'Europe avait réprimandé la Belgique, estimant qu'elle ne garantissait pas suffisamment le droit de chaque Européen travaillant à temps plein de bénéficier de quatre semaines de repos par an. Le Syndicat libéral a ainsi défendu une modifica-

tion au sein du Conseil national du Travail : le report des jours de congés légaux non utilisés lors de certaines interruptions de travail. Un avis avait été rendu dans ce sens le 21 décembre 2021, et l'arrêté royal va enfin être publié au Moniteur belge.

CALENDRIER

L'arrêté royal a été adapté et est entré en vigueur le 1er janvier 2023 pour la comptabilisation des jours de congés légaux de l'année suivante. La règle commencera réellement à s'appliquer à partir du 1er janvier 2024, et c'est en 2025 qu'un travailleur pourra donc bénéficier de plus de quatre semaines de congés légaux pour la même année civile.

CONDITIONS

Seules certaines interruptions de travail seront prises en compte pour le report des

jours de congés légaux, à savoir :

- accident du travail et maladie professionnelle ;
- maladie ou accident ordinaire ;
- congé de maternité ou de paternité (article 39 de la loi sur le travail) ;
- congé de naissance (loi sur les contrats de travail) ;
- congé d'adoption ;
- congé prophylactique ;
- congé d'accueil (article 30quater de la loi sur les contrats de travail) ;
- congé parental d'accueil (article 30sexies de la loi sur le contrat de travail).

Si des congés légaux n'ont pas pu être utilisés pour d'autres raisons, alors ils devront être utilisés dans l'année de vacances sans possibilité de report.

PÉCULE DE VACANCES

Comme auparavant, le pécule afférent aux jours de congés légaux non utilisés sera versé au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, même si ceux-ci ont été reportés. Le calcul du salaire des jours non pris est basé sur le salaire du mois de décembre de l'année de vacances. Pour les ouvriers, rien ne changera aussi en ce qui concerne le mode de paiement du pécule de vacances. Ils conservent l'intégralité de leur pécule de vacances qu'ils ont déjà perçu plus tôt dans l'année de la caisse de vacances ou de l'ONVA.

SUSPENSION DES CONGÉS LÉGAUX

Une autre modification devrait prochainement entrer en vigueur (elle doit encore être publiée) : la suspension des jours de congé légaux en cas de maladie du travailleur. ■

Un flexi-job en tant que pensionné oui, mais sous certaines conditions

Le Centre d'avis et de connaissance sécurité sociale de la CGSLB fait souvent face à la même question : puis-je exercer un flexi-job en tant que pensionné ? Nous reprendrons ici les conditions et limites de cette possibilité. Depuis le 1er janvier 2018, les pensionnés peuvent exercer un flexi-job. Il peut paraître intéressant, pour les personnes qui se sentent en forme après 65 ans, de vouloir continuer à rester actives tout en arrondissant leurs fins de mois. Il est en effet légal de cumuler un emploi de ce type avec sa pension.

Sachez avant tout que cette forme de travail n'est pas souhaitable d'un point de vue syndical, car elle provoque un nivellement par le bas des conditions de travail :

- un contrat précaire et instable, qui nuit au modèle de contrat à durée indéterminée comme référence dans un secteur
- une grande flexibilité demandée au travailleur
- des salaires qui ne respectent pas le minimum sectoriel, créant un dumping social
- pas de cotisation à la sécurité sociale
- menace de prendre la place des travailleurs à temps partiel

VÉRIFIER EN LIGNE

Maintenant que vous êtes averti.e, il existe un moyen simple de vérifier si vous entrez dans les conditions pour pouvoir exercer un flexi-job. Il suffit de se connecter sur mycareer.be, via sa carte d'identité ou l'application itsme. Dans le menu déroulant « Ma zone » en haut à droite du site se trouve la section « mes possibilités de carrière ». Cette page affichera un cadre vert si vous êtes éligible à un flexi-job, et un cadre gris si ce n'est pas le cas.

PLUS DE 65 ANS

Les personnes âgées de 65 ans et plus peuvent exercer un flexi-job dans certains secteurs, par exemple dans les boulangeries, les chocolateries, le commerce, l'HoReCa, la coiffure et les soins de beauté, le sport, les salles de cinéma, les spectacles et certains établissements et services de santé. Si votre dernier employeur fait partie de ces secteurs, plusieurs conditions s'appliquent :

- ne pas se trouver dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité de compensation du licenciement chez le dernier employeur ;
- ne pas être occupé au même moment sous un autre contrat de travail pour une occupation d'au moins 4/5 d'un emploi à temps plein chez l'employeur auprès duquel vous exercez le flexi-job ;
- ne pas être occupé sous un contrat de travail chez l'utilisateur auprès duquel vous êtes mis à disposition par une agence d'intérim pour exercer un flexi-job.

Les deux dernières conditions ci-dessus sont à remplir si vous souhaitez exercer un flexi-job chez un employeur autre que votre dernier employeur.

Le cumul de la pension avec les revenus du flexi-job est illimité, sauf en cas de pension de survie, où un calcul au prorata est effectué dans l'année du début de la pension pour déterminer un plafond de revenus.

Conditions	Enfant(s) à charge ?	Travailleur, fonctionnaire ou mandat	Indépendant ou mixte (travailleur et indépendant)
Âgé de plus de 65 ans et uniquement une pension de survie	Non	26.678,00€	21.342,00€
	Oui	32.451,00€	25.960,00€

Attention, un dépassement de cette limite entraîne une récupération de la pension payée, via une réduction ou suspension du paiement de celle-ci.

MOINS DE 65 ANS

Une personne de moins de 65 ans peut également exercer un flexi-job chez son dernier employeur, à condition d'être pensionné depuis au moins deux trimestres, et aussi dans les secteurs où les flexi-jobs sont possibles. Elle doit également remplir les trois conditions reprises plus haut. Ces mêmes prérequis s'appliquent également si vous souhaitez travailler chez un employeur autre que votre dernier employeur.

En dessous de l'âge de 65 ans, vous pouvez cumuler votre pension avec les revenus de votre flexi-job uniquement si vous avez pu prouver 45 ans de carrière au début de votre retraite. Si ce n'est pas le cas, il y a une limite à vos revenus, déterminée selon le tableau ci-dessous :

Conditions	Enfant(s) à charge ?	Travailleur, fonctionnaire ou mandat	Indépendant ou mixte (travailleur et indépendant)
Moins de 65 ans et uniquement une pension de survie	Non	21.505,00€	17.204,00€
	Oui	26.881,00€ + 5.376,00€ par enfant à charge	21.505,00€ + 4.301,00€ par enfant à charge
Moins de 65 ans et une pension de retraite (+ éventuellement une pension de survie)	Non	9.236,00€	7.389,00€
	Oui	13.854,00€	11.083,00€

Là aussi, un dépassement de cette limite entraîne une récupération de la pension payée, via une réduction ou suspension du paiement de celle-ci. En cas de récupération, vous avez toujours la possibilité d'introduire une demande de remise de dette auprès du service des pensions. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB. ■

Droit à la déconnexion en dehors des heures de travail



Depuis le 1er avril, les entreprises de 20 travailleurs ou plus sont tenues de conclure une convention collective d'entreprise qui définit le droit des travailleurs à être déconnectés.

Le repos, c'est le repos. Désormais, toute personne travaillant dans une entreprise de plus de 20 travailleurs dispose noir sur blanc d'un droit à la déconnexion, c'est à dire du droit de ne pas être joignable en dehors des heures de travail. Pour ce faire, des accords devaient être conclus dans une convention collective ou repris dans le règlement de travail avant le 1er avril.

Depuis le 1er avril, les travailleurs des entreprises de plus de 20 travailleurs ont officiellement le droit d'être laissés tranquilles par leur employeur en dehors des heures de travail, à savoir pendant les périodes de repos, les vacances, après les heures de travail, etc. Cette protection supplémentaire pour les travailleurs découle du « Deal pour l'emploi », sur lequel le gouvernement fédéral s'est mis d'accord l'année dernière.

L'objectif du droit à la déconnexion est d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Compte tenu du taux élevé d'épuisement professionnel dans notre pays,

il ne s'agit certainement pas d'un luxe inutile. Dans une enquête menée en 2020 auprès des membres et délégués de la CGSLB sur la numérisation, environ un cinquième des personnes interrogées ont déclaré qu'elles avaient le sentiment de devoir être disponibles en dehors des heures de travail tous les jours ou toutes les semaines.

OFFICIELLEMENT GARANTI

Le droit à la déconnexion n'est pas nouveau. Mais désormais, les entreprises doivent le garantir officiellement et conclure des accords clairs à ce sujet, après concertation avec le personnel. Depuis le 1er avril dernier, les entreprises de 20 travailleurs ou plus sont tenues de conclure une convention collective d'entreprise qui définit le droit des travailleurs à la déconnexion, ainsi que les mesures prises par l'entreprise pour réglementer l'utilisation des outils numériques, afin de garantir le respect des temps de repos, de congés et de la vie privée du travailleur.

Les dispositions de la convention collective doivent établir objectivement quand l'em-

ployeur a le droit de déranger un travailleur après les heures de travail. Ainsi, des exceptions peuvent être déterminées pour certains emplois critiques ou dans certaines situations (d'urgence).

En l'absence d'une telle convention collective, ces informations doivent être incluses dans le règlement de travail. Une convention collective sectorielle (et en théorie aussi une convention collective interprofessionnelle) peut également fixer les modalités de ce droit à la déconnexion, auquel cas l'employeur ne doit rien faire de plus. La Commission paritaire 337 auxiliaire pour le secteur non marchand, par exemple, a conclu une convention collective qui établit un cadre pour le droit à la déconnexion. Et dans le secteur bancaire, une telle convention existe depuis 2019.

Il ne reste plus qu'à faire garantir le droit à la déconnexion dans toutes les entreprises, et pas seulement dans celles de plus de 20 travailleurs. ■

Licenciement manifestement déraisonnable

Dans la rubrique juridique de ce mois-ci, nous abordons les modalités strictes de la notion de « licenciement manifestement déraisonnable ». Comment les tribunaux du travail ont-ils statué dans des situations spécifiques ?

LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

Monsieur M. était le serveur avec la plus grande ancienneté dans une entreprise de restauration à la côte, comprenant restaurant et boîte de nuit. Au fil du temps, l'employeur a payé les salaires avec de plus en plus de retard. Le 11 janvier 2018, monsieur M. a déposé une plainte auprès de l'Inspection du travail en son nom et de celui d'un collègue. Le 15 janvier, son employeur était mis en demeure pour non-paiement des salaires du mois précédent. L'employeur a immédiatement versé ces salaires le 17 janvier, mais a procédé à la résiliation du contrat de travail de monsieur M. le même jour.

Le 28 janvier 2018, monsieur M. a demandé quels étaient les motifs de son licenciement. Entre-temps, il a également signifié un contre-préavis. L'employeur a justifié le licenciement en invoquant un changement non saisonnier de la conjoncture économique et une baisse d'activité de la boîte de nuit. Il l'a fait en dehors du délai légal de deux mois.

Monsieur M. a réclamé devant le tribunal du travail de Bruges une « amende civile » équivalente à deux semaines de salaire pour la justification tardive du licenciement. Estimant que le licenciement était lié à sa plainte auprès de l'Inspection et à la mise en demeure pour le non-paiement des salaires, il a également réclamé une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'employeur a fait valoir qu'il avait motivé le licenciement de son propre chef. De plus, selon lui, le droit de motiver le licenciement a été annulé par le contre-préavis.

Dans son arrêt du 18 février 2020, le tribunal a d'abord énoncé les principes de la justification du licenciement tels que prévus dans la convention collective n°109 du 12 février 2014 relative à la justification du licenciement. Le travailleur licencié a le droit de connaître de la part de son employeur les raisons concrètes de son licenciement. À cette fin, il doit adresser une demande par lettre recommandée dans un délai de deux mois à compter de la fin de son contrat de travail (ou de six mois à compter de la notification du licenciement). L'employeur qui reçoit une telle demande doit communiquer les raisons concrètes qui ont conduit au licenciement par lettre recommandée dans un délai de deux mois.

S'il ne le fait pas ou le fait tardivement, il est redevable d'une « amende civile » forfaitaire égale à deux semaines de salaire. L'em-

ployeur qui a communiqué le motif concret du licenciement de son propre chef n'est pas tenu de répondre à cette demande.

Le tribunal a estimé que le motif de licenciement résultait bien de la demande de l'employeur et qu'il avait été communiqué hors du délai légal de deux mois. L'expression « de son propre chef » signifie que la première initiative de communication doit venir de l'employeur. Ce n'était pas le cas ici.

Même un travailleur dont le contrat de travail est résilié, mais qu'il résilie ensuite par un contre-préavis, a le droit de savoir pourquoi l'employeur a décidé de résilier le contrat plus tôt. Ce droit n'est ni perdu ni annulé par le contre-préavis. Toute autre interprétation porterait atteinte au caractère définitif de l'obligation de motiver le licenciement. Cette finalité vise à permettre au travailleur de connaître les raisons qui ont conduit au licenciement, afin qu'il puisse en apprécier le caractère raisonnable et, le cas échéant, accepter la décision, selon le tribunal.

En ce qui concerne l'indemnité réclamée pour licenciement manifestement abusif, le tribunal du travail a tout d'abord rappelé les principes. Un licenciement manifestement déraisonnable est un licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui repose sur des motifs non liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou non fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'institution ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable (art. 8, CCT n°109).

Le tribunal exerce un contrôle marginal à cet égard. Il ne peut contrôler que le caractère manifestement déraisonnable du licenciement et non l'adéquation de la politique de l'employeur, c'est-à-dire son choix parmi diverses options stratégiques.

L'examen du caractère manifestement déraisonnable du licenciement comporte deux étapes :

- Tout d'abord, le tribunal doit examiner si les motifs du licenciement sont liés à l'aptitude ou à la gestion de l'employeur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
- Ensuite, le tribunal doit examiner si un employeur normal et raisonnable aurait procédé à ce licenciement, en tenant compte du contexte spécifique du licenciement. Cela signifie que le lien doit également être légitime. Dans la mesure où le lien entre le comportement du salarié et le licenciement est légitime, un comportement non fautif peut également être à l'origine d'un licenciement.



Si l'employeur, après une demande formelle du travailleur de connaître les raisons concrètes du licenciement, ne les a pas communiquées, ou ne les a pas communiquées à temps, il lui appartient de prouver les raisons invoquées. Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, chaque partie alléguant quelque chose a la charge de le prouver. Si le travailleur n'a pas demandé à connaître les motifs, c'est à lui de prouver les éléments indiquant un licenciement manifestement abusif.

En ce qui concerne les prétendues nécessités de l'entreprise, le tribunal a jugé que la baisse du chiffre d'affaires démontrait suffisamment que la situation économique était défavorable. L'entreprise était également confrontée à des problèmes de liquidités, ce qui rendait difficile le paiement ponctuel des salaires. La décision de l'employeur de licencier un travailleur face à cette situation et, pour compenser la perte de volume de travail, de reprendre un emploi actif dans l'entreprise elle-même n'était pas anormale, imprudente ou déraisonnable. Le tribunal ne doit pas se mettre à la place de l'employeur et déterminer ou juger quel travailleur devait être licencié. Cela va au-delà du contrôle marginal.

L'employeur a également démontré que le serveur avait précédemment exprimé son intention de quitter l'entreprise pour créer sa propre entreprise. Il n'était pas déraisonnable pour l'employeur de tenir compte de ces attentes.

En ce qui concerne l'argument selon lequel le licenciement constituait une mesure de rétorsion à la suite des plaintes déposées par le travailleur pour ne pas avoir payé les salaires à temps, le tribunal s'est référé à un message électronique du secrétariat social. Il en ressort que l'employeur avait déjà l'intention, le 10 janvier, de licencier le travailleur le 15 janvier 2018, c'est-à-dire avant même la plainte auprès de l'inspection et la mise en demeure. Par conséquent, cette lettre et cette plainte ne pouvaient pas déterminer la rupture du contrat de travail.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement abusif a été rejetée comme non fondée. Monsieur M. a fait appel de cette décision, mais il s'est aussi fait débouter. Le tribunal du travail de Bruges a confirmé les motifs du jugement, mais a également attiré l'attention sur les discussions animées qui ont envenimé les relations. Le fait que l'employeur n'ait pas opté pour le critère de l'ancienneté ne rend pas le licenciement manifestement déraisonnable.

Source : jugement du tribunal du travail de Gand, division de Bruges du 18/02/2020 et jugement de la cour du travail de Gand, division de Bruges du 11/06/2021, 2020/TT/92

Erik Massé
Juriste en droit social à la CGSLB

Offrez des cadeaux grâce à nos réductions printanières

	Jusqu'à 10% de réduction dans toutes vos boutiques préférées du Maasmechelen Village
	Réduction de 15% sur une sélection de coffrets cadeau Wonderbox
	20% de réduction sur une sélection de produits Weber
	25% de réduction sur la gamme complète disponible dans la boutique en ligne officielle Kärcher.be
	Jusqu'à 20% de réduction sur toute la gamme KitchenAid
	Jusqu'à 15% de réduction pour tout achat sur smartphoto
	Payez seulement 94€ pour un bon d'achat Dreamland d'une valeur de 100€
	Payez seulement 95€ pour un bon d'achat Ticketmaster d'une valeur de 100€, valables pour tous les événements sur Ticketmaster.be

Fête des mères, fête des pères, fête de printemps, communion, anniversaire... qui allez-vous bientôt fêter ?

Et quel cadeau allez-vous offrir ? N'oubliez pas de consulter la plateforme d'avantages www.avantages.cgsלב.be. Vous y trouverez non seulement de l'inspiration pour vos cadeaux, mais aussi des centaines d'offres et de réductions. La fête peut commencer !

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

Jetez un coup d'œil rapide sur www.avantages.cgsלב.be et profitez de ses nombreux avantages. **Nouvel utilisateur ? Activez votre compte.** Allez sur www.avantages.cgsלב.be et cliquez sur le bouton "activer mon compte". Introduisez votre numéro de membre tel qu'il figure sur votre carte de membre 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.cgsלב.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



Déclaration du L20 aux ministres du Travail du G20

En marge du G20, le groupe L20, qui représente les intérêts des travailleurs, a demandé une mise en œuvre plus rapide des engagements pris par les ministres du Travail.



Sous la présidence indienne du G20, les ministres du Travail se concentreront sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs des plateformes, l'amélioration du financement des systèmes de protection sociale et la réduction des lacunes mondiales en matière de compétences.

Depuis quelques années, le marché du travail a durement été touché par la crise énergétique, le resserrement des politiques budgétaires et l'austérité. Les ménages du monde entier subissent une augmentation du coût de la vie, des centaines de millions de personnes sont au chômage, des milliards travaillent dans l'informalité et environ 214 millions occupent des emplois de si mauvaise qualité que leurs revenus sont insuffisants pour les sortir de la pauvreté. Actuellement, la population est malheureusement confrontée à une situation économique et sociale désastreuse.

QUELLES SOLUTIONS FACE À CELA ?

Afin de trouver des solutions, les ministres du Travail du G20 avaient déjà pris des engagements sur différents thèmes tels que le partage des revenus du travail, les principes de rémunération équitable et les droits des travailleurs. Mais force est de constater que la

mise en œuvre de ces promesses a été lente. Cette année, le L20 (groupe qui représente les intérêts des travailleurs au sein du G20) a formulé une déclaration favorisant la mise en place d'un plan social qui adoptera des mesures rapides dans le but de résoudre, entre autres, les problèmes des travailleurs sur le marché de l'emploi.

DES DÉFIS À RELEVER

Sous la présidence indienne du G20, les ministres du Travail se concentreront sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs des plateformes, l'amélioration du financement des systèmes de protection sociale et la réduction des lacunes mondiales en matière de compétences. Pour relever les défis, le L20 appelle les ministres du Travail du G20 à :

- Plaider en faveur de politiques budgétaires et monétaires qui assurent une transition juste et comblent les énormes déficits d'in-

vestissement dans les services publics, la protection sociale et les infrastructures ;

- Veiller à ce que tous les travailleurs, y compris les travailleurs des plateformes, bénéficient des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (Organisation internationale du Travail) et aient accès à la protection sociale conformément à la Convention C102 de l'OIT sur la sécurité sociale et à la Recommandation 202 sur les socles de protection sociale ;
- Appeler à un élargissement de la base contributive des systèmes de protection sociale avec des stratégies de formalisation, l'élimination de la fraude et de l'évasion fiscales, une fiscalité progressive et un fonds mondial de protection sociale pour les pays les plus pauvres ;
- Promouvoir l'accès équitable à l'éducation pour tous et en ce sens, investir dans la création d'emplois verts pour ouvrir le marché du travail sur le long terme.

MISE EN GARDE

En résumé, il est grand temps que les ministres du Travail envoient un message clair aux dirigeants du G20 sur les réalités et les besoins du monde du travail. Aujourd'hui, les principales institutions mondiales mettent en garde : la situation actuelle risquerait de faire survenir une récession voire un grave ralentissement économique.

Le L20 exhorte les ministres à discuter et à coordonner les politiques et les financements pour une transition juste vers une économie neutre en carbone avec la création d'emplois de qualité dans les énergies renouvelables, la restauration des écosystèmes et les infrastructures et services publics verts.

Au Syndicat libéral, nous soutenons un dialogue social fort comme meilleur moyen de faire progresser les droits des travailleurs. Ensemble, faisons bouger les choses. ■

Sommet social tripartite

Les 22 mars dernier, les dirigeants de l'UE et les différents partenaires sociaux se sont réunis à Bruxelles lors du sommet social tripartite. À cette occasion, notre secrétaire national, Olivier Valentin, a représenté les syndicats belges. Plusieurs questions sociales d'actualité y ont été abordées.

Ce sommet social est un forum de dialogue entre les institutions européennes au niveau de la présidence et les partenaires sociaux européens. Le sommet est présidé par le président du Conseil européen, Charles Michel, et la présidente de la Commission européenne, Ursula Von der Leyen.

Cette fois-ci, en tant que syndicat belge, nous avons eu l'occasion de participer à ce forum en vue de la prochaine présidence belge de l'UE (voir Librement, édition de mars 2023).



La formation et la reconversion professionnelle sont d'une importance capitale, a souligné notre secrétaire national Olivier Valentin dans son intervention.

QUEL ÉTAIT L'ORDRE DU JOUR ?

Le thème principal du sommet était : « Apporter les réponses adéquates aux défis de l'Europe en matière de compétitivité - comment faire de l'Europe le lieu incontournable pour les investissements industriels créateurs de croissance et d'emplois de qualité ».

À partir de ce thème, les participants ont approfondi trois sujets spécifiques. Tout d'abord, ils ont discuté d'une transformation compétitive de tous les secteurs industriels avec une transition équitable correspondante. Deuxièmement, ils ont discuté de l'agenda des compétences, en mettant l'accent sur le manque d'accès à la (re)formation. Enfin, le marché unique a été abordé avec un programme commercial ambitieux pour garantir une économie sociale de marché qui profite à tous.

QUEL ÉTAIT LE MESSAGE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

Du côté des syndicats, nous avons attiré l'attention sur le fait qu'à ce jour, de nombreuses personnes en Europe luttent toujours pour maintenir le coût de la vie en raison de la crise. Ici, la hausse de l'inflation a un impact plus important sur les revenus les plus faibles. Il est important de rappeler que les travailleurs ne

sont pas les coupables de cette crise, mais les victimes. C'est pourquoi personne ne devrait profiter de la hausse des prix et de l'inflation. Des impôts justes et équitables sont la clé de cette situation, pas les réductions de personnel et des aides sociales.

ANNÉE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES

Nous avons également abordé le fait que les emplois de qualité sont essentiels à la poursuite de la compétitivité. Bien sûr, il est nécessaire de rendre notre propre industrie plus orientée vers l'avenir en prêtant attention à la transition climatique par le biais de l'évolution. Mais cela ne peut réussir que si ces plans prennent en compte la dimension sociale. La réalité est que plusieurs emplois disparaîtront ou changeront à la suite de la révolution industrielle. Il est essentiel que ces emplois soient remplacés par des emplois au moins équivalents, avec des conditions sociales et des protections identiques ou meilleures.

Dans ce contexte, la formation et la reconversion professionnelle sont d'une importance capitale, a souligné notre secrétaire national Olivier Valentin dans son intervention. Il a reconnu la nécessité de remédier à la pénurie

de main-d'œuvre sur le marché du travail dans l'UE. Mais les compétences et leur acquisition ne concernent pas seulement les problèmes de recrutement ou d'embauche. L'apprentissage tout au long de la vie est particulièrement important pour permettre aux travailleurs de développer et de maintenir leurs compétences. Dans ce contexte, notre secrétaire national a rappelé la demande de la CGSLB d'un droit individuel pour chaque travailleur à 5 jours de formation par an. Il a conclu en disant qu'il fallait consacrer encore plus d'efforts à l'aspect social de l'économie de marché.

CONCLUSION

Le Sommet social européen a été une excellente occasion pour nous, en tant que Syndicat libéral, d'engager un dialogue avec les organisations patronales européennes, d'une part, et avec le plus haut niveau politique européen au sein de l'UE, sous la forme du Conseil européen et de la Commission européenne, d'autre part. C'est ainsi que nous continuons d'œuvrer pour « plus de dialogue, moins de casse », y compris au niveau européen. ■

Cedric Heylen

Conseiller Affaires européennes

Orpea : les conditions de travail conservées après le transfert

Après qu'Orpea a annoncé la fermeture de plusieurs établissements en Flandre et à Bruxelles, les syndicats belges et le groupe français ont signé une CCT qui protégera les travailleurs pendant deux ans.



Le 16 février dernier, le groupe français Orpea, acteur majeur dans le domaine des soins aux personnes âgées, a décidé, pour des raisons de rentabilité, de fermer certains de ses établissements en Flandre (vétusté) et à Bruxelles (sous-occupation). Il avait alors assuré qu'aucun membre du personnel ne serait licencié, mais déplacé dans les centres restants. Un plan de refondation serait mis en place, prévoyant un investissement de 90 millions d'euros pour rénover certains bâtiments, développer davantage ses services de soins spécialisés et poursuivre sa numérisation.

Les travailleurs étaient naturellement fortement inquiets. Qu'allait-il advenir du transfert des résidents et du personnel, allaient-ils pouvoir choisir dans quel centre être déplacé ? Les emplois des 500 personnes concernées sont-ils menacés dans les années à venir ?

Quel est l'agenda de la mise en œuvre de ces décisions ? Les syndicats avaient demandé des réponses claires à ces questions, et une série de négociations ont eu lieu au cours du mois de mars.

CCT SIGNÉE

Le 3 avril, les organisations syndicales et Orpea ont finalement signé une convention collective de travail qui prévoit que l'ensemble de l'opération soit considérée comme un transfert d'entreprise au sens de la CCT 32bis. Tous les droits et obligations découlant du contrat de travail initial des collaborateurs seront conservés, de même que leur ancienneté contractuelle, leur barème et leur évolution barémique.

L'accord signé prévoit d'une part la mise en place d'un cadre collectif sécurisé pour le transfert, et d'autre part la concrétisation du

plan d'avenir d'Orpea en Belgique, visant à chercher des financements nécessaires pour que le groupe inscrive sa filiale belge dans un projet ambitieux garantissant aux résidents et aux travailleurs un avenir serein, durable et humainement qualitatif.

CONDITIONS DE TRAVAIL CONSERVÉES

Pour permettre aux travailleurs transférés de s'engager sereinement dans ce changement, la CCT prévoit durant deux ans une garantie d'emploi contre tout licenciement pour raisons économiques, organisationnelles ou techniques. Les employés des sites qui seront fermés ont eu la possibilité de choisir un nouveau lieu de travail chez Orpea. Dans la mesure du possible, et sur base des critères repris dans la convention, leurs souhaits seront pris en compte.

Pour compenser les désagréments et les souffrances causés par le transfert, le personnel concerné se verra octroyer 6 jours de congés extra légaux supplémentaires dont 3 jours à prendre en 2023 et 3 jours à prendre en 2024. En outre, un « plan d'intégration » sera mis en place afin que les employés soient bien accueillis dans leur nouvelle résidence. Ce plan prendra également en compte la nécessité de reconstruire des collectifs au sein des résidences.

Côté calendrier, Orpea prévoit la fin de l'opération de transfert d'ici la fin du mois de juin 2023. Durant cette période et au-delà, la CGSLB et les autres syndicats se montreront particulièrement attentifs quant à l'évolution financière d'Orpea en Belgique, aux engagements pris par la direction dans le cadre de cette CCT et de son plan d'avenir. ■

Où en est-on dans le dossier Uber ?

La Commission Uber a été prolongée de deux mois au Parlement européen. L'occasion de revenir sur ce dossier qui impacte des milliers de travailleurs en Belgique et en Europe.



En octobre dernier, nous étions aux côtés des travailleurs des plateformes, en particulier les chauffeurs Uber, afin de réclamer devant le Parlement européen une législation claire pour ce type d'emploi. De telles plateformes numériques jouent sur des zones grises dans la loi en forçant leurs travailleurs à adopter le statut d'indépendant, mais sans en bénéficier des avantages. Ils ne fixent par leurs prix, leur horaire et clients sont fixés par des algorithmes, et ils ne bénéficient pas ou presque pas d'indemnités relatives aux maladies ou aux accidents du travail.

Uber, sans payer d'impôts et de charges sociales ni en Belgique et ailleurs, pose aussi clairement un problème de concurrence déloyale dans le secteur, ayant la possibilité de proposer des prix à la course qui sont impossibles à suivre pour les taxis. Pourquoi la plateforme opère-t-elle ainsi depuis des années sans que personne n'y trouve à redire ?

COMMISSION UBER

En mars, lors de la Commission Uber au Par-

lement européen, plusieurs voix ont dénoncé le lobbying actif d'Uber dans les plus hautes sphères du pouvoir. Un lobbying qui consistait non seulement à faire adapter la législation en sa faveur, mais aussi à faire passer le secteur des taxis comme archaïque, et donc le modèle du géant américain comme la seule alternative. « Uber n'a jamais eu l'intention de moderniser ou de modifier le secteur du taxi, mais visait simplement à en prendre le contrôle par tous les moyens, y compris les moyens illégaux », a dénoncé Mark MacGann, le lanceur d'alerte des « Uber Files ».

Pour lui, le résultat était très clair, Uber ne peut garantir la viabilité de son modèle économique en accordant ne serait-ce qu'un minimum de protection sociale à ses travailleurs. « Uber ne crée pas de l'emploi. Uber crée de la précarité », avait souligné l'ancien lobbyiste.

ACCORD AVEC LA FGTB

Peu avant l'ouverture des discussions au niveau belge et européen sur le sort des travailleurs des plateformes, la FGTB avait

surpris tout le monde en signant un accord avec Uber. Le syndicat rouge serait le seul représentant des travailleurs Uber, au risque d'ouvrir la possibilité de créer un statut intermédiaire entre celui de salarié et d'indépendant, permettant à Uber d'opérer comme elle l'a toujours fait, mais cette fois légalement. Pour le Syndicat libéral, les seules conditions possibles avec Uber doivent se faire dans le cadre des conventions nationales fixées au sein de la commission paritaire pour les taxis.

La Commission spéciale Uber se poursuivra au moins jusqu'au 19 mai prochain afin de comprendre la stratégie d'influence de l'entreprise, notamment dans l'adoption du plan taxi à Bruxelles, critiquée par de nombreux chauffeurs de taxis de la capitale car elle permet aux plateformes de poursuivre légalement leurs activités.

Au niveau européen, la CGSLB espère qu'un texte ambitieux finira par être adopté, offrant une véritable protection sociale à tous les chauffeurs, avec présomption de salariat. Le modèle économique d'Uber n'est pas l'avenir, c'est inacceptable dans une société qui souhaite le bien-être et l'épanouissement professionnel de tous.

Journée des chauffeurs de taxis

Le 22 mars, c'était la journée internationale des chauffeurs de taxis. Afin de manifester son soutien au secteur, le Syndicat libéral leur a distribué des tracts... et des chocolats. Nous leur rappelons ainsi qu'en tant qu'organisation syndicale, nous nous mobiliserons toujours pour garantir la protection des droits des travailleurs.

Le service Dispo

Le service d'accompagnement Dispo de la CGSLB Bruxelles, communément appelé « service Dispo » a une convention de partenariat avec Actiris dans le cadre du contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi. En effet, l'un des principaux rôles d'Actiris est justement d'aider les chercheurs d'emploi à retrouver un emploi le plus rapidement possible.

Dans cette optique, ils sont convoqués par Actiris dans le but de contrôler leurs démarches pour se réinsérer dans le marché de l'emploi.

Selon la phase du contrôle, les personnes convoquées seront alors auditionnées par un évaluateur dans le cadre d'un entretien individuel, ou par un collectif de trois évaluateurs dans le cadre d'un collège.

Comme pour toute procédure de contrôle, les convocations se soldent par des évaluations ou décisions qui, à long terme, pourront avoir une incidence sur le montant des allocations perçues et même sur la persistance du droit aux allocations ! C'est donc pour pallier à ce danger qu'intervient l'accompagnateur syndical Dispo, directement ou indirectement pour défendre les personnes contrôlées.

QUEL EST LE RÔLE DE L'ACCOMPAGNATEUR SYNDICAL DISPO ?

En amont :

- Il s'emploie à organiser des séances d'information (au moins deux par mois), auxquelles les affiliés potentiellement convocables sont conviés. Ainsi, dans une ambiance cordiale et détendue, les chercheurs d'emploi sont dument informés sur leurs droits en tant qu'allocataires sociaux, mais aussi sur leurs devoirs, afin de maintenir ces droits.
- L'accompagnateur syndical Dispo fait donc un exposé clair, concis et sans complaisance sur les attentes concrètes d'Actiris lors des contrôles (actions à poser, documents à fournir etc.).
- Il rappelle aux affiliés l'importance d'avoir un CV et des lettres de motivation de qualité, et le cas échéant les oriente vers des services dédiés à la mise à jour de tels documents.
- Il peut, quand cela s'impose, avoir des entretiens individuels avec les affiliés qui désireraient faire état de leur situation plus en détail.

En aval :

- L'accompagnateur syndical Dispo prend contact avec les affiliés convoqués afin de leur rappeler leur prochaine convocation, mais surtout pour les informer de sa présence et disponibilité, sur le site de l'entretien, dans les locaux dédiés au contrôle d' Actiris.
- Durant la permanence, les personnes sur le point d'être contrôlées peuvent consulter l'accompagnateur avant d'être auditionnées. Il va sans dire qu'il est conseillé de se présenter au moins trente minutes avant l'heure du contrôle !



- Il est également conseillé de repasser chez l'accompagnateur après le contrôle afin de faire le point sur l'entretien et sur la suite de la procédure.
- C'est aussi l'occasion de relire le procès-verbal du contrôle, qui contient des recommandations utiles pour le prochain contrôle.

Lors des contrôles devant le collège de trois évaluateurs, la participation de l'accompagnateur syndical Dispo est possible et souvent souhaitable.

Intéressé.e ?

Le service d'accompagnement de la CGSLB reste bien évidemment disponible pour nos affiliés. Vous pouvez nous joindre par mail, à l'adresse : catherine.evouna@cgsלב.be ; ou par téléphone au 02/210 01 00.

Une session en présentiel est prévue pour le 25 mai 2023, de 9h à 12h sur le site de la CGSLB, Boulevard Baudouin n°8 ; La session virtuelle, via Teams est prévue le 26 mai 2023, de 10h à 12h.

Contactez-moi, de préférence via mail ou par téléphone; et indiquez la session de votre choix. Vous recevrez ainsi une invitation et/ou un lien pour accéder à la séance via Teams.

Catherine Evouna
Accompagnatrice Dispo

Entra : 24 personnes blessées dans un accident du travail

Un mélange de deux produits chimiques dans la blanchisserie de l'ETA Entra a provoqué une fuite d'un gaz toxique. Les délégués CGSLB ont réclamé des mesures afin qu'un tel accident ne se reproduise plus jamais.



Pascal Demey, délégué CGSLB à Entra

Entra est une entreprise de travail adapté (ETA) qui emploie plus de 800 personnes. Située à Heppignies, à proximité de l'aéroport de Charleroi, elle constitue un atout économique important pour la région. L'une de ses sections, la blanchisserie, où sont nettoyés des uniformes et vêtements provenant d'hôpitaux et de maisons de repos a été le théâtre d'un terrible accident le 9 mars dernier.

24 BLESSÉS

Lors d'une opération de transvasement, deux produits chimiques qui n'auraient jamais dû entrer en contact, de l'eau de javel et de l'ammoniac, ont fait émaner un gaz qui a intoxiqué quelque 24 travailleurs. Un plan catastrophe a été déclenché, plusieurs ambulances sont arrivées sur place afin de transporter les blessés vers 11 différents hôpitaux de la région.

Deux travailleurs du service technique, particulièrement touchés, ont été placés en soins intensifs. À l'heure d'écrire ces lignes, ils sont en congé maladie jusqu'à la fin du mois d'avril. Un problème au niveau de leurs alvéoles les épuise très rapidement et les empêche donc de poursuivre le travail. « Il y a deux blessés graves, mais ça aurait pu être bien pire », estime Alesia Piro, secrétaire permanente de la CGSLB en charge d'Entra.

LES CAUSES DE L'ACCIDENT

Un travailleur qualifié et formé à la manipulation des substances dangereuses n'a pas pu lire une étiquette qui se trouvait sur l'un des deux barils d'une palette. Habituellement, une palette contient deux barils d'un même produit chimique. Le travailleur, voyant que l'étiquette ne se trouvait pas à l'endroit adéquat, n'a pas vérifié qu'il s'agissait bien du même produit sur les deux barils. Le four-

nisseur avait toutefois, par erreur, placé deux produits différents sur la même palette. C'est donc une erreur humaine et une erreur du fournisseur qui ont causé cet accident.

L'ensemble du site et les entreprises environnantes ont dû être évacués. L'accident s'étant produit un jeudi, la section blanchisserie a rouvert dès le lundi suivant. Trop tôt pour certains travailleurs qui n'étaient pas rassurés de reprendre le travail dans de telles conditions. Pendant cet arrêt, ils ont continué à percevoir leur salaire et leurs chèques repas normalement grâce à la pression des syndicats : la direction souhaitait mettre les travailleurs au chômage économique.

« Il aurait fallu au moins procéder à un nettoyage industriel du site », déplore Alesia Piro. Plusieurs heures encore après l'accident, les deux produits s'étaient à nouveau mélangés, poussant les pompiers à revenir sur place.

QUELLES MESURES ?

D'après la délégation syndicale, la direction n'a depuis pas lancé de mesures suffisantes afin qu'un tel accident ne se reproduise jamais. Le système va être davantage informatisé et une nouvelle porte a été installée dans le local où l'opération de transvasement a lieu.

Lors du comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) qui s'est tenu le lendemain de l'accident, les syndicats ont réclamé des changements structurels de procédures, a précisé Pascal Demey, délégué CGSLB à Entra. « Il faut par exemple des jours de livraison différés pour ces produits, ça limitera encore plus le risque d'erreurs de ce genre », suggère Alesia Piro. ■

Plan de relance wallon

Des objectifs ambitieux

À l'occasion d'une conférence sur l'état d'avancement de son plan de relance lancé il y a un peu plus d'un an, le gouvernement wallon a présenté cinq grands objectifs pour 2030. Un plan ambitieux qui n'est pas dénué d'intérêts pour la CGSLB en tant qu'organisation syndicale.

En juillet 2021, le gouvernement wallon et les partenaires sociaux et environnementaux annonçaient le lancement du Plan de relance, un ensemble de projets visant à engager la Wallonie dans une triple transition : sociale, écologique et économique. Le 5 avril dernier, l'état d'avancement du Plan a été présenté lors d'une conférence de presse, et il y a de quoi être optimiste. Plus de 80% des projets ont été lancés, et 92% des projets d'action prioritaires. Côté budget, environ 35% des 2,45 milliards d'euros prévus pour le Plan ont été engagés.

Cinq grands objectifs pour 2030 permettent de résumer en quoi consiste ce Plan :

- L'industrie manufacturière et le secteur de la construction représenteront 25% du PIB wallon ;
- Les sites naturels protégés représenteront 5% du territoire ;
- Les émissions de gaz à effet de serre seront réduites de 55% par rapport au niveau de 1990 ;
- La part des Wallon.ne.s exposé.e.s à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale aura diminué de moitié par rapport à 2015 (soit sera passée de 26,5% à 13,25%) ;
- Le taux d'emploi pour les 20-64 ans sera de 75%.

IMPORTANCE DE LA FORMATION

Parmi tous les projets retenus dans ce Plan de relance, certains se révèlent particulièrement importants pour le Syndicat libéral. Dans le numéro de décembre 2022, nous insistions déjà sur la nécessité de développer les incitants à la formation. Tandis que la Région compte investir massivement dans les infrastructures (bâti, bâtiments publics, infrastructures routières, portuaires, aéroportuaires, etc.), une autre urgence se profile



à l'horizon pour mener à bien ce projet : les pénuries de main-d'œuvre qui vont handicaper les entreprises wallonnes qui souhaitent prendre part aux différents chantiers.

Dès 2021, la CGSLB avait déjà proposé que le gouvernement wallon charge le Forem de l'organisation de « formations-éclairés » avec les secteurs concernés. Une autre piste est de faire de la formation en alternance une filière d'excellence afin de former efficacement les jeunes vers des emplois porteurs et répondre en même temps à la problématique des pénuries. Les employeurs ont besoin de main d'œuvre qualifiée et l'alternance peut répondre à ce besoin grâce à une formation plus pratique via des stages au sein des entreprises.

La construction de centres de formation est elle aussi souhaitable : il faut augmenter le niveau de formation des demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent mieux s'insérer sur le marché du travail mais aussi continuer à former les personnes qui ont déjà un emploi afin qu'elles puissent actualiser et développer leurs compétences au vu des évolutions du marché du travail.

CRÉER DES EMPLOIS

Pour que les PME/TPE wallonnes puissent

pleinement prendre part à cette triple transition, il faudra également leur faciliter l'accès aux marchés publics wallons, une bonne manière de développer l'emploi local. Par exemple, la rénovation des bâtiments publics et la construction de logements éco-responsables solliciteront fortement le secteur de la construction dans les années à venir. En outre, nous souhaitons la mise en œuvre des territoires zéro chômeurs pour lutter contre le chômage de longue durée : presque la moitié des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Wallonie (44% en 2022) le sont depuis au moins deux ans.

Enfin, la CGSLB rappelle l'importance de la réforme des aides à l'emploi et à la formation qui est actuellement en cours d'élaboration au sein du GPSW (groupe des partenaires sociaux wallons). Le projet 26 du Plan de relance wallon vise à mettre en place le passeport wallon à la formation pour l'ensemble des travailleurs y compris les travailleurs non-standard en lien avec la réforme des aides à la formation et le chèque-carrière ainsi que la transition emploi-emploi. Nous souhaitons que chaque travailleur et chaque travailleuse puisse bénéficier d'un droit à la formation, quel que soit son régime de travail. ■

Première Journée internationale du zéro déchet



Cette journée, qui a été célébrée le 30 mars 2023, est une résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies. Il en sera ainsi chaque année.

Tous les États membres des Nations unies ainsi que les autres organisations internationales et régionales partenaires sont invités à participer à cette journée pour sensibiliser le plus grand nombre à la prévention des déchets et à la transition vers une économie circulaire.

TOUJOURS PLUS DE DÉCHETS DANS LE MONDE

Un déchet est généralement considéré comme étant un matériau, une substance, ou un produit qui a été jeté car il n'a plus d'utilisation précise. Il est bien souvent lié à une valeur commerciale nulle voire négative. Le déchet à valeur commerciale positive n'est plus considéré comme déchet, ce qui induit non seulement une perception différente mais aussi des conséquences sur la finalité dudit déchet.

Chaque année, l'humanité produit 2,24 milliards de tonnes de déchets solides, dont seulement 55% sont traités. En Wallonie, c'est un peu plus de 500 kg par personne par an. Avec la population mondiale qui ne cesse de croître, le progrès, le développement de la technologie et la surconsommation des ressources, le volume global augmente rapidement chaque année. La Banque mondiale estime qu'entre 2016 et 2050, la production mondiale de déchets devrait augmenter de 70%.

Ces déchets ont un impact sur la pollution de l'environnement, certains comportent même des risques toxiques. Leur traitement et leur élimination peuvent engendrer l'émission de certains polluants et affecter les écosystèmes, notre santé et notre bien-être.

DU DÉCHET À LA RESSOURCE

En Wallonie, la gestion des déchets fait l'objet d'une attention certaine. Le Plan wallon des déchets-ressources, adopté en mars 2018, comprend des leviers législatifs (ici il s'agit de pré-



La première Journée internationale du zéro déchet a été lancée le 30 mars 2023.

ser les notions de sous-produits et de fin de statut de déchets), des synergies industrielles ou encore la création de marchés pour les matières qui peuvent être réintroduites dans le processus de production, notamment grâce à l'extension du tri de certains déchets. C'est d'ailleurs dans cette perspective que depuis avril 2021, la fraction de déchets d'emballages plastiques acceptée dans les PMC a été élargie, tant pour le citoyen que pour les entreprises, ce qui permet d'optimiser la collecte des déchets plastiques et d'augmenter le flux de déchets à valoriser.

Dans son processus d'amélioration continue, elle a adopté un nouveau décret qui met la Wallonie sur le chemin du zéro déchet, de la circularité des matières et de la propreté publique. Le texte de loi, qui doit encore être soumis au vote, veut davantage cadrer l'utilisation des plastiques et réduire tous types de gaspillages.

TRANSFORMER LES DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX EN OPPORTUNITÉS

Si la gestion performante des déchets constitue une priorité pour la protection l'environnement, elle offre également de nombreuses opportuni-

tés en matière d'innovation, de compétitivité, d'emploi et d'économie des ressources. Les entreprises en prennent conscience et envisagent peu à peu leurs déchets comme étant des ressources potentielles. C'est en tout cas une promesse de l'économie circulaire, grâce à ses notions de réemploi, de récupération et valorisation de ces ressources. Elle intègre aussi des activités de réutilisation, de réparation et de remise à neuf, la location, le développement de nouvelles technologies..., c'est tout un panel de métiers qui naît.

RELOCALISER L'EMPLOI

Là où elle est appliquée, l'économie circulaire est souvent source de création de nombreux emplois locaux. L'Organisation internationale du Travail estime qu'une économie circulaire au niveau mondial créerait 6 millions d'emplois. La qualité des emplois dans ces secteurs doit néanmoins faire l'objet de vigilance, car ils peuvent s'accompagner de risques nouveaux.

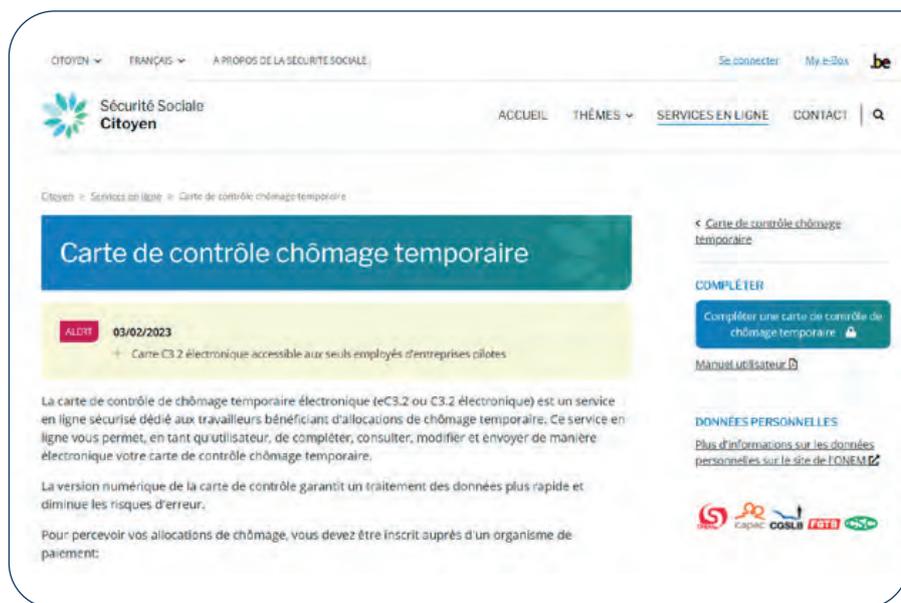
Bien des axes de la gestion des déchets et de l'économie circulaire peuvent être stimulés par l'innovation, non seulement technologique, mais aussi environnementale, sociale ou commerciale. Certaines formes d'innovation proposent un usage plus intense des biens, au moyen du développement de circuits courts, de la mutualisation ou du partage (voitures de location, transports publics, machines à laver). Il y a également l'innovation dans les services, se traduisant par l'économie de la fonctionnalité. Ce principe se base sur la vente de l'usage ou du service, plutôt que la vente du bien lui-même. Et contrairement à ce que beaucoup pensent, l'économie circulaire ne se limite pas au recyclage. Elle couvre des secteurs et activités variés qui ne sont pas qu'industriels. ■

Charline Wandji
Conseillère environnement Wallonie

En chômage temporaire ?

L'entreprise où vous travaillez opte pour la carte de contrôle électronique eC3.2 !

Si votre employeur décide de remplacer la carte de contrôle papier par une carte de contrôle électronique en cas de chômage temporaire, cela offre beaucoup d'avantages. Cette carte électronique n'est pas seulement avantageuse pour votre employeur, mais aussi pour vous en tant que travailleur.



La carte de contrôle électronique est à votre disposition sur le portail de la sécurité sociale.

FACILE

La carte de contrôle eC3.2 est légèrement différente de la version papier, mais elle est facile à utiliser. Il y a un calendrier par mois qui vous permet de déclarer en ligne vos jours de travail, jours de maladie, jours de vacances et d'autres jours non indemnisables. Il vous suffit d'utiliser un ordinateur ou une tablette ou encore d'installer l'application eC3.2 sur votre smartphone.

PLUS DE POSSIBILITÉS

L'eC3.2 offre plus de possibilités que la

carte papier. Vous pouvez indiquer plusieurs situations par jour, si celles-ci se présentent. Vous pouvez même spécifier certaines situations, par exemple s'il s'agit de vacances collectives ou individuelles, de travail chez un autre employeur, etc. Si vous voulez remplir des informations supplémentaires, un espace est prévu à cet effet.

Vous vous êtes trompé.e en remplissant la carte ? Pas de problème, vous pouvez facilement corriger une erreur sur la carte de

contrôle électronique, tant qu'elle n'a pas été introduite.

SÛR

L'eC3.2 est un service en ligne sécurisé de la sécurité sociale auquel vous seul, en tant que travailleur, avez accès.

Le risque de perte ou de dommage est réduit à zéro.

Vous envoyez la carte de contrôle à la CGSLB par voie électronique à partir de la première date de confirmation autorisée indiquée sur le calendrier. Vous recevez immédiatement une confirmation et vous êtes donc sûr que la carte a été introduite.

EN PLUS...

Vous n'avez pas de frais de port ou de frais de déplacement et c'est bon pour l'environnement !

La carte de contrôle électronique est à votre disposition sur le portail de la sécurité sociale: <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr>

Pour l'instant, la version papier de la carte de contrôle continue aussi à exister si votre employeur n'introduit pas l'eC3.2 dans l'entreprise. ■

Service organisme de paiement

En vacances sans souci on ira grâce aux bons plans de **CAZURA!**

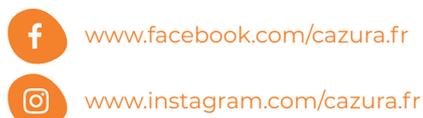


ENCORE À LA RECHERCHE D'UNE DESTINATION DE VACANCES POUR L'ÉTÉ ? CAZURA A CE QU'IL VOUS FAUT.

Chez Cazura, vous serez **comme chez vous** avec le dépaysement et le calme en plus. Tous nos appartements et maisons de vacances sont idéalement situés et pourvus de tout le confort moderne. Comme **membre** de la CGSLB (minimum 12 mois), vous bénéficiez de **tarifs particulièrement avantageux!** Tenez votre numéro d'affiliation à portée de main lors de votre réservation. Toutes les informations sur www.cazura.be. Réservez et payez facilement en ligne!



SUIVEZ-NOUS SUR



ENCORE DES QUESTIONS ?

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