

# VERT L'AVENIR

Feuille d'information éditée par la CNE d'AG Insurance

Décembre 2016/Janvier 2017

- ▶ Plan Cafétéria, ... enfin un accord !
- ▶ Le saviez-vous ?
- ▶ Peut-on licencier un travailleur malade ?

## Plan cafétéria, ... enfin un accord !

Après des mois de négociations pour élaborer un plan cafétéria, une CCT 90 et la CCT sectorielle, nous avons pu soumettre à votre accord leur implémentation.

Voici, dans les grandes lignes, ce à quoi nous avons abouti :



### Plan cafétéria

Il est facultatif, tant pour le personnel actuel que futur, et est accessible à tous :

- Voiture (choix libre – durée 4 ans)
- Abonnement 1ère classe SNCB
- Abonnement parking SNCB
- Congés
- Cash



### STATUT AG Insurance employés

- Budget voiture (13<sup>ème</sup> mois + prime de productivité) x 1,24 (1 + taux ONSS de 0,32 à ce jour – 0,08 / garanti pendant 4 ans)
- Remplacement du bonus (attribution subjective) par une prime de performance (plus transparente et reprise dans un cadre formel)

### STATUT AG Insurance cadres

- Budget voiture (13<sup>ème</sup> mois + gratification) x 1,24 (1 + taux ONSS de 0,32 à ce jour – 0,08 / garanti pendant 4 ans)
- Modification du système « gratification » pour le rendre plus transparent, repris dans un cadre formel, avec la garantie que, de manière individuelle, il ne sera pas inférieur à ce qu'il est aujourd'hui (delta – 200,00 EUR)

### STATUT bancaire

- Budget voiture (13<sup>ème</sup> mois + pourcentage à déterminer du salaire variable) x 1,24 (1 + taux ONSS de 0,32 à ce jour – 0,08 / garanti pendant 4 ans)
- Au niveau du salaire variable (3 compartiments), le compartiment Ageas est diminué de 1,7351 % (des compensations sont données – voir plus loin)
- CCT de scission avec la BNPPF (cela permet d'éviter une perte salariale de 3 % pour les travailleurs ainsi que l'implémentation de

leur plan cafétéria => passage de la CP 310 à la CP 306 avec gel de la situation antérieure et à l'avenir application de toutes les CCT d'entreprises et de la CP 306 qui ne modifieront pas les éléments gelés.

Rem : toute partie de budget non utilisée pour le plan cafétéria est payée en cash et soumise aux lois sociales et à l'impôt.

### **CCT sectorielle et CCT 90 :**

Octroyées à tous, en ce compris le personnel sous statut bancaire

- CCT 90 : 150 EUR – critères à définir
- Octroi de 2 EUR par chèque-repas (sauf inspecteurs et sales => assurance de groupe.
- Octroi de 50 EUR supplémentaires éco-chèques pour atteindre 250 EUR

À noter :

- Les primes récurrentes sectorielles et AG Insurance (150 EUR chacune) qui étaient menacées de suppression ont été préservées. Le personnel sous statut bancaire se verra attribuer la prime AG Insurance de 150 EUR.
- La direction va préparer les projets de CCT et nous les soumettre en ce début d'année.
- La direction souhaite implémenter le plan cafétéria en juillet 2017. ■

## **Le saviez-vous ?**

Vous avez changé d'adresse ?  
Vous travaillez désormais à mi-temps, sans allocation complémentaire de l'Onem ?  
Cela peut diminuer le montant de votre cotisation mensuelle à la CNE ...

Signalez toute modification au plus tôt à vos délégués qui se chargeront de notifier ces changements auprès de la centrale syndicale.  
N'hésitez pas ☺ !

## **Peut-on licencier un travailleur malade ?**

**Les maladies de longue durée et l'absentéisme répété pour cause de maladie deviennent assez fréquentes, surtout depuis que l'âge de la pension a été repoussé à 65 ans.**

Un absentéisme de longue durée peut, selon l'employeur, perturber l'organisation et les finances, ce qui conduit à la décision de licencier le travailleur.

En réalité, il n'existe pas de protection contre le licenciement. Sauf que la loi anti-discrimination peut s'opposer au licenciement déraisonnable, abusif ou à l'abus de droit.



Selon certains employeurs, la loi ne permettrait pas de licencier un travailleur en congé de maladie. Pourtant, un travailleur malade ne bénéficie d'aucune protection légale contre le licenciement. S'il est donc possible de mettre fin au contrat d'un travailleur malade, il est, en revanche, interdit de discriminer les travailleurs sur la base de leur état de santé.

Si l'employeur invoque un motif valable étranger à la maladie, il peut licencier pendant une période d'incapacité de travail. Le motif doit alors concerner des prestations dont la qualité laisse à désirer, erreurs fréquentes,... ou se justifier par des impératifs économiques : manque de travail, baisse du chiffre d'affaires,...

**L'employeur NE PEUT PAS invoquer la maladie comme motif de licenciement**

Cependant, une incapacité de travail de longue durée peut éventuellement constituer un motif

de licenciement si elle perturbe l'organisation du travail. Exemples : les autres travailleurs sont obligés de prêter des heures supplémentaires ou encore le travailleur malade doit être remplacé.

Si tel est le cas, le paiement d'une indemnité de préavis est obligatoire. Le délai de préavis ne prendra cours qu'au moment où le travailleur reprend le travail. Une reprise partielle du travail (le travailleur en incapacité de travail partielle travaille à temps partiel) ne suspend pas le délai de préavis.

### **CCD supérieur à 3 mois et au moins 6 mois de maladie**

Le législateur a prévu la possibilité de rompre un contrat de travail pour cause de maladie de longue durée après 6 mois de maladie, moyennant le paiement d'une indemnité, pour les contrats ayant une durée déterminée de plus de 3 mois. Un tel licenciement n'est pas considéré comme discriminatoire.

L'indemnité est égale à la période restant à courir du contrat, avec un maximum de 3 mois de salaire et après déduction du salaire garanti payé depuis le début de l'incapacité de travail. Depuis le 1er janvier 2014, cette disposition s'applique non seulement aux employés mais aussi aux ouvriers.

### **CDD inférieur à 3 mois et au moins 7 jours de maladie**

L'employeur peut licencier sans indemnité ou préavis (donc au plus tôt à partir du 8<sup>e</sup> jour). Ceci n'est possible que si la période, durant laquelle le préavis peut être donné, est échue.

### **Force majeure médicale**

Si le travailleur est définitivement inapte à poursuivre l'exercice de la fonction convenue, l'employeur peut considérer le contrat de travail comme automatiquement dissout pour cause de force majeure médicale et ce, sans préavis ou paiement d'une indemnité de préavis. Cela n'est possible que si l'incapacité définitive est constatée par le médecin du travail. Et qu'aucun travail de remplacement ne soit disponible. Il est donc conseillé de confirmer cette 'force majeure médicale' dans une convention.

### **Que retenir ?**

La loi n'interdit pas de licencier un travailleur malade MAIS le licenciement doit TOUJOURS être fondé sur un motif valable, autre que la maladie du travailleur, ou que l'employeur doit pouvoir démontrer que l'incapacité de longue durée perturbe le fonctionnement de l'organisation. ■

### **Plus d'infos sur ces sujets ou sur d'autres qui vous interpellent ?**

**N'hésitez pas, sans engagement de votre part et en toute confidentialité, à prendre contact avec les mandataires syndicaux de la CNE.**

#### L'équipe CNE d'AG Insurance

- ▷ *Thierry Bulpa* ▷ *Monique Degeer*
- ▷ *Manuel Iglesias Gonzalez*
- ▷ *Alexandre Homez*
- ▷ *Maria Jurado Marmol*
- ▷ *Alfredo Rizzello* ▷ *Mustapha Souidi*
- ▷ *Christina Trapletti* ▷ *Amina Vos*

**Diffusion large recommandée**



Une santé de fer, un porte-monnaie plein d'argent, une famille et des amis en or, des moments à marquer d'une pierre blanche, c'est le minimum que nous vous souhaitons pour cette Nouvelle Année !

