



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Le Comité national de la CGSLB approuve le projet d'accord social interprofessionnel

Dans ce numéro :

Que contient le nouveau projet d'accord social ? | Réforme fiscale : la réaction de la CGSLB aux projets du gouvernement | Une entrée à prix réduit aux parcs d'attractions grâce à votre affiliation au Syndicat libéral | La carte de contrôle du chômage temporaire en 5 questions et réponses

SOMMAIRE

Accord social 2023-2024 4

Le Groupe des 10 a proposé un nouveau projet d'accord partiel interprofessionnel. En résumé, il s'agit d'une prolongation d'accords existants en matière de fin de carrière et de flexibilité et la confirmation d'engagements pris en matière de salaire minimum, de pensions complémentaires et de CCT 90.

Qu'en est-il de la réforme fiscale ? 7

Le gouvernement a enfin présenté une première proposition de réforme fiscale générale. Certains points vont dans la bonne direction, d'autres suscitent des réserves de la part de la CGSLB.

Tout pour vos droits à la pension 10

Le Conseil national du Travail, au sein duquel siège le Syndicat libéral, a publié le 8 mars son rapport et son avis tant attendus sur la réforme des pensions. Nous vous présentons les principales recommandations.

Résiliation du contrat de travail : quels sont les enseignements de la pratique ? 12

Si la législation n'est pas claire ou est sujette à interprétation, la jurisprudence peut apporter des éclaircissements. Quelques exemples pratiques liés à la résiliation d'un contrat de travail.

Carte de contrôle chômage temporaire 23

Vous êtes chômeur temporaire ? Depuis le 1er janvier, l'obligation de détenir une carte de contrôle est à nouveau d'application. Nous répondons à 5 questions fréquemment posées sur cette carte.



Ecochèques : du changement depuis le 1er mars 2023

Bonne nouvelle pour les bénéficiaires d'écochèques : depuis le 1er mars 2023, la liste de produits et services a été revue. Ces modifications découlent de l'évaluation qui s'est déroulée entre les partenaires sociaux au cours de l'année 2022.

Il est désormais possible d'utiliser des écochèques pour payer une **place de stationnement ou un abonnement pour un parc à vélos**. Ce faisant, les partenaires sociaux souhaitent tenir compte de la multimodalité et promouvoir la combinaison du recours au train et au vélo.

Il y a également du changement concernant l'achat d'appareils électriques. Jusqu'à présent, il n'était possible d'acheter que des **appareils électriques de seconde main** avec un label énergétique spécifique. Dorénavant, il est possible d'acquérir l'ensemble des appareils électriques de seconde main sans qu'un label énergétique ne soit nécessaire. Les partenaires sociaux prennent ainsi en compte les données scientifiques actuelles indiquant que, en considérant l'impact écologique, la réparation et le recyclage des électroménagers est préférable à l'achat de produits neufs.

L'ensemble des produits labellisés FSC ou PEFC peuvent également être achetés avec des écochèques, y compris ceux en bambou et en caoutchouc, et plus uniquement des produits en bois ou en papier.

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, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen, 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.

Aller de l'avant, même dans les moments difficiles

Il nous a fallu du temps, mais finalement, en tant que négociateurs des organisations syndicales et patronales au sein du Groupe des 10, nous sommes parvenus à un projet d'accord social 2023-2024. Un accord partiel, certes, puisque nous n'avons plus discuté de la formation des salaires pour les deux prochaines années lors de ces dernières négociations interprofessionnelles. En effet, ce dossier s'est déjà conclu à la fin de l'année dernière, avec, comme vous le savez, une norme salariale qui s'élève malheureusement à 0,0%. Inutile de vous rappeler qu'avec la loi actuelle, trop rigide, sur la norme salariale, je n'avais pas d'attentes spectaculaires à cet égard. Cette situation renforce encore davantage notre détermination à faire modifier cette loi de 1996, un combat que nous menons depuis plus de deux ans.

Pour quelques chanceux parmi les salariés, le gouvernement a décidé d'accorder une prime de pouvoir d'achat unique, à condition que leur entreprise ait réalisé des bénéfices (exceptionnellement) élevés ou ait obtenu de bons résultats en 2022. La question est de savoir ce qu'est un bénéfice élevé. Je vous laisse le soin d'y répondre, car le projet d'arrêté royal ne le précise pas. Au sein de chaque secteur, les employeurs et les représentants des travailleurs devront donc se mettre d'accord sur ce qu'il faut entendre par là. Les discussions promettent d'être intenses et animées pour nos négociateurs sectoriels.

Le 21 mars, les membres du Comité national de la CGSLB ont approuvé le projet d'accord à 96%. Pour nombre de nos délégués et affiliés, il était important de prolonger certains systèmes.

Au moins, sachez que cet accord est essentiel pour maintenir les dispositions plus flexibles sur les fins de carrière et les RCC. Nous réclamerons également un standstill fiscal sur les pensions complémentaires.

Encore une fois, je regrette qu'il s'agisse d'un accord partiel, a minima, sans négociations sur les salaires. Nos délégués et collaborateurs en voulaient plus, à raison.

Les membres du Comité national de la CGSLB ont déjà approuvé le projet d'accord du Groupe des 10. Je comprends leurs interrogations et leurs soupirs avant le vote. Cet accord est-il révolutionnaire ? Vous ne m'entendrez pas le dire. Néanmoins, il garantit une certaine sécurité aux travailleurs de notre pays en prolongeant un certain nombre d'accords. Vous pourrez lire les détails de l'accord plus loin dans ce Librement.

Le fait que le Comité national ait approuvé le projet d'accord confirme que le Syndicat libéral adopte une approche réaliste et des solutions concrètes. Plus de dialogue, moins de casse.

En période de turbulences, il est important de garder la tête froide. Du côté du Syndicat libéral, nous restons concentrés sur vos intérêts.

Mario Coppens
Président national



Accord partiel interprofessionnel 2023-2024 Qu'est-ce qui a été obtenu ?

Le 14 mars 2023, un projet d'accord partiel interprofessionnel a été atteint entre les membres du groupe des 10. La formation des salaires n'a pu être discutée, la faute à une marge maximale de 0%. L'AIP 2023-2024 se limite en fait à une prolongation des accords existants.



Lors du Comité national, Mario Coppens (Président national), Olivier Valentin (Secrétaire national) et Arne Gelyukens (chef du service d'étude) ont présenté les grands points du projet d'accord interprofessionnel.

À notre grand regret, le Groupe des 10 (G10) n'a pas abordé le dossier de la formation des salaires lors des négociations de l'accord interprofessionnel (AIP). La loi sur la norme salariale cadenas les salaires à tel point que la marge de négociation pour les années 2023 et 2024 est égale à 0,0% (contre 0,4% en 2021-2022), hors indexations et augmentations barémiques. Face à la situation financière catastrophique pour de nombreux ménages, le gouvernement a adopté un énième chèque, la prime « pouvoir d'achat », semblable au chèque corona et au

chèque consommation. La multiplication de ces primes montre la faillite de la loi de 1996, laquelle nuit à la liberté fondamentale de négociation des partenaires sociaux, comme l'a indiqué l'OIT en novembre dernier.

La prime pouvoir d'achat ne sera possible que dans les entreprises qui ont obtenu des bons résultats en 2022. La notion de « bons résultats » sera à définir lors de négociations au niveau sectoriel et de l'entreprise. Les termes « bénéfices élevés » et « bénéfices exceptionnellement élevés » en 2022 devront égale-

ment être définis, puisqu'ils déterminent le montant maximal de la prime, respectivement de 500 et 750€ par an et par travailleur. La prime pourra être octroyée jusqu'au 31 décembre 2023, distribuée sous forme de chèque valable jusqu'au 31 décembre 2024. À noter que la prime ne fait pas partie de l'AIP négocié ici, mais avait été validée par le gouvernement à la fin de l'année dernière.

SALAIRE MINIMUM

Une première mesure tire son origine du précédent accord social 2021-2022, en rapport

avec l'augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM). Alors qu'il s'élevait à 1658,23€ en 2021, il est passé en 2023 à 1954,99€, un progrès qui n'est pas dû qu'à l'indexation, mais aussi à une augmentation forfaitaire brute. Pour les prochaines années, d'autres augmentations hors-indexation vont s'appliquer : +35€ brut le 1er avril 2024, +35€ au 1er avril en 2026. Via la prochaine réforme fiscale, il est prévu que l'impact net final soit de 50€ nets par augmentation.

PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Les membres du G10 ont convenu de défendre, comme en 2021-2022, un standstill fiscal sur les pensions complémentaires, afin d'en garantir la sécurité juridique et la prévisibilité jusqu'au 1er janvier 2028.

FLEXIBILITÉ

En 2021-2022, ce que l'on appelle les « heures de relance », au nombre de 120 par année civile, s'étaient ajoutées aux 100 heures supplémentaires volontaires (à l'initiative du travailleur et avec l'accord de l'employeur). Le projet d'accord 2023-2024 maintient ce contingent de 120 heures de relance jusqu'au 30 juin 2025.

Le projet d'accord prolonge également jusqu'au 30 juin 2025 le contingent de 180 heures supplémentaires, bénéficiant d'un régime fiscal avantageux à la fois pour l'employeur (exonération partielle du paiement du précompte professionnel) et le travailleur (réduction d'impôt).

La CCT 159, qui permet de faciliter la procédure de chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés, est prolongée jusqu'au 30 juin 2025. Elle sera accompagnée d'une triple indexation du supplément minimum de 5,63€ en 2023, 2024 et 2025.

FIN DE CARRIÈRE

Les CCT relatives au RCC et aux emplois de fin de carrière ont été prolongées. Concernant ces derniers, une nouveauté est à noter : les travailleurs faisant partie des groupes cibles au sein des entreprises de travail adapté (CP 327) pourront demander un emploi de fin de carrière à partir du 1er juillet 2023 s'ils démontrent un passé professionnel de 25 ans et sont âgés d'au moins 55 ans.



Une fois le projet présenté, les délégués ont pu poser des questions avant de passer au vote.

Concernant le RCC, le G10 a décidé de procéder, en application de la CCT n°17 à une petite revalorisation du complément d'entreprise. Par ailleurs, les compléments d'entreprise sont soumis à une cotisation spéciale (DECAVA), laquelle a été augmentée par le gouvernement lors de la préparation de son budget 2023. Les partenaires sociaux vont demander à ce que cette augmentation ne s'applique que pour les RCC qui ont commencé le 1er janvier 2023, ce qui va supprimer l'effet rétroactif de la mesure.

De manière générale, les conditions pour obtenir une dispense de disponibilité adaptée dans le cadre d'un régime de RCC dérogatoire sont maintenues : avoir atteint l'âge de 62 ans ou justifier 42 ans de carrière. Concernant le RCC médical (58 ans ou 35 ans de carrière), une lettre sera envoyée pour réduire à six mois le temps de traitement de cette demande. Dans la pratique, cela pouvait durer des années.

AUTRES PROLONGATIONS

D'autres accords précédemment conclus ont été prolongés de deux ans : la cotisation patronale de 0,10% pour les personnes appartenant à des groupes à risques, la prime d'innovation, l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15%

pour les groupes à risques, le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte, et le maintien à 1.800 euros de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

CCT90

Le G10 va demander une harmonisation du traitement administratif dans le cadre de la CCT 90 sur les avantages non récurrents liés aux résultats. Concrètement, les partenaires sociaux vont réitérer leur avis de 2022 sur les contours dans lesquels ces objectifs doivent se situer, ayant constaté que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) rejetait de plus en plus de plans d'octroi de ces avantages.

CALENDRIER

Le mardi 21 mars, lors d'un Comité national, les délégués de la CGSLB ont approuvé le projet d'accord. Une fois que toutes les parties auront fait de même, les lettres qui ont été convenues seront envoyées au gouvernement. Les partenaires du G10 ont fixé la date limite au 1er juin 2023 pour mettre en œuvre tous les éléments compris dans l'accord. Il est en effet essentiel de le faire le plus tôt possible afin de garantir la sécurité juridique pour les secteurs et les entreprises. ■

Pour l'égalité des droits des femmes

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le Syndicat libéral a opté pour une action positive en faisant appel aux membres de ses différentes zones. Des femmes, mais aussi des hommes se sont réunis sur le terrain afin de sensibiliser un maximum de personnes partout en Belgique.



Une campagne « travailleuses en solde » a été lancée au niveau national afin de sensibiliser sur l'écart salarial femmes-hommes.

De nos jours, il existe encore des femmes dans le monde qui sont confrontées à certaines inégalités en accédant au marché du travail. En Belgique, des dispositions juridiques ont été mises en place afin de lutter contre ces discriminations, mais force est de constater que la réalité est parfois tout autre. En effet, malgré de nombreuses lois qui favorisent l'égalité des sexes, une femme gagne de nos jours 23% de moins (tous secteurs confondus) qu'un homme. Cette donnée s'explique notamment par le fait que 43% des femmes travaillent à temps partiel pour seulement 11% des hommes.

UN SYSTÈME QUI PRÔNE LE RÔLE DES GENRES

En 2023, nous faisons toujours face à des situations où les femmes sacrifient leur carrière professionnelle dans l'intention de s'occuper des tâches ménagères, de la garde des enfants et du foyer. Sur le long terme, cela

engendre des salaires et des pensions plus faibles pour elles. Ensemble, disons non, non à ces concepts archaïques fondés sur des idées sexistes, non à ces salaires à la baisse, non aux inégalités de genre.

QUE FAIRE ?

Certes, des avancées ont été faites depuis ces dernières décennies, mais nous devons aller plus loin en trouvant des solutions collectives. Aujourd'hui, il est temps que les mentalités changent et que la femme puisse décider de ses propres choix professionnels. La société doit évoluer avec son époque et nous devons faire entendre nos voix.

Afin d'atteindre l'objectif de 0% d'écart de genre au travail, la CGSLB défend l'égalité des chances pour tous et toutes en ce qui concerne :

- La place des femmes dans les organes de concertation dans les entreprises ;



À Liège, les délégués de la CGSLB ont distribué notre tract ainsi qu'un autocollant « Go for 50/50 » pour sensibiliser les travailleuses et les directions sur les efforts encore à consentir pour garantir l'égalité des droits des travailleurs. La CGSLB en a profité pour offrir une fleur aux travailleuses.



La Régionale wallonne était également présente à la gare des bus de Namur afin de distribuer des autocollants et des tracts relatifs aux droits des femmes.

- Le droit à la formation ;
- Les évolutions de carrière ;
- La rémunération et les avantages supplémentaires.

DE LA SENSIBILISATION AUX QUATRE COINS DE LA BELGIQUE

Des centaines de collaborateurs ont tenu à marquer le coup cette année encore afin de mettre en avant la lutte pour la fin des inégalités femmes-hommes. Partout en Belgique, des actions de sensibilisation ont été menées le 8 mars dernier.

Réforme fiscale

Avis mitigé sur la proposition du gouvernement

Le gouvernement avance enfin une première proposition de vaste réforme fiscale. Si certains points vont dans le bon sens, la CGSLB a émis plusieurs réserves, et estime que sa proposition de taxation duale progressive reste la meilleure solution.

Le ministre des Finances Vincent Van Peteghem a présenté une proposition de réforme fiscale censée réduire les charges de près de 6 milliards d'euros, avec pour objectif « d'augmenter la partie nette du revenu de tous ceux qui travaillent » et de mettre en place « une contribution équitable » sur les patrimoines. La CGSLB accueille favorablement le fait que le gouvernement travaille à une réforme fiscale qui améliore le pouvoir d'achat de la population, mais la réforme telle que proposée par le ministre peut aller beaucoup plus loin.

QUE CONTIENT LA PROPOSITION ?

Tout d'abord, la quotité exemptée d'impôt passe de 10 160 à 15 200 euros, ce qui se traduit par une augmentation du pouvoir d'achat pour les personnes qui ont des revenus annuels sous ce seuil. Ensuite, le plafond de la tranche imposée à 45% passe de 46 440 à 60 000 euros. Ainsi, seuls les travailleurs qui gagnent plus de 60 000 euros par an seraient désormais imposés à 50% pour les revenus dépassant ce montant.

Le ministre souhaite également modifier les taux réduits de TVA. Certains produits tels que les fruits et légumes, les médicaments, les protections hygiéniques et les transports en commun passent à 0%. Les taux réduits de 6% et 12% disparaissent au profit d'un taux unique de 9%. La TVA à 6% sur le gaz, l'électricité, l'eau et le chauffage, une mesure récemment pérennisée par le gouvernement, reste toutefois inchangée. Le taux normal reste à 21%.

La réforme prévoit également l'introduction d'un impôt minimal de 15% sur les multinationales, mais c'est déjà ce qui est prévu au niveau européen, et peut-être mondial. La taxe annuelle sur les comptes-titres devrait doubler, passant de 0,15 à 0,30%. Au niveau des entreprises, la réforme devrait permettre à un travailleur de devenir actionnaire de son entreprise.

NOTRE AVIS SUR CETTE RÉFORME

S'il est positif que le gouvernement planche enfin sur une réforme qui vise à augmenter le salaire net des travailleurs, la CGSLB émet plusieurs critiques vis-à-vis de celle-ci. D'une part, les allocataires sociaux sont exclus de l'augmentation de la quotité exemptée d'impôts, alors qu'ils vont subir l'augmentation du taux de TVA de 6 à 9% pour un très grand nombre de produits de base. Une mesure injuste et inacceptable. D'autre part, il aurait fallu élargir la tranche de revenus taxés à 40%, et non celle à 45%. Cela nous paraît plus équitable car il faut que cette



La volonté du gouvernement de mettre en place une réforme fiscale est bienvenue, mais la CGSLB estime que la version proposée par le ministre peut aller beaucoup plus loin.

réforme bénéficie aussi aux travailleurs qui ont un salaire légèrement inférieur, et les incite davantage à rester en activité.

Enfin, la proposition de réforme ne s'attaque pas suffisamment aux revenus du patrimoine, alors que le ministre avait annoncé vouloir mettre en place « une contribution équitable » de ces derniers.

TAXATION DUALE PROGRESSIVE

Or, depuis 2017, nous proposons une solution simple, équitable, transparente et neutre d'un point de vue économique : la taxation duale progressive. Comme nous l'avions rappelé dans le Librement de mars, il s'agit de taxer les revenus du patrimoine de la même manière que les revenus du travail, de façon progressive.

Seuls les 10% des Belges les plus riches se verraient payer plus d'impôts, mais après 10 ans, cela générerait près de 6 milliards d'euros. Afin de minimiser les risques sur la viabilité des finances publiques, une marge de 410 millions d'euros est prévue en cas de recettes fiscales plus faibles qu'estimées. Notre proposition a notamment été accueillie favorablement par l'OCDE, qui recommande une réforme fiscale très proche de celle-ci.

Pour tout savoir sur notre proposition récemment mise à jour, consultez notre article via ce lien : <http://bit.ly/3JLERXn>

Inflation et indexation, quelles conséquences en 2022 ?

D'après la BNB, l'indexation automatique des salaires a globalement protégé le pouvoir d'achat des ménages, mais pas de la même façon pour tous.



Selon la BNB, l'indexation automatique des salaires « protège globalement les ménages belges contre la vive hausse du coût de la vie qui a été observée au cours de l'année 2022 ».

La Banque nationale de Belgique (BNB) a récemment publié son rapport 2022 des développements économiques et financiers. Elle y indique notamment que l'inflation a atteint son plus haut niveau depuis les années 1970. Pour rappel, sa moyenne en 2022 est de 9,6%. Entre 1999 et 2021, l'inflation moyenne était de 1,9%. Dans notre cas, elle s'explique par l'explosion de la demande caractérisée par la reprise économique après le Covid-19, à laquelle les chaînes de production n'ont pas pu répondre. L'invasion russe en Ukraine a encore fait grimper les prix de certaines matières premières et ceux de l'énergie.

« En l'absence des mesures gouvernementales, l'inflation énergétique aurait été encore plus forte en 2022 », indique le rapport, faisant référence à la réduction du taux de TVA sur l'énergie, à l'élargissement du tarif social,

ou encore certaines primes uniques. Ces mesures de soutien « n'augmentent pas le pouvoir d'achat durablement », tempère-t-elle. À savoir que l'indice des prix à la consommation repose sur celle d'un ménage moyen. Un ménage à faibles revenus consacre une plus grande partie de son budget aux factures d'énergie, et ressent donc davantage cette inflation.

L'INDEXATION AUTOMATIQUE

Selon la BNB, l'indexation automatique des salaires « protège globalement les ménages belges contre la vive hausse du coût de la vie qui a été observée au cours de l'année 2022 ». Il faut toutefois rappeler que l'indexation est calculée sur la base de l'indice-santé lissé (une moyenne sur 4 mois), lequel ne tient pas compte des prix du carburant, de l'alcool et du tabac.

Le mécanisme d'indexation entraîne lui-même un retard par rapport à l'inflation. Les salaires dans la fonction publique et les allocations sociales sont indexés au franchissement d'un indice pivot de 2%. Cela est arrivé cinq fois en 2022. Dans le secteur privé, 40% des travailleurs ne voient l'indexation s'appliquer qu'une fois par an, au mois de janvier. Leur rémunération a alors pris environ 11% d'un coup. Puisque l'indexation est déterminée par l'indice-santé lissé, c'est-à-dire une moyenne mobile sur quatre mois, ce qui a tendance à ne pas comptabiliser les chocs de prix ponctuels.

Certains travailleurs n'ont pas droit à une indexation automatique de leur salaire, par exemple les professions libérales et les travailleurs indépendants, lesquels doivent augmenter leurs prix pour conserver leur pouvoir d'achat, ce qui n'est pas toujours possible.

PAS LA MÊME PROTECTION À TOUS

Tout comme avec l'inflation, chaque ménage ressent différemment les bénéfices de l'indexation. Les personnes qui sont potentiellement les plus touchées sont celles qui n'ont pas droit au tarif social, mais dont les revenus sont plus faibles que la moyenne. Lors d'un choc des prix de certains biens tels que le gaz et l'électricité, comme constaté en 2022, leurs dépenses réelles augmentent proportionnellement plus par rapport à la consommation d'un ménage moyen, sur laquelle l'indice-santé est fondé. Les dépenses en carburants vont dépendre surtout de la distance domicile-travail.

Toujours selon la BNB, les secteurs où les salaires sont les plus élevés ont tendance à bénéficier de mécanismes d'indexation plus favorables. Les secteurs pharmaceutiques, financiers et de la chimie ont une fréquence d'indexation plus élevée, en général tous les deux mois, ce qui permet aux travailleurs d'avoir une adaptation plus rapide de leurs revenus. L'indexation accroît le salaire brut, ce qui donne une progression en valeur absolue plus forte pour les grands revenus que pour les revenus plus faibles.

En résumé, l'indexation automatique des salaires ne suffit pas à compenser la perte de pouvoir d'achat, mais elle limite quand même les dégâts. La CGSLB plaide pour l'abandon du lissage de l'indice-santé, et la réintégration des carburants dans cet indice. Pour que l'indexation fonctionne mieux, il faudrait aussi temporairement augmenter sa fréquence, surtout dans les secteurs où elle n'est effectuée qu'annuellement. Une telle mesure aurait été bienvenue en 2022, une année marquée par une inflation historiquement élevée. ■

Vous étiez chômeur l'année dernière ? N'oubliez pas votre fiche fiscale !

Comme chaque année, vous devrez bientôt remplir à nouveau votre déclaration d'impôts. Vous pouvez le faire sur papier, de manière électronique via Tax-on-web, ou recevoir une déclaration de revenus simplifiée à examiner. Par ailleurs, si vous avez été chômeur (temporaire) en 2022, vous aurez besoin de votre fiche fiscale pour la déclaration d'impôts.

CETTE FICHE FISCALE ME SERA-T-ELLE ENVOYÉE AUTOMATIQUEMENT ?

Non, pas automatiquement.

- Si la CGSLB dispose d'une adresse e-mail valide, vous recevrez un e-mail avec un lien vers « Mon dossier chômage ». Vous y trouverez vos données fiscales.
- Votre fiche fiscale peut également être envoyée par la poste. C'est le cas si vous n'avez pas reçu d'e-mail. Vous la recevrez alors à partir de la deuxième moitié du mois d'avril.
- La fiche fiscale peut également être consultée dans la déclaration d'impôt électronique sur Tax-on-web via l'aide en ligne, mais nous vous conseillons toujours de consulter la fiche fiscale pour votre chômage (temporaire) dans "Mon dossier chômage" de la CGSLB.
- Vous trouverez également le montant de vos cotisations correspondant au nombre de jours où vous avez été au chômage. Vous pouvez déduire ce montant de vos allocations de chômage.

Si vous n'avez toujours rien reçu à la fin du mois d'avril et que vous avez des questions, contactez votre secrétariat CGSLB. Nos collègues se feront un plaisir de vous aider. Vous trouverez les adresses de nos secrétariats et les heures d'ouverture sur le site www.cgslb.be.



Vous pouvez retrouver toutes vos données fiscales sur le site « Mon dossier chômage » de la CGSLB (mdc.cgslb.be).

Bienvenue

Mon Dossier Chômage

Suivez votre dossier en ligne?

La présente application vous permet de suivre votre dossier. Plus besoin de passer dans votre secrétariat si vous avez des questions sur votre dossier. Vous trouverez un aperçu rapide et clair des étapes que votre dossier doit parcourir et vous saurez à tout moment, où vous en êtes. Pour accéder, utilisez votre carte d'identité électronique.

- Insérez votre eID dans le lecteur de carte. Si vous n'avez pas encore installé le programme pour lire la carte eID, faites-le avant tout.
- Au lancement du programme, une fenêtre apparaîtra vous demandant le code secret de votre carte d'identité. Attention : si vous tapez 3 fois une erreur dans le code, votre carte eID sera bloquée. Pour la débloquer, vous devrez vous rendre à l'administration communale.
- Au moment de quitter l'application, ne surfez pas immédiatement sur un autre site, mais utilisez le bouton Quitter prévu à cet effet.



Testez votre eID : cliquez ici

Cela ne fonctionne pas ?
Appelez le 0800 16 001 ou contactez-nous!



La CGSLB s'implique dans la réforme des pensions

Saviez-vous que la CGSLB défend vos intérêts dans de nombreux conseils consultatifs de notre pays ? Lorsqu'il s'agit, par exemple, de votre pension.

En juin dernier, la ministre des Pensions Lalieux avait demandé aux partenaires sociaux d'émettre un avis sur trois thèmes : la soutenabilité financière et sociale du système de pension, la généralisation et le renforcement des pensions complémentaires et enfin, la modernisation de la dimension familiale. Après une longue attente, le Conseil national du Travail et la Commission des Pensions (instituée au sein du Conseil central de l'Économie), au sein desquels siège la CGSLB, ont publié le 8 mars un rapport intermédiaire et un avis sur la réforme des pensions. Sabine Slegers, Secrétaire nationale de la CGSLB, et le Centre d'avis et de connaissances sécurité sociale y ont pris leurs fonctions. Sur la base d'informations d'experts, du service des Pensions et du Bureau fédéral du Plan, les partenaires sociaux de la Commission des Pensions ont rédigé un rapport et un avis. Mais quelles sont les principales questions abordées dans cet avis ?

LA SOUTENABILITÉ FINANCIÈRE ET SOCIALE DU SYSTÈME DE PENSION

Afin de préserver le niveau de vie après la retraite, le financement du système de pension des trois régimes doit être socialement et financièrement viable et durable. C'est pourquoi les partenaires sociaux doivent être en mesure de contrôler les réformes et, à cette fin, de présenter les garanties financières nécessaires à la stabilité sociale. La CGSLB demande donc un renforcement du principe d'assurance et un financement par cotisation sur salaire car ces derniers restent la principale source de financement de la sécurité sociale.

LA GÉNÉRALISATION ET LE RENFORCEMENT DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Les Conseils souhaitent en premier lieu que l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés soit menée à bien. Ils sont également d'avis qu'il convient de renforcer la confiance dans le deuxième pilier de pension afin d'en élargir son accès. En outre, il convient de garantir la transparence des réserves constituées et les Conseils s'engagent donc à les analyser. Cela va dans le sens de la demande de la CGSLB qui veut une démocratisation des pensions complémentaires.

LA MODERNISATION DE LA DIMENSION FAMILIALE

Le régime de pension comporte un certain nombre de droits dérivés tels que la pension de conjoint divorcé, la pension de survie et la pension au taux ménage. La composition des familles change fortement dans notre société et la législation actuelle n'en tient pas suffisam-



Afin de préserver le niveau de vie après la retraite, le financement du système de pension des trois régimes doit être socialement et financièrement viable et durable.

ment compte. Les partenaires sociaux proposent donc d'entamer une réflexion en vue d'une évolution progressive vers l'individualisation des droits de pension, avec une période de transition suffisamment longue. Ce changement devrait tenir compte de la dimension de genre, de l'évolution des carrières, et de la possibilité de prévoir une couverture décès. La CGSLB, quant à elle, demande une réforme en particulier pour le statut des cohabitants. Le Syndicat libéral souhaite également la préservation de la pension de survie. ■

Un plaisir supplémentaire grâce à votre carte d'avantages !

	Plopsaland De Panne: Billets d'entrée pour les adultes et les enfants d'une taille supérieure à 1 mètre à € 35,50 au lieu de € 45,50
	Billets d'entrée à l'Aquapark de Bellewaerde à € 19 au lieu de € 23
	Billets d'entrée au ZOO d'Anvers & au ZOO de Planckendaël à € 26,80 au lieu de € 32,50
	Billets d'entrée à Technopolis adultes et enfants à partir de 12 ans pour € 22 au lieu de € 25
	Billets d'entrée à Nausicaá pour les adultes et les enfants de 13 ans et plus à € 24 au lieu de € 28,50
	Billets d'entrée à € 18,50 au lieu de € 25
	Domaine des Grottes de Han : Billets d'entrée à Passhan (grottes + parc) pour • € 29,90 au lieu de € 39,50 • € 22,50 au lieu de € 29,50 € pour les enfants (4 à 11 ans)
	Bons d'achat en ligne pour le Parc d'aventure Ice Mountain à € 13,49 au lieu de € 15

Envie d'une journée d'amusement et de sensations fortes ? Jetez un coup d'œil à la plateforme avantages réservée aux affiliés du Syndicat libéral : à l'achat d'un billet pour un parc d'attraction, bénéficiez d'une réduction époustouflante ! Un petit plaisir avant l'heure !

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

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



Résiliation d'un contrat de travail

Extraits de jurisprudence

Lorsque la législation est parfois peu claire ou sujette à une double interprétation, la jurisprudence peut apporter des éclaircissements. Quelques exemples pratiques dans le cadre de la résiliation d'un contrat de travail.

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL SANS PRÉAVIS EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Pendant les périodes de chômage temporaire en cas de manque de travail pour raisons économiques, le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis (art. 37/7 § 1, loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail). Cela soulève la question de savoir si cette démission doit être prononcée un jour de chômage effectif, ou si elle peut intervenir pendant toute la période de chômage temporaire, c'est-à-dire y compris les jours de travail.

La loi elle-même n'est pas très claire à ce sujet. Nous recommandons donc, par sécurité, que la démission soit notifiée à l'employeur, de préférence un jour de chômage temporaire effectif, si possible.

Le tribunal du travail d'Anvers a clarifié ce point. L'employeur avait déposé un avis de chômage temporaire auprès de l'ONEM pour la période du 20 mars au 14 avril. Toutefois, le travailleur n'était effectivement au chômage que le 22 mars. Le 28 mars, il a résilié son contrat de travail sans préavis, en invoquant l'article 37/7 de la loi sur les contrats de travail. L'employeur n'est pas d'accord et réclame le paiement d'une indemnité de rupture car, selon lui, le contrat ne peut être résilié qu'un jour de chômage effectif.

Tout d'abord, le tribunal du travail définit la possibilité et l'objectif du système de chômage temporaire. Il s'agit d'une mesure exceptionnelle qui va à l'encontre de l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus (art. 20, 1°, loi sur les contrats de travail). En conséquence, le travailleur perd un revenu alors que ses moyens de subsistance sont assurés par la sécurité sociale. L'option de résiliation

constitue un moyen de sortir de ce système exceptionnel dans lequel son revenu diminue et où l'offre d'emploi n'est pas garantie.

Le tribunal renvoie au texte de l'article 37/7 en question où on parle de "périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit". Si le législateur avait voulu limiter la possibilité de résiliation aux jours de chômage, il n'aurait pas parlé de "périodes" mais de "jours".

En parallèle, le tribunal s'est également référé à un jugement plus ancien du tribunal du travail de Tournai du 25 novembre 2011, dans lequel une décision différente avait été prise. Dans cette affaire, toutefois, le système de chômage temporaire n'avait finalement pas été appliqué de manière effective au travailleur concerné.

Le tribunal du travail a donc décidé que le travailleur pouvait résilier son contrat de travail sans préavis pendant toute la période de chômage temporaire à condition que 1) l'employeur ait notifié à l'ONEM une période définie de chômage temporaire pour raisons économiques et 2) que la période de chômage ait également été effectivement introduite à l'égard du travailleur concerné (*Tribunal du travail d'Anvers, 10 octobre 2018, RG 15/3971/A*).

RÉDUCTION DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT EN RAISON DE L'OUTPLACEMENT

L'outplacement est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un prestataire de services contre paiement et à la demande d'un employeur afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité pro-

fessionnelle en tant qu'indépendant.

En principe, le coût est supporté par l'employeur qui a commandé ou dû commander la mission. Toutefois, lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur avec une indemnité correspondant à une durée de préavis d'au moins 30 semaines, le coût ou une partie de celui-ci sera supporté par le travailleur.

Selon la loi, l'accompagnement dans le cadre de l'outplacement est évalué à « 4 semaines de rémunération ». L'indemnité de préavis est elle imputée de « 4 semaines pour la valeur de reclassement professionnel » (*article 11/5 § 1 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs*). Cette redevance forfaitaire doit être versée indépendamment du niveau de rémunération et de la valeur réelle de l'accompagnement proposé.

Or, nous savons qu'une indemnité de licenciement est calculée non seulement sur la rémunération en cours, mais aussi sur tous les éléments de salaire et les avantages acquis en vertu du contrat de travail, par exemple la prime de fin d'année, le double pécule de vacances, les primes, les chèques-repas, l'utilisation d'une voiture de société à des fins privées, l'assurance de groupe, etc (*article 39 § 1 de la loi sur les contrats de travail*).

Dans un litige devant le Tribunal du travail de Gand, puis la Cour du travail de Gand, l'employeur a fait valoir que l'indemnité de licenciement elle-même devait être réduite de quatre semaines, c'est-à-dire en incluant également les autres composantes salariales et les avantages.

La Cour du travail a rappelé la législation selon laquelle l'outplacement est évalué sur la base de la rémunération annuelle de l'année

civile précédant le licenciement. La législation ne fait nulle part référence au concept de salaire qui s'applique au calcul de l'indemnité de licenciement. L'exposé des motifs de cette loi indique que les travailleurs bénéficient de conseils en matière de reclassement professionnel pendant quatre semaines, ce qui justifie la déduction d'un salaire pour quatre semaines de l'indemnité de licenciement. Les "quatre semaines" ne se réfèrent pas à la méthode de calcul de l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue par la loi sur les contrats de travail.

La valeur des avantages ne peut donc pas être incluse dans les quatre semaines de rémunération (*Cour du travail de Gand, division Gand, 12 février 2021*).

L'importance de cet arrêt - qui n'est pas très connu - ne doit pas être sous-estimée. En effet, la plupart des secrétariats sociaux calculent les "quatre semaines" de la même manière qu'une indemnité de licenciement.

Si vous vous trouvez dans une telle situation, vous devriez vérifier ou faire vérifier si le montant de la retenue salariale de quatre semaines n'a pas été fixé à un niveau trop élevé. Cela peut en effet faire une grande différence en votre faveur.

CONGÉ DE SOLLICITATION ALORS QUE LE TRAVAILLEUR A DÉJÀ RETROUVÉ UN EMPLOI

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut s'absenter du travail une ou deux fois par semaine, avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi (*article 41 de la loi sur les contrats de travail*). Ce droit à l'absence rémunérée s'applique aussi bien au préavis donné par l'employeur qu'à celui donné par le travailleur (*Cour du travail de Bruxelles, 21 février 2012*).

Se référant à un arrêt de la Cour de cassation du 9 avril 1965, certains tribunaux ont estimé que le travailleur qui a définitivement conclu un nouveau contrat de travail n'a plus droit au congé dit de sollicitation (*Cass. 9 avril 1965; cour du travail de Liège, 7 novembre 2000; Cour du travail de Bruxelles 18 mai 2010*).

Le tribunal du travail d'Anvers s'est récemment démarqué de cette tendance jurisprudentielle.



Dans la situation en question, un travailleur avait signé un nouveau contrat de travail le 12 septembre et avait ensuite déclaré publiquement qu'il se réjouissait de travailler pour cet employeur. Pourtant, il a après cette date encore pris des jours de congé de sollicitation. L'employeur a refusé de payer le salaire pour ces jours, ce qui a conduit l'intéressé à réclamer ce salaire devant le tribunal du travail.

Le tribunal du travail d'Anvers a tout d'abord souligné que la législation ne prévoit pas que le droit au congé de sollicitation s'éteint lorsque le travailleur trouve un autre emploi. Le tribunal ne peut pas ajouter des conditions à un texte clair. Le législateur n'a nullement voulu exclure la possibilité de chercher un autre emploi après la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Lors de la préparation parlementaire de la loi, le ministre de l'époque a confirmé que le travailleur, après avoir trouvé un nouvel emploi, peut continuer à s'absenter de son travail pour éventuellement chercher un emploi encore meilleur. Le ministre l'a récemment encore répété (*réponse du ministre de l'Emploi du 15 avril 2011 à la question parlementaire de Mme Z. Demir du 3 mars 2011*).

Ce faisant, le tribunal du travail a souligné qu'un éventuel nouveau contrat de travail n'est jamais "définitif". En effet, le travailleur a toujours le droit de donner son préavis ou

de mettre fin à un tel contrat de travail, même avant le début de son exécution. La conclusion d'un nouveau contrat de travail avant ou pendant la période de préavis en cours ne l'empêche donc nullement de (continuer à) chercher un autre emploi.

Le tribunal a néanmoins fixé des limites. En effet, le droit au congé de sollicitation ne peut être détourné de sa finalité. Il est restreint par les limites de l'abus de droit. Si le travailleur n'utilise pas les heures d'absence pour rechercher un autre emploi ou s'il les a choisies de manière à nuire à son employeur, il abuse de son droit. Il appartient alors à l'employeur de prouver cet abus.

Or, l'employeur n'a pu produire aucune preuve de ses allégations et soupçons. Ainsi, le tribunal n'a pas retenu que l'intéressé avait abusivement détourné le congé de sollicitation de son objet et lui a accordé sa rémunération. Malgré les désaccords de la jurisprudence sur cette question, l'essentiel demeure : le congé de sollicitation doit être utilisé dans le but pour lequel il a été créé, à savoir la recherche d'un autre emploi. Il est donc hors de question de l'utiliser pour passer une journée au bord de la mer ! Sauf pour y chercher un autre emploi, bien sûr...

Erik Massé
Juriste en droit social à la CGSLB

L'asbl MSI à la Journée internationale des droits des femmes



Tout comme la CGSLB en Belgique, les organisations partenaires africaines de l'asbl MSI accordent une attention particulière aux droits des femmes dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes. Nous vous présentons les principales revendications que les organisations partenaires ont mises en avant le 8 mars !

AFRIQUE DU SUD

Il y a deux ans, le COSATU (Congres of South African Trade Unions) et ses affiliés ont réussi à faire ratifier la Convention 190 de l'OIT par le gouvernement sud-africain. Depuis lors, les syndicats se sont employés à mettre en œuvre la convention au niveau national. Le 8 mars 2023, le COSATU a organisé des actions et des événements autour d'une conférence commémorative des femmes liée aux grèves de Durban de 1973. Il y a exactement 50 ans, des dizaines de milliers de travailleurs noirs se sont mis en grève, un mouvement qui allait transformer la lutte contre l'apartheid en Afrique du Sud.

Aujourd'hui, les femmes continuent de lutter pour les droits sociaux et l'égalité. Les questions suivantes sont au cœur de l'agenda : le congé de maternité payé, la violence et le harcèlement fondés sur le genre, la santé sexuelle, les questions de racisme, la migration des femmes et l'autonomisation économique des femmes.

De plus, le COSATU a également organisé des séances de consultation le 8 mars autour de la 67e session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies (ONU) qui s'est tenue du 6 au 17 mars 2023. Ainsi, ils visent à sensibiliser leurs membres autour du fonctionnement de cette commission de l'ONU et à mettre en avant leurs revendications au niveau national sur l'agenda international.

BURUNDI

La prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre (VBG) dans l'économie informelle, qui compte de nombreux petits lieux de travail non organisés, voire non permanents,

posent des défis majeurs à nos partenaires. Au Burundi, où une loi de lutte contre la VBG est en vigueur depuis 2016, notre partenaire COSYBU/FNTT-SI relève ces défis à plusieurs niveaux : tout d'abord, les leaders syndicaux (notamment les membres des comités de femmes provinciaux et locaux) sont largement informés de l'existence et du contenu de cette loi - par exemple, dans le cadre des « 16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre » annuels.

Afin d'identifier un maximum de cas de VBG dans l'économie informelle, les services locaux reçoivent une formation sur la manière de suivre les plaintes et d'en assurer le suivi. Car si la loi est en place, il manque encore une action concrète du gouvernement pour parvenir à une prévention efficace sur chaque lieu de travail au Burundi. Les membres sont donc aidés individuellement par les syndicats qui répertorient également le nombre d'abus, sur la base des statistiques qu'ils créent, lors des consultations sociales nationales et provinciales. De plus, suite au 8 mars, les commissions sectorielles des femmes de notre syndicat partenaire plaident pour la ratification de la Convention 190 de l'OIT, afin que les politiques nationales de prévention soient ancrées dans le droit international.

BURKINA FASO

En proie à une crise sécuritaire et humanitaire, le Burkina Faso compte plus d'1,5 million de personnes déplacées internes dans le pays en 2022 qui quittent leur région pour fuir les violences des groupes armés. Les femmes et les enfants sont les premières victimes de cette situation et constituent 85% des personnes internes déplacées. À la malnutrition, s'ajoutent les traumatismes psychologiques et physiques liés aux déplacements, mais aussi les violences sexuelles. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à être victimes de violences dans les villages qu'elles fuient, mais aussi lorsqu'elles sont isolées pendant leur déplacement ou dans la ville d'accueil.

Ainsi le comité des femmes de la Confédération Syndicale Burkinabé (CSB) en association

avec l'inter-comité des femmes des centrales syndicales du Burkina Faso, les syndicats autonomes, et des associations de femmes ont organisé pour le 8 mars une conférence publique avec un panel sur la thématique « Guerre et conditions de vie des femmes : cas des femmes déplacées, état des lieux et perspectives » afin d'établir l'état des lieux de la situation et de dégager les perspectives et position de l'action syndicale.

SÉNÉGAL

Cette année pour le 8 mars, la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) a mis l'accent sur la place du digital dans la lutte contre les VBG. Ce thème est associé au thème prioritaire de la 67e session de la Commission de la condition de la femme (CSW-67), à savoir : « L'innovation, le changement technologique et l'éducation à l'ère du numérique pour réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Avec l'accès croissant à Internet et l'utilisation plus large des technologies digitales, les VBG ont pris de nouvelles formes. En effet, les violences physiques, sexuelles et psychologiques qui se déroulent hors ligne, dans la rue, à la maison ou au travail, sont reprises, amplifiées, propagées et aggravées par les technologies de l'information et de la communication (TIC). Les VBG sont facilitées par la technologie, elles se produisent sur différentes plateformes et avec une variété d'outils, tels que les réseaux sociaux, les applications de messagerie privée, les e-mails, les forums ou plateformes de visioconférence. Cette violence est souvent visible par le public et partagée sans limitation par de multiples moyens, revictimisant constamment les victimes dans le processus.

Un panel de discussion a été organisé afin de recueillir des orientations pour utiliser cette même technologie dans la prévention et la lutte contre les VBG à travers des dispositifs de suivi. ■

La loi US de réduction de l'inflation doit servir d'exemple à l'UE

Une compétition, basée sur des financements publics, entre l'Union européenne et les États-Unis semble se profiler. Pour protéger sa compétitivité, l'Europe ne doit pas centrer ses financements exclusivement sur les entreprises mais doit également prendre en compte les intérêts des travailleurs.

En août 2022, l'administration du président Joe Biden a voté une loi en vue d'amorcer efficacement la transition écologique, tout en garantissant aux travailleurs américains la création d'emplois décents dans une économie verte. La loi américaine de réduction de l'inflation (« the inflation reduction act », ci-après IRA), est la plus ambitieuse jamais votée à Washington, pour ce qui concerne la lutte contre la crise climatique et sociale. Quelles leçons l'Europe peut-elle en tirer ?

L'IRA, LOI ÉCOLE ET SOCIALE

Cette loi américaine octroie des avantages fiscaux à destination d'entreprises et de contribuables afin de stimuler certains secteurs clés tels que l'industrie de l'hydrogène (propre), les technologies de production d'énergie verte et de capture du CO₂. Le gouvernement américain a prévu une enveloppe de 367 milliards de dollars afin d'alléger les factures d'énergie des ménages et PME américains. Cet argent servira également à favoriser l'investissement privé à destination de solutions durables pour l'économie, tel que les chaînes d'approvisionnement de matériaux sensibles, et surtout dans la création d'opportunités d'emplois décents et correctement rémunérés.

NOUVEAU PROTECTIONNISME AMÉRICAIN ?

Vue du Vieux Continent, l'IRA est autant félicitée pour son ambition au regard de l'écologie que décriée comme étant « super agressive » d'un point de vue économique et commercial. En effet, la nouvelle administration américaine montre sa volonté claire de répondre à l'urgence climatique. Cependant, le risque est élevé que cette nouvelle loi perturbe le fragile équilibre des échanges commerciaux



entre l'Union européenne et les États-Unis. En finançant son industrie et en garantissant une réduction de l'impôt, les États-Unis créent une concurrence déloyale susceptible d'inciter certaines entreprises européennes à une relocalisation en Amérique. Un coût de l'énergie élevé et une pression fiscale importante pourraient motiver leur retrait d'Europe.

RÉPONSE TIMORÉE DE L'UE

Face à ce risque, les États membres de l'Union européenne négocient la mesure la plus appropriée afin de protéger leur marché interne et leur industrie verte, une des plus innovantes au monde. La Commission européenne prévoit un assouplissement du cadre légal gouvernant l'intervention étatique dans le secteur privé afin de permettre aux États de financer plus aisément leurs entreprises et préserver leur compétitivité sur le marché mondial.

Toutefois, des questions se posent. Face à une enveloppe américaine aussi épaisse, un tel assouplissement ne bénéficiera qu'aux États ayant la capacité financière suffisante pour soutenir la compétition avec les États-Unis, principalement la France et l'Allemagne. Cette mesure seule mettrait à mal la cohésion européenne, créant un fossé entre les États riches et les autres. Une seconde proposition fait encore débat, à savoir l'établissement d'un fonds

souverain européen garanti par une dette commune au niveau européen. Ce fonds permettrait de financer les industries sans égard à la capacité financière de leur État d'origine.

Ces deux mesures soulèvent toujours des interrogations : quelles seront les conditions d'octroi de ces subsides ? Bénéficieront-elles aux travailleurs et travailleuses ?

La CGSLB rejoint la volonté d'introduire un programme industriel européen ambitieux à même de garantir la transition écologique. La CGSLB se mobilise pour que l'Europe garde à l'esprit les intérêts des travailleurs dans sa réponse aux États-Unis. L'Union européenne devrait prendre en exemple l'IRA qui a comme objectif de soutenir les travailleurs via des subsides du gouvernement. Financer exclusivement les entreprises en oubliant les travailleurs ne garantira pas à l'Union européenne une attractivité et une compétitivité sur le long terme. Il est impératif que les aides publiques soient conditionnées à l'obligation de créer des emplois décents et de garantir de bonnes conditions de travail dans ce secteur d'avenir. ■

Raphaël Boateng
Conseiller affaires européennes

Presque 5 ans de négociations pour obtenir un accord chez Lidl

Après un long combat syndical avec Lidl, la CGSLB a signé un accord avec la direction. Cette nouvelle convention permet de mettre en œuvre d'ores et déjà des améliorations des conditions de travail et salariales tant attendues par le personnel des magasins.



« Il s'agit d'un accord global portant sur plusieurs thématiques, dont des améliorations des conditions de travail et des conditions salariales, c'était ça ou rien », affirment les secrétaires permanentes en charge du dossier Lidl, Vicky Hendrick et Kim Meire.

Depuis le printemps 2018 marqué par des grèves de plusieurs jours dans des centaines de magasins Lidl en Belgique, les négociations étaient compliquées entre la direction et les syndicats. Cela fait des années que le personnel subit la diversification des produits et la montée en gamme de l'enseigne de grande distribution, au prix d'une charge de travail trop élevée et des exigences intenable en termes de flexibilité. Des négociations compliquées avec la direction (laquelle a changé plusieurs fois), entre réunions annulées et discussions au point mort, ont finalement mené à la signature d'une nouvelle convention collective de travail (CCT) par la CGSLB, presque 5 ans après le mouvement de grève national.

UN ACCORD GLOBAL OU RIEN

Pourtant, fin 2022, les négociations étaient proches du point de rupture complet. La nouvelle direction, souhaitant en finir une fois pour toutes avec ce conflit social, a proposé un dernier accord « à prendre ou à laisser ».

Elle était alors prête à clore unilatéralement les négociations au 31 janvier 2023 et ce sans rien accorder à son personnel, ce qui était inacceptable pour la CGSLB dans le contexte économique actuel, avec des prix de l'énergie qui ont explosé. Voilà presque 5 ans que les travailleurs attendent l'application concrète de mesures financières pour lesquelles un accord de principe avait déjà été trouvé. Celles-ci ne pouvaient cependant pas leur être octroyées tant qu'un accord global concernant plusieurs thématiques n'avait pas abouti.

Au Syndicat libéral, nous avons pris la responsabilité de signer cette CCT, qui apporte d'ores et déjà certains avantages immédiats, notamment financiers, aux travailleurs des magasins (le conflit social ne concernait pas le personnel administratif ; la direction s'est néanmoins engagée pour discuter aussi de ce volet).

Il reste aussi quelques points en discussion notamment au sujet des tâches exécutées par les assistants, de l'évaluation du test du régime de travail en 4 jours par semaine, ou encore des quotas des étudiants. Le dialogue social avec la direction n'est cependant pas rompu. La CGSLB continue donc à suivre ces sujets. « Entre-temps, ce qui est pris est pris par la signature de la convention, c'était ça ou rien », affirment les secrétaires permanentes en charge du dossier Lidl, Vicky Hendrick et Kim Meire.

QUELS ÉLÉMENTS ONT ÉTÉ OBTENUS ?

Voici une liste non exhaustive des avantages qui ont été obtenus pour les travailleurs de Lidl :

- Une augmentation automatique des heures contractuelles pour les travailleurs à temps partiels ;
- Des contrats à temps plein pour certaines

catégories du personnel (caissiers, chefs caisse et assistants) ;

- Une flexibilité limitée à 4 heures par semaine (un contrat de 24h/semaine peut faire entre 20 et 28 heures max) ;
- Des contrats de travail à durée indéterminée pour les collaborateurs engagés dès le 1er janvier 2023 ;
- Un élargissement de l'équipe volante jusqu'à 223 équivalents temps plein ;
- Une augmentation de la valeur du chèque-repas à 8 euros après 6 mois d'ancienneté ;
- Une assurance hospitalisation ;
- Un renforcement du suivi des formations ;
- Une indemnité kilométrique (fixe auparavant) indexée, selon le système des services publics ;
- Une intervention financière de Lidl pour les travailleurs de 60 ans et + qui souhaitent prendre un crédit-temps fin de carrière de 4/5 (s'ils répondent aux conditions) ;
- Une garantie de ne pas devoir travailler après 18h pour les travailleurs de 45 ans et + ;
- Un jour de congé supplémentaire par an pour les travailleurs de 50 ans et + ; un deuxième jour pour les travailleurs de 55 ans et +.

La délégation CGSLB suivra bien entendu de près le respect de cette CCT dès les premières fiches de paie. Elle maintiendra le dialogue social avec la direction, car les négociations se poursuivront autour du personnel administratif, des étudiants et des assistants. Enfin, elle continuera à veiller au bien-être de l'ensemble des travailleurs de Lidl, notamment en termes de charge de travail et de pouvoir d'achat. ■

Delhaize : la franchise pour nouveau modèle ?

Delhaize, présente depuis plus de 100 ans en Belgique, a décidé de faire passer tous ses magasins sous franchise. Une décision qui va mener à une dégradation de la qualité des emplois, mais peut-être aussi inspirer d'autres enseignes.

Delhaize a multiplié les annonces surprises ces derniers temps. Après des conciliations et de nouveaux engagements pris en septembre 2022, l'enseigne de supermarchés belge a dénoncé la convention collective de travail (CCT), et ce sans avoir proposé d'alternative. « Généralement, on négocie d'abord avec les syndicats pour convenir d'un nouvel accord, puis on dénonce l'ancienne CCT pour la faire remplacer par la nouvelle. Là ils n'ont rien proposé d'autre », explique Wilson Wellens, responsable sectoriel national de la CGSLB.

PLUS AUCUN MAGASIN EN GESTION PROPRE

Une autre mauvaise nouvelle a été annoncée lors d'un Conseil d'entreprise (CE) extraordinaire le 7 mars, avec l'annonce du passage sous franchise des 128 magasins qui étaient encore intégrés. « On savait que ça allait être négatif, mais là c'était totalement inattendu, un moment très émotionnel pour le personnel », se souvient Wilson Wellens, présent au CE.

Les travailleurs s'inquiètent bien évidemment pour leur avenir. Leurs conditions de travail et leur rémunération sont protégées pendant six mois, soit grosso modo jusqu'en 2024 (la procédure se prolongera au moins jusque-là). Une fois qu'un magasin trouve un nouvel acquéreur et passe en franchisé, ces travailleurs passeront sous une autre commission paritaire, la CP201. Concrètement, les salaires diminuent, les conditions de travail sont plus difficiles et de nombreux avantages disparaissent. Par exemple, les horaires de soirée ne sont pas compensés par une augmentation de la rémunération. Une logique qui ne tient pas pour notre secrétaire permanent : « Le job de caissier est en pénurie, donc les supermarchés devraient chercher à améliorer les conditions de travail pour attirer du personnel, mais c'est

l'inverse qui se produit ».

NOUVELLE TENDANCE ?

Au lendemain de l'annonce, la délégation de la CGSLB a rencontré le ministre Dermagne pour lui faire part d'une autre inquiétude, celle que le cas Delhaize devienne un modèle pour les autres enseignes du secteur de la grande distribution, déjà plombé par plusieurs restructurations ces dernières années. Dans le cas présent, deux raisons ont sans doute poussé le groupe Ahold Delhaize à prendre cette décision :

- moins de responsabilités et moins de risques, dans un secteur en difficulté. Si un franchisé souhaite licencier du personnel voire fait faillite, les préavis et autres indemnités sont à sa charge, pas à celle du groupe ;
- une volonté de développer son pôle logistique qu'ils estiment être plus prometteur que son pôle « magasins », même si le passage sous franchise risque également de nuire à l'activité logistique (un franchisé peut s'approvisionner ailleurs).

DESTRUCTION DE LA CONCERTATION SOCIALE

Au-delà de cette transition, ce sont les infractions au droit social de plus en plus fréquentes qui inquiètent notre responsable sectoriel. Les grandes entreprises installées en Belgique prennent des décisions importantes au regard de leur personnel sans chercher à négocier avec les syndicats. « Il n'y a pas suffisamment de contrôle par rapport à ces infractions, et pas assez de sanctions, on assiste véritablement à une destruction de la concertation sociale », déplore Wilson Wellens.

Pour les employeurs, le calcul est simple, cela vaut la peine de prendre de telles décisions puisque les sanctions pénalisent moins que les avantages économiques qu'ils espèrent obtenir. Il faudra que le gouvernement prenne des mesures afin que la grande distribution



La CGSLB soutiendra jusqu'au bout les travailleurs de Delhaize, qui risquent de subir une dégradation de leurs conditions salariales et de travail.

n'évolue pas vers un mode de fonctionnement de type « fast-food », mais aussi que les organisations syndicales soient plus solidaires que jamais pour défendre les conditions de travail durement obtenues au fil des années.

UN CE ÉCLAIR

Un nouveau conseil d'entreprise s'est tenu le 14 mars au siège social de Delhaize à Zellik. Face à l'absence du CEO du groupe, la discussion a tourné court, 15 minutes à peine, et les délégations syndicales ont aussitôt annoncé qu'elles refusaient catégoriquement le passage à la franchise. Une réunion marquée par une forte colère, légitime, des travailleurs qui se sentent complètement démunis face à cette situation. « C'est la pire des choses de notre point de vue libéral, c'est de ne pas avoir le choix. Ces travailleurs doivent accepter de voir leurs conditions de travail et leur salaire décliner, soit démissionner et se retrouver avec rien », commente Wilson Wellens.

Des actions se poursuivront dans les semaines et mois à venir, avec pour objectif que Delhaize abandonne ce projet de franchise. À moins que les travailleurs passent dans ce nouveau système en gardant leurs avantages, une piste que nous évoquons à la page suivante. ■

Delhaize : refuser la discussion ou négocier le passage sous franchise ?

Rencontre avec des délégués CGSLB du Delhaize de Lessines et la secrétaire permanente Barbara Leduc. Ensemble, ils ont discuté des solutions envisagées dans le cadre du passage de 128 magasins intégrés sous franchise.



Les travailleurs de Delhaize font grève depuis plusieurs jours afin de faire comprendre à la direction qu'ils ne se laisseront pas faire face à ce plan de passage sous franchise.

Au Delhaize de Lessines le lundi 13 mars, une rangée de caddies ornée de drapeaux bleus, rouges et verts bloque le parking du supermarché. Les clients n'ont pas pu y faire leurs courses ce jour. À l'intérieur, les rayons sont pourtant

bien remplis. Les travailleurs en grève font une tournante : certains scannent les produits alimentaires sur le point d'être périmés afin qu'ils soient distribués à des organisations caritatives ou réceptionnent des arrivages. D'autres sont assis dans le hall d'en-

trée, un café et un morceau de gâteau à la main. Certains rires se font parfois entendre, mais le sentiment dominant est l'inquiétude, face à un avenir incertain. Le magasin tourne ainsi au ralenti, sans clients, depuis que le groupe a annoncé le 7 mars vouloir faire

passer sous franchise les 128 magasins qui étaient encore intégrés, dont 48 en Wallonie et 80 à Bruxelles et en Flandre.

Les 128 magasins concernés sont de taille importante, environ 2000m², tous ceux de plus petite taille (Proxy, Shop & Go) sont déjà franchisés. Le groupe suit la même stratégie avec son pôle de livraison de courses à domicile, delhaize.be, pour lequel le personnel des dépôts n'est pas sous contrat Delhaize, mais employé par un sous-traitant. D'autres dépôts devraient voir le jour prochainement autour de Bruxelles, plus modernes et automatisés, nécessitant moins de personnel pour fonctionner. Ce personnel-là sera également employé par un sous-traitant, et non par Delhaize. La stratégie du groupe est claire, développer sa marque et sa logistique tout en « optimisant » sa masse salariale, au détriment de nombreux foyers qui se retrouveront dans une situation précaire.

CONDITIONS DE TRAVAIL

En effet, pour les travailleurs des magasins intégrés, pas question de se plier aux conditions de travail d'un indépendant. Lors de l'annonce, la direction a soutenu que les magasins sous franchise étaient plus rentables, plus efficaces et plus appréciés des clients. Certes, un magasin intégré d'environ 2000m² emploie environ 50 travailleurs, là où un magasin franchisé en a deux fois moins (avec quelques intérimaires et étudiants pour remplir l'horaire) tout en ouvrant plus longtemps, notamment le dimanche, il a donc plus de chances d'être rentable et apprécié du client, mais au prix du bien-être et de la santé des travailleurs ! Ces types de magasins ont d'ailleurs tout intérêt à ne pas trop engager de personnel ; la Commission paritaire qui s'applique aux magasins indépendants les dispense de verser une indemnité en cas de prestation après 19 heures s'ils ont moins de 30 employés.

La direction a promis au personnel un maintien de leur salaire, conditions et avantages lors du passage vers un franchisé, et ce sans limite de temps. Mais les travailleurs le savent bien : ces conditions ne sont garanties que six mois, via une convention bien spécifique à ce genre de situation, la CCT 32bis. Au-delà de ce délai, il est possible qu'ils passent dans une autre CP propre aux magasins indépen-

dants. Comme expliqué précédemment, cela engendre une baisse de salaire, des horaires de travail moins favorables, des cadences plus soutenues, des jours de congé en moins, et la disparition de nombreux avantages.

INQUIÉTUDE ET COLÈRE

« Je ne dors presque plus, c'est un stress constant. On a un logement et d'autres crédits à payer et on ne sait pas ce qu'on va devenir dans six mois », témoigne le délégué CGSLB Patric Gardelle, qui a plus de 30 ans de carrière chez Delhaize. « Pendant la crise corona, on s'est donnés à fond, on était en première ligne pour que les magasins puissent fonctionner avec toutes les règles sanitaires. Deux ans plus tard, voilà comment on est remerciés », s'indigne Marc Page, lui aussi délégué CGSLB avec une longue carrière au sein de la marque au lion. « Quand on a 20 ans, on peut tenir le rythme de travail chez un franchisé, pas quand on en a 57 », s'inquiète un de leurs collègues.

Au siège central, environ 250 personnes perdront purement et simplement leur emploi ; le fait de ne plus gérer de magasins intégrés entraînera la suppression de postes techniques, de managers, de gestionnaires des ressources humaines, etc. Il ne sera pas possible de transférer ces personnes vers d'autres fonctions au sein du groupe. Pourtant, la communication de Delhaize se base sur le fait que les magasins ne vont pas fermer, ce qui va préserver le personnel. « C'est une stratégie intelligente, ils ne se rendent pas responsables de licenciements en magasins, mais si des travailleurs ne veulent pas accepter les nouvelles conditions de travail d'un franchisé, ils devront démissionner », commente Barbara Leduc, secrétaire permanente.

GARDER LES MÊMES CONDITIONS ?

La direction de Delhaize est claire sur le fait que le personnel concerné va garder ses conditions de travail et son niveau de rémunération, mais reste floue sur la durée durant laquelle ils restent garantis. Une CCT 32 bis est certes conclue pour une durée indéterminée, mais elle pourra être dénoncée en tout ou en partie au bout de six mois par le repreneur. Pour Barbara Leduc, la CCT 32 bis est bien trop flexible et ne remplit pas bien son objectif, à savoir de garantir le maintien des

droits des travailleurs en cas de changement d'employeur.

« Il faut rédiger une nouvelle convention sur base de la 32 bis, qui va clairement indiquer que ces conditions s'appliquent jusqu'à la fin du contrat du travailleur », propose la secrétaire permanente, « puisque la direction indique que les conditions salariales et de travail sont conservées, qu'elle aille jusqu'au bout ! ». Malheureusement, ce n'est pas la piste qui est retenue pour l'instant par l'ensemble des syndicats, qui refusent jusqu'à maintenant catégoriquement le passage sous franchise. La rédaction d'une nouvelle convention pourra éventuellement voir le jour plus tard, lorsque les négociations auront davantage progressé (elles sont au point mort à l'heure d'écrire ces lignes), mais « il est aujourd'hui encore trop tôt pour l'envisager », estime Wilson Wellens, qui représente la délégation CGSLB Delhaize au niveau national.

PLAN D'ACTIONS

De nouveaux conseils d'entreprise extraordinaires se sont tenus jusqu'à la fin du mois de mars, dont nous ignorons pour l'instant les conclusions. Lors de chaque session, la direction est censée répondre aux questions remises par les délégations syndicales quelques jours auparavant. Pour la réunion du 14 mars, la CGSLB en avait remis 61, reflétant de nombreuses inquiétudes des travailleurs. Du côté du front syndical, la mobilisation va continuer, notamment en gardant certains magasins fermés, afin d'obtenir le retrait du plan de passage sous franchise.

Fidèle à son ADN, le Syndicat libéral souhaite maintenir le dialogue avec la direction, toujours dans le but d'obtenir le meilleur pour les travailleurs. Les enjeux sont importants, car pas moins de 9 000 travailleurs, et donc 9 000 familles, sont concernées par ce changement. Enfin, il faut le souligner, ce dossier a été marqué par une forte solidarité, non seulement des travailleurs de Delhaize entre eux, mais aussi des travailleurs de la grande distribution et d'autres secteurs venus soutenir leur cause. Dans un tel bras de fer, la devise belge « l'union fait la force » prend tout son sens. ■

Les Stibiennes de la CGSLB continuent à taper sur le clou

Depuis plusieurs années, les travailleuses de la STIB interpellent leur employeur sur le harcèlement et les violences sexistes qu'elles subissent au travail, non seulement par les usagers des transports, mais aussi par leurs collègues.



Depuis des années, la délégation CGSLB à la STIB se mobilise pour sensibiliser à la violence et au harcèlement que subissent les femmes au sein de l'entreprise bruxelloise.

À l'occasion de la journée des droits des femmes le 8 mars, des travailleuses et travailleurs de la STIB ont organisé une action pour dénoncer une fois de plus le traitement que subissent les Stibiennes sur leur lieu de travail. De nombreux cas d'insultes, de harcèlement et de violences à caractère sexiste y ont été rapportés depuis des années, dans ce milieu qui reste très majoritairement masculin. Pourtant, la direction ne prend toujours pas les mesures nécessaires pour mettre fin à cette atmosphère néfaste pour les femmes, sans compter qu'il est plus difficile pour elles pour progresser professionnellement à la STIB.

UN QUOTIDIEN DIFFICILE

Le 25 novembre dernier, journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes, la chauffeur de bus

Helena Engome, déléguée CGSLB, nous racontait les remarques sexistes subies depuis le début de sa carrière, les difficultés rencontrées par les Stibiennes, souvent peu nombreuses et donc isolées dans leur dépôt respectif, et le système peu efficace de dépôt de plainte en interne.

Nous avons cette fois rencontré Lamia et Vanessa, monitrices-instructrices de bus, qui ont elles aussi subi leur lot de misogynie au cours de leur carrière de plus de 10 ans passée à la STIB. Toutes deux sont chargées de former les futurs chauffeurs de bus jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur permis D. Une fonction encore fortement dominée par les hommes, comme pour le reste des postes au sein de l'entreprise, ce qui rend le quotidien plus compliqué pour les travailleuses.

« On reçoit des critiques dès qu'on met une jupe (qui fait partie de l'uniforme donné par la STIB, ndlr), on devrait être dans une société où on s'habille comme on veut », déplore Vanessa. « Quand j'instruis un nouveau chauffeur, tous mes faits et gestes sont épiés », témoigne Lamia, « chaque erreur d'un apprenant est répercutée sur moi, c'est moi la fautive, alors que quand c'est un collègue masculin qui forme, c'est la faute de son élève ».

PEU DE MESURES

Depuis des années, les travailleuses de la STIB portent les mêmes revendications, puisque ces dernières ne sont pas entendues. Elles souhaitent notamment avoir des sanitaires et des salles de repos réservées aux femmes (la plupart sont mixtes), un réel suivi des plaintes, avec une personne de contact féminine, et surtout un engagement fort de la direction de la STIB, avec un vrai programme de lutte contre le sexisme au travail, et des sanctions plus sévères pour les fautifs.

« La STIB a reçu des subsides importants pour faire face au harcèlement et aux violences faites aux femmes », rappelle Lamia, « mais ils ont simplement mis en place une formation de 20 minutes en e-learning, facultative, c'est triste de n'avoir que ça ». Pour changer les mentalités à la STIB, il faudra sans doute bien plus que ça.

Les Stibiennes continueront de toute façon à marteler leurs revendications jusqu'à ce qu'elles soient entendues, jusqu'à ce qu'elles puissent travailler dans un cadre sécurisé, serein et en toute confiance. ■



Le tri des biodéchets devient obligatoire à Bruxelles



Les Bruxellois seront bientôt obligés de trier leurs biodéchets afin que ceux-ci soient convertis en chaleur, en énergie, ou transformés en nutriments pour les sols. Un grand défi pour les ménages, mais aussi pour les entreprises.



L'instauration de ce tri supplémentaire sera un grand défi tant pour les ménages que pour les entreprises.

À partir du 1er mai 2023, suite à une directive européenne, la Région de Bruxelles-Capitale impose le tri sélectif des biodéchets. Cette obligation concerne tant les ménages que les entreprises. À partir de cette date, les déchets alimentaires et les déchets verts ne pourront plus se retrouver dans les poubelles tout-venant (sacs blancs). Les biodéchets composent encore actuellement 40% des sacs blancs, et sont donc incinérés sans valorisation alors qu'ils peuvent effectivement être convertis en chaleur et énergie ou retransformés en nutriments pour nos sols via le compostage.

POUR LES MÉNAGES ET LES ENTREPRISES

Selon Bruxelles Environnement, les entreprises sont à l'origine de près de 50% de la

production des biodéchets, le reste étant généré par les ménages bruxellois. Les bureaux et les entreprises non alimentaires bruxelloises en produisent plus de 2000 tonnes par an. L'instauration de ce tri supplémentaire sera un grand défi tant pour les ménages que pour les entreprises. Pour accompagner les Bruxellois dans ce changement d'habitudes, la Région a mis en place des outils, parmi lesquels un service de facilitateurs biodéchets spécifique pour les ménages et un autre pour les entreprises. Une bonne concertation en CPPT/CE est primordiale pour une transition en douceur au sein des entreprises. Le choix des contenants et leur position dans les locaux sont des facteurs qui influencent leur utilisation. Une sensibilisation des travailleurs est également à prévoir.

QUELQUES RÉSERVES

La nouvelle réglementation a été présentée et analysée au sein du groupe Kyoto (un groupe de travail intersyndical et interprofessionnel du réseau intersyndical Bruxellois de sensibilisation à l'environnement BRISE) et différentes réserves ont été émises et transmises à l'administration, parmi lesquelles :

- Les biodéchets collectés en RBC sont traités à Ypres, et nécessitent donc un transport lui-même provocateur de pollution. L'usine de biométhanisation bruxelloise prévue pour 2026, rendra le traitement plus local ;
- Les réglementations juridiques et administratives qui encadrent le compostage d'entreprise sont trop strictes, ce qui complique fortement sa mise en place, voire la rend presque impossible ;
- Actuellement, les biodéchets ne sont collectés qu'une fois par semaine, ce qui n'est pas suffisant et risque d'engendrer des nuisances dans les logements et les entreprises. Le groupe Kyoto demande le passage à 2 collectes par semaine. Une suspension temporaire en cas de forte chaleur serait également une piste de lutte contre les nuisances et les nuisibles en ville. ■

Yaël Huysse

Conseillère environnement Bruxelles

Que peut-on jeter dans la poubelle orange :

- Restes de repas
- Épluchures de fruits et légumes
- Marc de café et sachets de thé
- Papier essuie-tout, mouchoirs et serviettes en papier (sauf en cas de maladie, telle que le covid)
- Les aliments périmés (sans les emballages).

Qu'est-ce qui ne peut pas s'y trouver :

- Les langes
- Cendres de bois
- Les coquilles (œuf, noix, moules...) et les noyaux
- Les litières
- Les os, carcasses et arêtes
- Les emballages même s'ils sont biodégradables ou compostables.

Vous avez dit réemploi ?



Le terme « réemploi » n'est pas toujours connu ou bien compris par le public. Il est souvent confondu avec d'autres axes de l'économie circulaire tels que la réutilisation et le recyclage.

Le réemploi, tout comme la réutilisation et le recyclage, se place dans un système économique circulaire, il vise à allonger la durée de vie des produits et à prévenir l'apparition des déchets. Des démarches qui permettent de transformer les objectifs environnementaux en opportunités économiques créatrices d'emplois.

ON DISTINGUE TRADITIONNELLEMENT :

- Le réemploi, qui fait référence à toute opération par laquelle des produits ou des composants qui ne sont pas des déchets sont utilisés de nouveau pour un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus (Directive-cadre sur les déchets de 2008). On peut citer comme exemple la consigne des bouteilles, à nouveau remplies après leur nettoyage.
- La réutilisation est une opération qui permet à un déchet d'être utilisé à nouveau en détournant éventuellement son usage initial. Par exemple, utiliser des pneus de voiture pour fabriquer des pots de fleurs ou des vieux tissus pour fabriquer des couvertures ou des marionnettes.
- Le recyclage est l'opération par laquelle la matière première d'un déchet est utilisée pour fabriquer un nouvel objet. Par exemple, des bouteilles en PET (polyéthylène téréphthalate) recyclées dans l'industrie textile pour la fabrication de tissus d'ameublement, de polars, de tapis pleins, ou encore les canettes en aluminium, transformées en aérosols ou en vélos.

LES PRATIQUES DE RÉEMPLOI EN BELGIQUE

Plusieurs études ont été réalisées par le Centre de recherche et d'information des consommateurs (CRIOC) sur le réemploi en Belgique francophone. On peut y tirer les enseignements suivants :

- La connaissance du réemploi et les comportements relatifs sont (curieusement) mieux ancrés dans les villes wallonnes ou bien dans



En Belgique, trois filières sont particulièrement porteuses en termes de réemploi : le textile, les déchets électriques et électroniques, et les encombrants.

les petites localités qu'à Bruxelles ;

- Il existe une réelle méconnaissance des acteurs du secteur du réemploi, de leurs activités et de leurs compétences ;
- Pour une grande majorité de personnes (87%), c'est l'aspect économique qui prime dans le réemploi, car il permet d'acheter du quasi-neuf à prix abordable, ou permet de se faire plaisir ;
- En termes d'écologie, plus de deux francophones sur trois trouvent que le réemploi est une bonne option pour réduire les déchets. Par contre, dans le concret, seulement une personne sur trois donne des produits aux associations : de l'intention à l'action, il y a manifestement du chemin.

Les filières de réemploi sont nombreuses en Belgique. Trois d'entre elles sont particulièrement porteuses en termes de réemploi : le textile, les déchets électriques et électroniques, et les encombrants. Ces trois filières ont d'ailleurs développé des labels pour identifier auprès du grand public les acteurs de l'économie sociale, leur garantir une gestion éthique des dons et assurer une certaine qualité : le label Solid'R pour la récolte des vêtements et le label ElectroREV pour les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques). D'autres filières « secondaires », tels que le papier, les PMC, bois, déchets verts se caractérisent généralement par de gros volumes collectés, mais avec un pouvoir de réutilisation limité.

PROMOUVOIR LE RÉEMPLOI

Il existe des plateformes qui œuvrent en faveur du réemploi. C'est le cas de LeClicRécup.be, un outil lancé par l'asbl Ressources, qui facilite le

don et l'achat de biens usagés entre différents acteurs. L'idée est que les citoyens, ainsi que les pouvoirs publics et entreprises privées, puissent trouver plus rapidement à quelle entreprise d'économie sociale s'adresser pour donner ou acquérir des articles pouvant être réemployés ou réutilisés. Les produits concernés sont le textile, le mobilier, le matériel informatique, le petit et gros électroménager ou encore le papier/carton. À noter que l'outil est gratuit et permet de publier en ligne un marché public pour répondre aux besoins spécifiques des collectivités comme les administrations et institutions publiques régionales, les administrations communales et CPAS, intercommunales et provinciales, les écoles, les crèches, les maisons de repos, etc.

LA BELGIQUE, MODÈLE POUR LE RECYCLAGE ET RÉEMPLOI ?

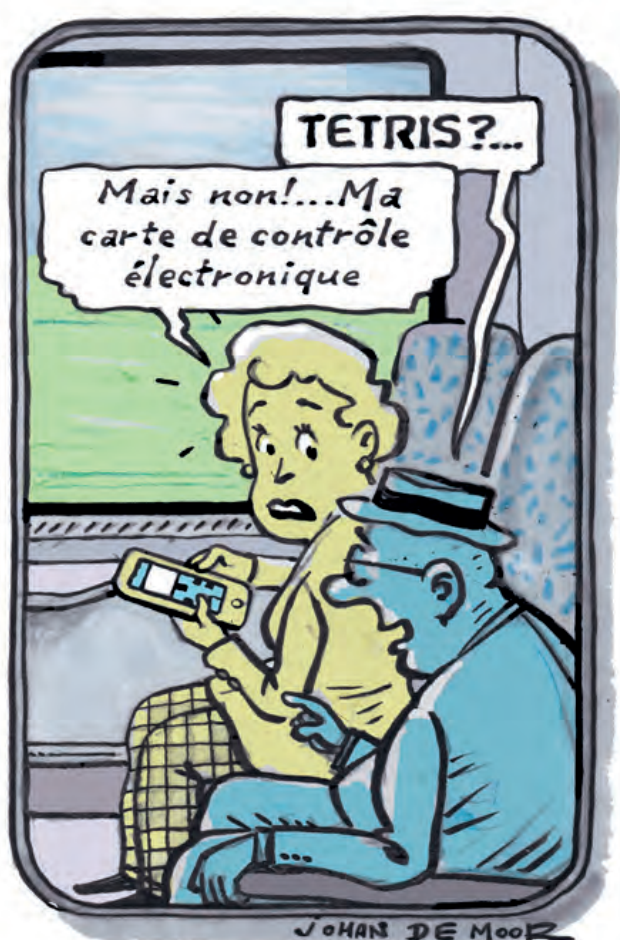
- Oui, parce que nous sommes le meilleur élève d'Europe en matière de tri et de recyclage de nos déchets. La Belgique a atteint un taux de recyclage d'emballage de plus de 87% en 2016, c'est un record en Europe. Nous sommes régulièrement repris comme modèle pour l'efficacité sur certains types de déchets particulièrement bien collectés et bien recyclés comme les piles, les cartons, les canettes, les bouteilles en verre ou en plastique.
- Mais beaucoup de flux nous échappent et paradoxalement de plus en plus. Même si nous recyclons de mieux en mieux, la quantité de déchets par habitant ne cesse de croître. Il y a encore des efforts à faire en matière de réemploi et plus largement d'économie circulaire.

Rappelons que le concept d'économie circulaire repose sur l'utilisation en boucle des matières et des produits et tend vers une gestion efficace de toutes les ressources (énergie, eau, air, matières) à toutes les étapes du cycle de fabrication. Les produits usagés et les déchets sont réintroduits dans le cycle de production, de distribution et d'utilisation, autant de fois que possible. ■

Charline Wandji
Conseillère environnement Wallonie

La carte de contrôle du chômage temporaire en 5 questions

La procédure de chômage temporaire a changé il y a peu. Dans cet article, nous répondons à cinq de vos questions concernant celle-ci. En cas de besoin, vous pouvez également contacter votre secrétariat CGSLB.



1) Je suis chômeur temporaire.

Dois-je conserver une carte de contrôle ?

Si vous êtes au chômage temporaire, vous avez besoin d'une carte de contrôle que vous devez « tamponner ». Pendant la période corona, il n'était pas nécessaire de conserver de carte si vous étiez au chômage temporaire. Cependant, le 1er janvier 2023 marque le retour de la carte de contrôle (C3.2A ou C3.2A Construction). Celle-ci doit être délivrée par votre employeur au plus tard lors de votre premier jour de chômage. Dans le secteur de la construction, c'est à partir du premier jour du mois. Votre employeur doit répéter cette opération pour chaque mois au cours duquel vous êtes au chômage temporaire. Vous n'avez pas reçu de carte ? Demandez-la à votre employeur. S'il/elle refuse, contactez l'Onem, qui peut vous fournir ce document afin que vous puissiez respecter vos obligations sans courir de risques.

Une fois que vous avez rempli la carte, gardez-la sur vous (en cas de contrôle par l'inspecteur social), puis déposez-la en fin de mois auprès de votre secrétariat CGSLB. Votre allocation est calculée sur la base de ce document ainsi que des heures de chômage temporaire que votre employeur nous a communiquées.

2) Comment dois-je remplir la carte de contrôle ?

Dès votre premier jour de chômage, vous devez remplir la carte C3.2A selon les instructions mentionnées dessus. Lisez attentivement comment indiquer les jours de travail, les jours de maladie, les jours fériés et les autres jours non indemnisés. Si vous travaillez dans le secteur de la construction, votre carte C3.2A Construction doit être remplie dès le premier jour du mois, même si vous n'étiez pas encore au chômage temporaire. À la fin du mois, n'oubliez pas de signer la carte avant de nous la remettre.

3) Que se passe-t-il si je fais une erreur en remplissant la carte ?

Si vous faites une erreur en remplissant la grille, ne faites aucune correction. Signalez-la au plus vite à l'Onem ou à votre secrétariat CGSLB pour vérifier si une régularisation est possible. Si ce n'est pas le cas, joignez à votre carte de contrôle une lettre d'explication signée.

4) Que se passe-t-il si je perds la carte ?

Chaque carte porte un numéro unique. Si vous perdez votre carte, vous ne pouvez pas en établir une nouvelle. Il faudra en demander un duplicata à l'Onem (la CGSLB peut éventuellement faire la demande pour vous).

5) Puis-je utiliser une carte de contrôle électronique ?

Vous pouvez utiliser une carte électronique (eC3.2) si votre employeur vous la fournit. Cette carte est actuellement encore en phase pilote. Les employeurs intéressés ont la possibilité de rentrer dans ce projet après consultation avec leur personnel. Les différentes parties concernées (employeur, travailleur, Onem) peuvent ainsi vérifier si l'application correspond à leurs exigences en termes de facilité d'utilisation, de rapidité, etc. L'accès à l'application se fait via le portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be). Grâce à celle-ci, vous pouvez remplir la carte électroniquement depuis votre smartphone. À la fin du mois, vous envoyez la carte électronique à la CGSLB. C'est rapide et pratique, il n'y a qu'à convaincre votre employeur d'y adhérer ! ■

Joyeuses fêtes de Pâques !

