



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Boostez le dialogue ! Boostez vos collègues !

Dans ce numéro :

Mario Coppens livre sa dernière interview en tant que Président national de la CGSLB | Les suites de la manifestation du 5 octobre | La définition du nombre de mandats aux élections sociales | Les abus du modèle de la franchise dans le commerce

SOMMAIRE

Vers l'abandon du projet de loi Van Quickenborne ? 6

Après une mobilisation massive le 5 octobre, découvrez comment le front commun élargi continue d'agir contre le projet de loi qui prévoit une interdiction judiciaire de manifester.

Tout savoir sur l'AVC avec Stroke & Go 8

Entretien avec Pascal Lecomte, président de l'association Stroke & Go, qui agit pour la prévention des AVC et la récupération.

Nouveautés sur mypension.be 10

Le site mypension.be permet désormais de mieux préparer son départ à la pension, mais ce service reste moins complet que celui proposé par la CGSLB.

Jour X des élections sociales 12

Chronique juridique sur la manière dont sont calculés le nombre de mandats pour les organes de concertation sociale, le CE et le CPPT.

La franchise, pas un modèle souhaitable 17

Wilson Wellens, responsable sectoriel national de la CGSLB pour le commerce, s'est exprimé à la Commission des Affaires sociales pour dénoncer les abus du modèle de la franchise.

Rémunération des jours fériés 23

Le service organisme de paiement explique sous quelles conditions votre ancien employeur vous doit une indemnisation équivalente à un certain nombre de jours fériés légaux.



6



10



23



La CGSLB vous apporte l'énergie positive sur votre lieu de travail !

Boostez votre magasin !

Durant le mois de novembre, les représentants du secteur du commerce ont mené une action « Énergie positive au travail » dans plusieurs magasins du pays. Une manière de rappeler aux travailleurs du commerce les valeurs de la CGSLB : liberté, solidarité, responsabilité et tolérance.

Rappeler aussi que nous sommes le syndicat de la concertation sociale. Avec notre approche constructive, nous souhaitons trouver des solutions qui conviennent à la fois aux travailleurs et à l'entreprise. Ce n'est que lorsque toutes les possibilités de dialogue sont épuisées que nous passons aux actions plus dures.

Néanmoins, il faut dire que les négociations sectorielles ne se passent pas au mieux dans le commerce, en particulier concernant les travailleurs des centres de distribution et des entrepôts des supermarchés.

Les représentants patronaux n'affichent aucune volonté de parvenir à un accord. Sans cela, les travailleurs risquent de ne pas obtenir de prime de pouvoir d'achat.

La CGSLB Commerce s'inquiète du non-respect de la concertation sociale affiché par les employeurs.

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

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.

Mario Coppens achève son deuxième mandat de Président

Interview à la veille de l'élection du nouveau président de la CGSLB.

Mario Coppens avait signalé il y a quelque temps qu'il ne se présenterait plus pour un nouveau mandat à la présidence du Syndicat libéral. Après deux mandats et à l'âge de 63 ans, il est temps de passer le flambeau. Le samedi 18 novembre - après la mise sous presse de ce Librement - la CGSLB a tenu un Congrès national pour désigner un nouveau président.

C'est le dernier Librement dans lequel Mario Coppens prend la parole en tant que Président national. En guise d'adieu, une interview au lieu de l'éditorial habituel.

Quel regard portez-vous sur votre carrière et votre mandat de président ?

J'en suis très satisfait. Qui peut dire aujourd'hui qu'il a exercé 4 fonctions intéressantes dans la même entreprise ? À la CGSLB, j'ai été successivement juriste, chef du service juridique, puis directeur des ressources humaines et enfin Président national. Dans mon mandat de Président, il était particulièrement intéressant de pouvoir vivre la concertation sociale au plus haut ni-

veau. De plus, en tant que Président, vous êtes une sorte de coordinateur du fonctionnement interne de l'organisation. Ces deux facettes de mon rôle ont été passionnantes !

Le travail syndical est-il le même qu'avant ? Qu'avez-vous vu changer ?

Je travaille pour le Syndicat libéral depuis 1986. À l'époque, l'objectif de notre organisation était principalement de peser sur la politique par le biais de la défense des droits collectifs. Entre-temps, la composante "services individuels" a gagné en importance, si l'on pense par exemple à l'assistance juridique dont bénéficient les affiliés. Entre autres choses, nous avons introduit notre service à 360°, où nous fournissons des informations et des conseils sur des sujets qui ne sont pas nécessairement liés directement à l'emploi d'une personne. Nous cherchons constamment à créer de la valeur ajoutée pour nos affiliés. Grâce à la numérisation, les gens peuvent accéder eux-mêmes à l'information plus rapidement qu'auparavant. Néanmoins, nous devons constamment évoluer pour faire la différence.

Après deux législatures et à l'âge de 63 ans, Mario Coppens estime que le moment est venu de passer le flambeau. Le 18 novembre, la CGSLB a tenu un Congrès national pour désigner un nouveau Président.

Vous avez une formation juridique. Comment cela a-t-elle influencé votre implication dans la concertation sociale et votre style de négociation ?

Il y a huit ans, lorsque j'ai été élu, les journaux ont réagi en parlant d'un "président surprenant". Dans d'autres syndicats, les présidents venaient généralement du monde de la concertation sociale. Mon profil est différent, mais cette diversité, par exemple au sein du Groupe des 10, est précieuse et a un effet de renforcement. En effet, pour obtenir une réponse à une question juridique, mon point de vue est régulièrement examiné lors des consultations.

En quoi le Syndicat libéral est-il différent des autres syndicats ? Qu'avez-vous remarqué ?

La CGSLB est le syndicat de la concertation par excellence. Sur le plan interprofessionnel, j'ai néanmoins déclaré à plusieurs reprises que la CGSLB ne participerait pas à certaines actions, mais qu'elle choisissait délibérément des alternatives de sensibilisation. On obtient souvent plus de résultats à la table des négociations qu'en se mettant immédiatement en grève. Bien sûr, cela ne signifie pas que nous refusons systématiquement de passer aux actions. Mais nous avons une attitude différente, y compris lorsqu'il s'agit d'occuper des ronds-points lors d'une action de protestation. Il y a huit ans, nous avons lancé le slogan "Plus de dialogue, moins de casse". Nous sommes convaincus que de cette manière, nous avons plus de poids dans les prises de décision.

>>>





J'espère que nous continuerons à nous développer en tant qu'organisation. Les chiffres en hausse montrent déjà qu'il y a un avenir pour le libéralisme social.

Qu'aimeriez-vous transmettre au prochain président ?

Étant donné que le candidat président (Gert Truyens, ndr) travaille au sein de notre syndicat depuis 30 ans et qu'il est actif dans la concertation sociale - au niveau flamand - depuis des années, je n'aurai pas beaucoup de conseils à donner dans ce domaine. Comme je l'ai dit, le fonctionnement interne de notre organisation est également important. Il faudra veiller à ce que les bonnes méthodes de travail mises au point ces dernières années pour mieux servir nos affiliés soient respectées uniformément dans toutes les zones du pays.

Quel message avez-vous pour les affiliés de notre syndicat ?

Tout d'abord, je voudrais les remercier pour leurs années de confiance ! Les affiliés nous donnent des ressources, en retour nous défendons leurs intérêts collectifs et individuels, en leur apportant soutien, informations, conseils, assistance juridique et avantages financiers tels que des primes, des réductions par le biais de notre plateforme d'avantages et des vacances à des prix intéressants. J'ai également toujours beaucoup apprécié l'engagement de nos délégués. Ils sont régulièrement confrontés à des feux nourris, ils traversent parfois des situations difficiles, je pense par exemple aux restructurations d'entreprises. Leur engagement sans faille rejail-

lit sur l'ensemble de notre organisation. Je ne peux que l'admirer !

Où en sera le Syndicat libéral dans 10, 20 ou 50 ans ?

Bien sûr, il est difficile de se projeter dans l'avenir, mais il est plus facile de regarder en arrière. La CGSLB progresse en termes de nombre de membres depuis 20 à 30 ans, bien que l'on dise qu'il est difficile de se syndiquer davantage en Belgique. Ce succès croissant est peut-être dû au fait que de plus en plus de travailleurs sont attirés par notre ADN de syndicat constructif, qui préfère la concertation. En mai 2024, ce seront mes 10^e élections sociales depuis que j'ai rejoint le Syndicat libéral. Nous avons plus que doublé le nombre d'élus et de voix par rapport à mes débuts dans le syndicat, grâce à notre positionnement, à notre vision. Nous sommes actuellement à près de 15 %, une représentativité dont beaucoup de partis politiques ne peuvent que rêver.

Entre-temps, bien sûr, le monde du travail évolue lui aussi.

On peut dire que les syndicats sont contre les flexi-jobs et la CGSLB l'est également, mais la réalité est ce qu'elle est. Par exemple, les travailleurs de plateforme ont fait leur apparition. Comment allons-nous nous positionner en tant que syndicat pour aider ce type de travailleurs ? Les gens travaillent d'une autre manière, pensez par exemple aux informati-

ciens, aux traducteurs ou aux consultants qui sont aujourd'hui davantage des travailleurs indépendants... Comment pouvons-nous, en tant que syndicat, leur apporter une valeur ajoutée ? Quoi qu'il en soit, la CGSLB devra tenir compte de ces tendances.

Enfin, j'espère que nous continuerons à nous développer en tant qu'organisation. Les chiffres en hausse que j'ai mentionnés montrent déjà que le libéralisme social a un avenir.

Dernière question : comment allez-vous occuper votre temps libre lorsque vous ne serez plus Président ?

Je ne quitterai pas notre organisation immédiatement après la nomination du nouveau Président. Il est prévu que je reste au service de l'organisation jusqu'aux élections sociales, mais ni en tant que président ni en tant que conseiller général. Je veux continuer à travailler sur le Manuel du travailleur, aider à résoudre les litiges juridiques liés aux élections sociales, etc. Mais après cela ? Nous verrons bien. Dans le passé, j'ai suivi des cours du soir d'italien pendant huit ans et je souhaite les reprendre. Je pourrais aussi prendre des cours de cuisine, et j'ai envie de voyager un peu plus. À part cela, je veux continuer à m'engager intellectuellement et voir ce que je peux encore apporter avec mon expertise juridique. C'est certain !

Accord budgétaire 2024

La montagne a accouché d'une souris !

À moins d'un an des élections, le Syndicat libéral ne s'attendait plus à des mesures de grande envergure de la part du gouvernement. Sans surprise, il n'a présenté que quelques mesures peu ambitieuses.

A lors que la législature du gouvernement touche à sa fin, le Premier ministre a présenté son budget 2024. Nous vous présentons ici un récapitulatif des mesures qui concernent le marché du travail.

FLEXI-JOBS

La tendance à étendre la portée des flexi-jobs se poursuit, 12 nouveaux secteurs sont concernés, pour lesquels une option « opt-out » sera possible via une CCT sectorielle. L'option peut être également appliquée à une sous-commission paritaire. Elle n'est toutefois pas disponible dans les secteurs où les flexi-jobs existaient déjà.

Ces flexi-jobs seront également mieux encadrés, grâce à des verrous supplémentaires :

- Les personnes qui passent d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5 ne pourront faire un flexi-job qu'à partir du 3e trimestre suivant ce passage ;
- Il ne sera plus possible d'exercer un flexi-job au sein d'entreprises « liées » au sens du Code des sociétés et des associations. En outre, pendant le trimestre au cours duquel le travailleur exerce un flexi-job, il ne sera pas permis d'être occupé sous un autre contrat de travail chez le même employeur ;
- Les barèmes sectoriels seront garantis à l'avenir (à la seule exception du secteur de l'Horeca). Pour les partenaires sociaux sectoriels, il s'agit d'une grande victoire ! Pour information, le montant minimum du flexi-salaire horaire sera de 11,87 euros (10,97 euros + 0,84 euro de pécule de vacances « flexi »). En outre, un « salaire maximum » sera également fixé (en tenant compte des secteurs) afin d'éviter les excès salariaux ;
- La cotisation patronale passera de 25 % à 28 % ;
- Des plafonds de revenus annuels seront fixés :
 - Pour les flexi-jobbers non pensionnés, l'exonération fiscale sera limitée à 12.000 euros bruts. Ceux qui gagnent plus seront imposés 'normalement'. Une plateforme

sera mise en place afin de les alerter à temps ;

- Pour les pensionnés (anticipés) qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite, le montant qu'ils peuvent gagner en plus de leur pension est plafonné à 9.236 euros bruts : de ce plafond, un maximum de 7.190 euros bruts pourra provenir de flexi-jobs ;
- Dans les entreprises avec un conseil d'entreprise qui emploient des flexi-jobbers, une concertation annuelle sera organisée sur l'emploi flexi-job.

En tant que syndicat, nous rappelons que nous restons prudents à l'égard des flexi-jobs. C'est une bonne chose que ceux-ci permettent à des secteurs touchés par des pénuries d'embaucher, et à des actifs et des seniors (voir encadré) d'arrondir leurs fins de mois, mais ils ne doivent en

aucun servir à remplacer des emplois stables et durables. Nous resterons attentifs sur ce point.

AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM

Outre les flexi-jobs, le revenu mensuel moyen garanti (RMMMG) est augmenté. Une bonne nouvelle, puisqu'il s'agissait d'une demande des syndicats. Cette augmentation était prévue dans l'accord 2023-2024, d'un montant de 35 euros bruts dès le 1er avril 2024, porté à 50 euros nets via la réforme fiscale. Sauf que ladite réforme fiscale a été abandonnée l'été dernier, mais le gouvernement a toutefois respecté son engagement pour les plus bas salaires.

Il est clair que ce réexamen du budget n'a pas débouché sur des réformes majeures, mais sur des mesures plutôt ciblées. La montagne a accouché d'une souris, mais heureusement personne n'a été écrasé sous le poids des mesures néfastes.

Le flexi-job, une aubaine pour les seniors ?



Le groupe des seniors de la CGSLB après la conférence sur les flexi-jobs.

L'amicale des seniors de la CGSLB Bruxelles a organisé le lundi 6 novembre une session d'informations sur les flexi-jobs. Une forme de travail très avantageuse pour les pensionnés. En tant que syndicat, l'une de nos critiques est qu'un flexi-job finance peu la sécurité sociale, avec une cotisation patronale de 25% (qui passera à 28% comme indiqué plus haut). Mais pour un pensionné qui a déjà cotisé toute sa vie, c'est une chance de pouvoir arrondir ses fins de mois sans devoir reverser une grande partie de ses gains à l'État. En effet, avec le flexi-job, le brut est égal au net. Cette conférence a permis aux participants d'y voir plus clair dans les conditions et le type d'emploi concerné par les flexi-jobs, avec des situations concrètes. Ils ont également eu des réponses à toutes leurs questions.

Vous avez aussi des questions sur les flexi-jobs ? La CGSLB reste à votre disposition pour y répondre.

Pour nos affiliés pensionnés, nous vous invitons à rejoindre « L'amicale des seniors de la CGSLB » sur Facebook, qui organise conférences, sorties au restaurant et visites en tous genre.

Interdiction de manifester : vers l'abandon du projet de loi ?

Après une mobilisation massive le 5 octobre, le front commun élargi (les syndicats et certaines organisations de la société civile) poursuit sa lutte contre le projet de loi qui prévoit une interdiction judiciaire de manifester.



Sans la mobilisation des syndicats et d'autres organisations de la société civile - encore ici lors de la manifestation du 5 octobre - le projet de loi aurait probablement été adopté en juin.

À l'heure d'écrire ces lignes, le projet de loi de l'ancien ministre Van Quickenborne n'est pas encore passé, ce qui est déjà une victoire en soi. De plus, le PS et Ecolo ont clairement indiqué qu'ils ne voteraient pas pour, ce qui affaiblit la coalition qui pousse vers l'adoption du texte. Sans la mobilisation des syndicats et des organisations de la société civile, il aurait sans doute déjà été voté en juin. En octobre, alors que le texte amendé devait être à nouveau soumis au vote de la Chambre, nous avons pu rassembler plus de 10 000 personnes à Bruxelles, retardant encore un peu plus son adoption par les parlementaires. Notre campagne commune « Manifestants, pas criminels » se poursuit toutefois tant que ce projet de loi n'est pas purement et simplement abandonné.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Au lendemain de la manifestation du 5 octobre, le Conseil d'État a rendu son avis non pas sur l'ensemble du texte, mais seulement sur ses amendements apportés au cours de l'été. Tout en rappelant les dispositions internationales et nationales et la jurisprudence applicable, la haute juridiction n'avait pas jugé « sur le principe » l'interdiction individuelle de manifester comme disproportionnée. Il avait cependant émis des réserves sur « la mesure dans laquelle l'interdiction peut être maintenue dans la pratique », laquelle était déjà une critique du front commun élargi (voir Librement de novembre 2023). Concrètement, comment la police pourrait-elle repérer un individu concerné par l'interdiction judiciaire de manifester si celui-ci s'insère dans une foule de milliers de manifestants ?

Dans son second avis, le Conseil d'État a réitéré le fait que « le régime qui prévoit la possibilité d'infliger une interdiction individuelle ne semble pas disproportionné ». Or, des instances telles que le Conseil supérieur de la Justice et l'Institut fédéral pour les droits humains avaient soulevé d'importantes critiques quant à la nécessité et la proportionnalité de la mesure. Par ailleurs, la Cour européenne des droits de l'Homme indique clairement qu'une interdiction préventive de manifester doit être l'ultime recours afin d'empêcher qu'une personne puisse adopter un comportement violent lors d'une prochaine manifestation. Cette même Cour estime que l'effet dissuasif qui émane de cette nouvelle peine constitue une restriction à la liberté de manifester.

APPRÉCIATION DU JUGE

Un des amendements apportés indique que pour qu'une personne puisse se voir interdire de manifester, il faut avoir établi un « risque réel de récidive pour des infractions similaires », et ce uniquement quant aux infractions pouvant donner lieu à une interdiction de manifester. Le juge devra donc évaluer les risques de récidive, un exercice complexe tant il repose sur des éléments subjectifs et difficilement appréciables.

Un autre amendement apporté ne fait pas sens : l'interdiction ne peut être prononcée dès lors qu'il y a un but légitime ou absence de trouble grave à l'ordre public. Or, dès lors qu'il y aura une condamnation principale (l'interdiction de manifester est une peine complémentaire), le trouble à l'ordre public, et donc le risque de trouble, sera établi. Ce sera une nouvelle fois au juge d'apprécier si le risque de trouble est grave ou non, ce qui fait craindre une approche subjective.

INTENTIONNALITÉ

Un amendement a également pour but de renforcer le caractère intentionnel de l'infraction. Or, la disposition ne crée pas de nouvelle infraction mais une nouvelle peine, comme le souligne le Conseil d'État. L'élément d'intentionnalité est déjà compris dans l'infraction elle-même. Si, en revanche, l'intention est d'exiger explicitement que le rassemblement revendicatif ait été utilisé sciemment et intentionnellement



Ensemble, nous avons fait bouger les lignes, et nous avons démontré que le front commun est toujours capable de constituer une opposition contre des projets qui vont à l'encontre des travailleurs et des citoyens.

pour commettre le crime, cela doit apparaître plus clairement dans le texte, estime la haute juridiction.

MOINS DE 100 PERSONNES

La notion de rassemblement revendicatif a été limitée à un rassemblement de plus de 100 personnes. Un chiffre sorti de nulle part et qui ne protège pas davantage les syndicats, dont les actions rassemblent régulièrement plus de 100 personnes. D'après le Conseil d'État, cela pose problème au regard des principes d'égalité et de non-discrimination. Il est de toute façon difficile de comptabiliser précisément le nombre de participants à un rassemblement, ce qui viole le principe de prévisibilité de la loi pénale.

Le Conseil d'État a également jugé que la peine d'emprisonnement de trois mois à un an en cas de non-respect de l'interdiction va à l'encontre de la récente réforme du Code pénale, laquelle cherche à remplacer les courtes peines d'emprisonnement, considérées comme inefficaces, par d'autres types de sanctions. En définitive, beaucoup de protections censées être apportées par ces amendements ne sont pas effectives, conclut le Conseil d'État. Une critique partagée par le front commun élargi. Le retrait reste la seule option que nous considérons.

QUELLES SUITES ?

Sur base des critiques du Conseil d'État, ainsi que des avis négatifs de l'Institut fédéral des droits humains, des organisations des avocats et du Conseil supérieur de la magistrature, les présidents de partis francophones ont été interpellés, parfois avec des visites de petites

délégations. Des contacts ont également été établis avec les ministres Dermagne, Van Peteghem et Vandenbroucke pour tenter de les convaincre d'abandonner ce projet.

Le texte est toujours sur les rails et peut à tout moment revenir en débat. Il est d'ailleurs toujours défendu par le Premier ministre. Vu la polémique qu'il crée, nous avons l'espoir qu'il soit renvoyé en Commission Justice ou au Kern, et que les trois articles de loi qui nous posent problèmes soient retirés sous la pression de partis qui nous soutiennent. Le front commun élargi continue de maintenir une pression constante, non plus par des manifestations et des actions coup de poing, mais par des courriers, des rencontres, des discussions, afin d'élargir le plus possible le mouvement de fronde contre ce projet de loi. Les parlementaires ont également la possibilité de demander un nouvel avis au Conseil d'État, ce qui retarderait une fois de plus l'approbation du texte.

À l'heure où ce texte est publié, l'espoir est de mise pour espérer un abandon pur et simple des amendements qui nous nuisent. Il s'agit toutefois d'un dossier qui évolue rapidement de semaine en semaine. En cas de nouvelle évolution majeure, nous vous en ferons part dans le prochain Librement. Dans tous les cas, merci à celles et à ceux qui se sont mobilisés à nos côtés. Ensemble, nous avons fait bouger les lignes, et nous avons démontré que le front commun est toujours capable de constituer une opposition solide contre des projets qui vont à l'encontre des travailleurs et des citoyens. Un grand bravo à toutes et à tous !

Journée mondiale de l'AVC

Mieux vaut prévenir que guérir

Le 29 octobre est la journée mondiale de l'AVC (accident vasculaire cérébral). À cette occasion, Librement s'est entretenu avec Pascal Lecomte, président de l'ASBL Stroke & Go, qui agit à la fois dans l'avant (prévention, sensibilisation) et l'après (récupération, retour au travail) d'un AVC.



Pour prévenir les accidents vasculaires cérébraux, Stroke & Go préconise plus d'exercice, même si cela se limite à 10 000 pas par jour.

fiables en prenant des habitudes qui se résument en deux mots : vie saine ! En effet, les facteurs modifiables de l'AVC sont l'hypertension artérielle, le cholestérol, le tabagisme, le diabète, le manque d'activité physique, l'alimentation déséquilibrée ainsi que l'alcool. Ceci ne sont pas les seuls facteurs car même en étant « en forme », un AVC peut vous frapper. Tout le monde peut être touché par un accident vasculaire cérébral. Le stress joue également un rôle important. Des actions de sensibilisation sont menées par l'ASBL non seulement dans les écoles secondaires, mais aussi dans les écoles paramédicales.

Stroke & Go promeut ainsi la pratique d'une activité physique, ne serait-ce que de marcher 10 000 pas par jour, pour prévenir l'AVC. Le sport est un important facteur de prévention, mais aussi de récupération. L'association a par exemple organisé un tournoi de golf, l'un des rares sports que les personnes valides et invalides peuvent pratiquer ensemble, sans distinction, et même à un niveau compétitif.

En plus de sensibiliser, l'association informe ses membres via sa lettre d'informations « Fast News » qui regroupe à la fois des articles, des interviews de spécialistes, et toutes sortes d'informations pertinentes sur l'AVC.

RÉAGIR RAPIDEMENT

Lorsqu'une personne subit un AVC, chaque minute compte pour intervenir et réduire au maximum le risque de décès ou de séquelles. Le 29 octobre a été l'occasion de communiquer sur les principaux signes d'un AVC repris dans les mots FAST ou VITE :

Bien qu'il n'existe pas de registre officiel, on estime qu'il y a environ 30 000 cas d'AVC par an en Belgique, soit un peu plus de 3 par heure. Un chiffre obtenu en regardant la moyenne dans les pays limitrophes et en prenant les statistiques de nos grands hôpitaux. Parmi ces 30 000 personnes, entre 20 et 25% ont moins de 65 ans, et cette catégorie est de plus en plus touchée. Dans 85% des cas, il s'agit d'une artère bouchée (AVC ischémique) et dans 15% des cas une artère qui se rompt, créant une hémorragie (AVC hémorragique).

Lorsque le caillot de sang qui bouchait une artère se résorbe de lui-même, on parle d'un accident ischémique transitoire (AIT), qui ne provoque pas de séquelle mais signale le risque d'un AVC plus grave. Dans tous les cas, il faut appeler le 112. L'AVC est un sujet rarement abordé, il représente pourtant la première cause de mortalité chez les femmes, la 3e chez les hommes et la première cause de

handicap acquis (en opposition au handicap de naissance).

Face à ce problème majeur de santé publique, Pascal Lecomte a créé l'association Stroke & Go (Stroke signifie AVC en anglais, et Go symbolise la récupération, l'envie d'aller de l'avant) en 2019. Lui-même a subi un AVC en 1992, alors qu'il n'était âgé que de 24 ans. À l'époque, les AVC n'étaient pas aussi bien pris en charge et soignés que maintenant. Le progrès de la médecine a depuis apporté la thrombolyse (l'injection d'un produit dans les artères pour les déboucher) et la thrombectomie (le retrait manuel d'un caillot via une sonde), qui sauvent environ 30% des victimes d'un AVC. Mais il faut aller encore plus loin. C'est pourquoi Stroke & Go agit à plusieurs niveaux.

LA PRÉVENTION

Pour réduire le plus possible le risque d'un AVC, chacun peut agir sur les facteurs modi-

F A S T	Face	V I T E	Visage déformé
	Arm		Incapacité de lever un bras ou une jambe
	Speech		Troubles de la parole
	Time		Extrême urgence

Au moment d'appeler le 112, il faut préciser qu'il s'agit d'une suspicion d'AVC. Les services d'urgence vont alors envoyer le SMUR, et non une simple ambulance, pour qu'un médecin soit présent et évalue s'il est nécessaire d'envoyer la victime dans une unité spéciale dédiée au traitement des AVC.

Ces unités, appelées « Stroke Units », ne sont malheureusement pas assez bien disposées sur le territoire belge (la province du Luxembourg n'aura vraisemblablement pas de « Stroke Unit » certifiée par le SPF Santé publique). Si Maggie De Block avait déjà manifesté sa volonté de subventionner ces Stroke Units, celles-ci ne le sont toujours pas, seules 14 sont de facto en place mais ne peuvent l'être que par la bonne volonté des hôpitaux. Une Stroke Unit nécessite un personnel spécialisé et particulièrement entraîné pour réagir le plus rapidement possible, et présent 24H/24. Stroke & Go, en tant qu'association de patients, tente d'agir directement auprès des responsables politiques pour financer et développer à plus grande échelle ces Stroke Units si précieuses aux victimes d'un AVC, mais aussi améliorer les formules d'assurances (restant dû) pour les AVC et mettre en place un registre officiel.

RÉCUPÉRATION

Après avoir subi un AVC, une personne peut souffrir de séquelles visibles et invisibles : paralysie d'une partie du corps, aphasie, troubles de la mémoire, difficulté d'attention et de concentration, fatigabilité, etc.

La première étape de la récupération est d'accepter son handicap, d'oser sortir et d'en parler, affirme Pascal Lecomte. Ensuite, comme pour prévenir un AVC, récupérer nécessite de rester actif : faire une activité physique qui concorde avec son handicap, si possible reprendre le travail, même à temps partiel, que ce soit en entreprise ou dans une association (pourquoi pas en tant que bénévole). Le fait de bouger et de garder une vie sociale est important.

LES 3 SIGNES DE L'AVC

TROUBLE DE LA PAROLE

VISAGE PARALYSÉ

UN MEMBRE NE RÉPOND PLUS

PAS UNE SECONDE À PERDRE !

APPELEZ LE 112

Philippe Geluck, Ambassadeur de Stroke & Go

info@stroke-go.be
www.stroke-go.be
facebook/strokego

Stroke & Go

Philippe Geluck est l'un des ambassadeurs de Stroke & Go, association pour laquelle il a consacré des dessins du Chat.

ET LE SYNDICAT DANS TOUT ÇA ?

Selon la sévérité de son AVC, un travailleur peut envisager une reprise professionnelle. Un syndicat comme la CGSLB a bien évidemment un rôle à jouer pour aider et accompagner ces travailleurs, pour leur bien-être au sens large. Après son AVC, Pascal avait été victime de discrimination sur son lieu de travail, ce qui a mené à un burn-out. Avec l'aide de la CGSLB, il a pu reprendre par la suite, à mi-temps, plus sereinement. Les délégués syndicaux sont une personne de contact privilégiée pour les travailleurs s'ils subissent des discriminations de la part de leurs collègues ou leur direction.

À noter qu'il existe plusieurs indemnités

et aménagements possibles pour les travailleurs en situation de handicap. Cela peut être également une bonne idée d'informer la direction des éventuelles primes de compensation financière pour les frais d'aménagement du poste de travail pour ces travailleurs. Elles sont octroyées par l'AVIQ en Wallonie, le Phare à Bruxelles et le VDAB en Flandre. Pour Pascal, il faudrait que les délégués soient mieux formés sur l'accompagnement des personnes victimes d'un AVC, mais aussi sur les signes d'un AVC, afin de réagir le plus rapidement possible, car chaque minute compte pour sauver une vie.

Retrouvez plus d'informations sur le site de l'association www.stroke-go.be

Demander sa pension devient plus simple

Mypension.be devient désormais le site de référence pour demander sa pension et faire des simulations pour la planifier ainsi que suivre son dossier. Une amélioration bienvenue, mais encore incomplète.

Lors d'une conférence de presse le 18 octobre, la ministre des Pensions Karine Lalieux a présenté le nouveau visage du site mypension.be. Celui-ci se veut plus accessible et convivial, et permet désormais d'y faire sa demande de pension ou de la préparer en faisant des simulations.

PLANIFIER SA PENSION

Le site mypension.be permet en outre de vérifier l'état de sa carrière et de signaler les périodes manquantes. Il est également possible de jauger les différentes options (date légale de pension, date de pension la plus proche, ajouter soi-même une date de pension) pour faire des simulations et déterminer l'impact de ses choix de carrière sur sa pension. Il est également possible, par exemple, de vérifier l'impact de sa demande de pension sur sa pension complémentaire. À noter qu'à ce stade, le site ne prend pas encore en compte le dernier accord sur la réforme des Pensions, avec notamment la réintroduction du bonus pension. Le service Pensions est également en discussions avec l'Onem pour accéder à ses données et permettre de mieux calculer l'impact des périodes de chômage, de crédit-temps et de RCC sur sa pension.

DEMANDER SA PENSION

Il était déjà possible de demander sa pension en ligne via le portail de la sécurité sociale, mais il fallait ensuite passer par plusieurs sites Internet, rendant la procédure compliquée pour les citoyens (selon les données du ministère, 40% y perdaient leur chemin). Dans la nouvelle formule de mypension.be, la demande se fait uniquement sur ce site, et ce en 5 étapes :

- vérifier les conditions nécessaires pour faire sa demande (possible jusqu'à 12 mois avant la date de pension souhaitée) ;
- choisir la date de sa pension : la date légale de pension et la date la plus proche pour avoir le droit de prendre sa pension sont déjà indiqués à l'écran, mais une autre date peut être choisie ;
- indiquer son numéro de compte ;

- communiquer ses données de contact ;
- vérifier sa demande et confirmer.

HORS DIGITAL

La demande de pension ainsi que toutes les simulations possibles sur le site peuvent également être effectuées par courrier, par e-mail, par téléphone (1765), dans les 13 bureaux régionaux ainsi que dans les plus de 200 Pointpensions. Pour aider les citoyens qui rencontrent des difficultés avec les services numériques, le service Pensions assure qu'il va former ses consultants pensions à apprendre aux citoyens à utiliser les plateformes telles que mypension et myminfin. Enfin, un mandat numérique a été mis en place afin de permettre aux citoyens de demander l'accès au dossier pension en ligne d'une autre personne. Un même mandat professionnel, qui pourra être utilisé par exemple par les mutuelles et les syndicats, va être lancé en 2024.









LA CGSLB FAIT MIEUX!

Le site mypension.be s'est certes amélioré, mais il n'est toujours pas suffisant pour faire un choix éclairé sur sa carrière. La CGSLB est là aussi pour vous accompagner dans vos choix et vous montre les conséquences de ceux-ci sur votre pension. Elle fournit en effet une vue globale sur l'impact de vos décisions à court et à long terme, vous informe de vos droits et obligations et propose des simulations de salaire qui tiennent compte de votre situation fiscale.

Le tableau ci-dessous démontre à quel point ce service de la CGSLB est unique. Vous y trouverez un aperçu des simulations possibles et la différence par rapport au service offert par Mypension.be. Foncez vers votre secrétariat CGSLB si vous souhaitez faire appel à notre service !

Options de simulation	CGSLB	Mypension.be
Montant de la pension et date de la retraite la plus tôt possible/date de la retraite légale	✓	✓
Un changement temporaire de carrière	✓	✗
Impact d'un temps partiel sur les allocations sociales	✓	✗
Impact d'un changement de salaire (par exemple, suite à un plan cafétaria)	✓	✓
Impact d'un temps partiel	✓	✓
Impact de la maladie, du RCC ou du chômage	✓	✗
Impact de l'arrêt du travail	✓	✓
Salarié ↔ indépendant	✓	✓
Fonctionnaire → indépendant	✗	✓
Fonctionnaire → salarié	✗	✓
Pension de chef de ménage	✓	✗
Pension de survie	✓	✗
Rachat des années d'études	✓	✓
Montant brut/net de la simulation du montant de la pension après la demande de pension	✓	✗
Simulation de salaire aux répercussions fiscales en cas de changement de situation professionnelle	✓	✗

Le Black Friday, c'est toute l'année sur la plateforme avantages de la CGSLB

	Commandez dès maintenant votre matelas Emma Sleep et obtenez jusqu'à 5 % de réduction supplémentaire sur vos achats !
	Obtenez 30 % de réduction sur les dernières tendances en matière de denim avec Lee.
	Un bon d'achat Zalando d'une valeur de 100 € ne vous coûte plus que 92 €.
	15% de réduction sur tous les robots de cuisine et 20% sur toute la gamme KitchenAid (sauf exceptions mentionnées sur le site).
	Obtenez un bon d'achat H&M d'une valeur de 100 € pour 95 €.
	Payez seulement 97,50 € pour un bon d'achat MediaMarkt d'une valeur de 100 €.
	Bénéficiez de réductions allant jusqu'à 15 % sur l'ensemble de la gamme Philips Hue.
	Profitez d'un bon d'achat Coolblue de 97,50 € d'une valeur de 100 €.

Les affiliés du Syndicat libéral n'ont pas besoin d'attendre le Black Friday pour faire de bonnes affaires. Consultez les offres sur la plateforme avantages de la CGSLB et passez à l'action. Un petit plaisir pour vous ou les premiers colis pour la période de fin d'année... ne manquez pas les réductions !

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

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

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

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



Le jour X des élections sociales

Parmi les éléments qui doivent être communiqués aux travailleurs le jour X du calendrier électoral, il y a le nombre de mandats par Conseil d'entreprise (CE) ou Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), et par catégorie. Comment se fait le calcul ?

Le jour X, moment clé du calendrier électoral, se situe - en fonction de la date à laquelle les élections sont organisées dans l'entreprise - dans la période allant du 13.02.2024 au 26.02.2024. Ce jour-là, le CE, le CPPT ou, à défaut, l'employeur informe les travailleurs de la date et de l'heure des élections, du nom et de l'adresse de l'UTE (unité technique d'exploitation) pour laquelle les CE et CPPT doivent être mis en place, du nombre de mandats par organe et par catégorie, des listes électorales provisoires ou des lieux où elles peuvent être consultées, la liste des membres du personnel de direction, la liste des cadres ou les lieux où elles peuvent être consultées, les dates résultant de la procédure électorale, la personne ou le service chargé d'envoyer ou de distribuer les lettres de convocation et, le cas échéant, la décision de passer au vote électronique. Dans le Librement de ce mois-ci, nous examinons la communication du nombre de mandats par CE ou CPPT et par catégorie.

LE NOMBRE DE MANDATS

Par organe

Général

Le nombre total de mandats à accorder est calculé sur la base du nombre de travailleurs liés au jour X par un contrat de travail ou d'apprentissage avec l'entreprise.

Nombre de travailleurs	Nombre de mandats
< 101 travailleurs	4
de 101 à 500 travailleurs	6
de 501 à 1000 travailleurs	8
de 1001 à 2000 travailleurs	10
de 2001 à 3000 travailleurs	12
de 3001 à 4000 travailleurs	14
de 4001 à 5000 travailleurs	16
de 5001 à 6000 travailleurs	18
de 6001 à 8000 travailleurs	20
8001 travailleurs et plus	22

La délégation du personnel est également composée d'autant de membres suppléants que de membres effectifs.

Les cadres liés par un contrat de travail doivent être pris en compte. Le personnel de direction non lié à un contrat de travail ne compte donc pas (*Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Nivelles, 17.03.2020, AR 20/197/A*).

Pour le calcul du nombre de mandats, sont assimilés aux travailleurs :

- les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les institutions communautaires chargées de la formation professionnelle
- les chercheurs engagés par le Fonds National de la Recherche Scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés.

Les travailleurs temporaires sont également pris en compte dans la détermination du nombre de mandats (*Cour de cassation 30.03.2009, Soc. Chron. 2010, P 132*).

Tous les intérimaires ne sont pas pris en compte. Ainsi, les intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents ne peuvent pas être pris en compte pour déterminer le nombre de salariés au jour X (*Tribunal du travail de Liège 28.07.2020, AR 20/851/A*).

Augmentation du nombre de mandats

Si l'entreprise emploie au moins 15 cadres, une représentation distincte des cadres est prévue.

Si, à la date X, l'entreprise compte moins de 100 cadres liés par un contrat de travail, un mandat est ajouté. Si l'entreprise compte 100 cadres ou plus liés par un contrat de travail, le nombre de mandats est augmenté de deux unités.

Cette augmentation ne s'applique qu'au Conseil d'entreprise. Pour le CPPT, il n'y a pas d'augmentation du nombre de mandats car les cadres n'y constituent pas une catégorie distincte.

Le nombre de mandats à exercer peut également être augmenté, sans dépasser 25 (ou 27 en cas de représentation séparée des cadres au sein du Conseil d'entreprise), à la suite d'un accord unanime conclu entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs. La CNC n'étant pas une organisation représentative des travailleurs, son accord n'est pas nécessaire (*Tribunal du travail de Bruxelles 09.03.2012, AR 12/2969/A*).

L'accord doit être conclu au plus tard le jour X et il doit être possible de prouver que l'accord a été effectivement conclu au plus tard le jour X (*Tribunal du travail de Bruxelles 08.03.2016, AR 16/592/A*).

En outre, l'accord doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs. Les parties disposent du pouvoir de négociation le plus large pour décider à qui reviennent les mandats supplémentaires (*Tribunal du travail du Hainaut, division Mons/Mons 14.03.2016, 16/573/A*).



Par catégorie

Une fois le nombre de mandats fixé, ceux-ci doivent être répartis entre les différentes catégories de travailleurs, à savoir les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs.

Pour la répartition des mandats, contrairement au calcul du nombre total de mandats, les intérimaires ne peuvent pas être pris en compte (Cour de cassation 15.04.2013, JTT 2013, p 435).

Si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs (< 25 ans à la date des élections), cette catégorie est représentée séparément et le nombre de mandats à lui conférer doit d'abord être déterminé. Ce mandat/ces mandats n'augmente(nt) pas le nombre de mandats, mais fait(font) partie du nombre total de mandats.

Travailleurs	Travailleurs < 25 ans	Mandats
< 101	de 25 à 50	1
	> 50	2
de 101 à 500	de 25 à 100	1
	> 100	2
> 500	de 25 à 150	1
	de 151 à 300	2
	> 300	3

Ensuite, le nombre restant de mandats (nombre total de mandats moins les mandats pour les jeunes travailleurs) est réparti entre les autres catégories de personnel.

Lors de la répartition des mandats restants, la règle de 3 est appliquée.

1. S'il existe une représentation séparée des jeunes travailleurs mais pas des cadres (CPPT et CE (nombre de cadres < 15), la répartition des mandats restants se fait comme suit :

$$\frac{(\text{nombre d'ouvriers}) \times (\text{nombre total de mandats} - \text{nombre de mandats jeunes travailleurs})}{\text{nombre total de travailleurs} - \text{nombre total de jeunes travailleurs}}$$

$$\frac{(\text{nombre d'employés}) \times (\text{nombre total de mandats} - \text{nombre de mandats jeunes travailleurs})}{\text{nombre total de travailleurs} - \text{nombre total de jeunes travailleurs}}$$

Chaque unité donne droit à un mandat.

Si un mandat reste à distribuer après le calcul susmentionné, il sera attribué

- à la catégorie non encore représentée
- si toutes les catégories ont déjà obtenu un mandat
- à la catégorie dont la décimale est la plus élevée
- à décimales égales, à la catégorie ayant le plus grand nombre de travailleurs.

2. Si les jeunes travailleurs et les cadres ont une représentation distincte au sein du Conseil d'entreprise (au moins 15 cadres), les mandats restants sont attribués comme suit :

TRIBUNAL DU TRAVAIL

$$\frac{(\text{nombre d'ouvriers}) \times (\text{nombre total de mandats} - \text{nombre de mandats jeunes travailleurs})}{\text{nombre total de travailleurs} - \text{nombre total de jeunes travailleurs}}$$

$$\frac{(\text{nombre d'employés}) \times (\text{nombre total de mandats} - \text{nombre de mandats jeunes travailleurs})}{\text{nombre total de travailleurs} - \text{nombre total de jeunes travailleurs}}$$

$$\frac{(\text{nombre de cadres} + \text{personnel de direction avec contrat de travail}) \times (\text{nombre total de mandats} - \text{nombre de mandats jeunes travailleurs})}{\text{nombre total de travailleurs} - \text{nombre total de jeunes travailleurs}}$$

CHAQUE UNITÉ DONNE DROIT À UN MANDAT.

S'il reste un mandat à distribuer après le calcul ci-dessus, il sera attribué :

- si une catégorie n'est pas représentée, à cette catégorie
- si deux catégories ne sont pas représentées, un mandat est donné aux deux catégories ; si nécessaire, un mandat est pris à la catégorie la plus nombreuse
- si toutes les catégories ont déjà été mandatées
 - à la catégorie dont la décimale est la plus élevée
 - à égalité de décimales à la catégorie ayant la deuxième décimale la plus élevée
 - si les deux premières décimales sont égales, à la catégorie qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

3. S'il n'y a pas de représentation distincte des jeunes travailleurs (< 25 jeunes travailleurs), ceux-ci sont inclus soit dans la catégorie des ouvriers, soit dans la catégorie des employés, soit dans la catégorie des cadres.

Les règles de répartition du point 1 ou du point 2 s'appliquent à la différence qu'au numérateur, le nombre total de mandats ne doit pas être diminué du nombre de mandats de jeunes travailleurs et qu'au déno-

minateur, le nombre total de travailleurs ne doit pas être diminué du nombre de jeunes travailleurs.

PAS D'ACCORD ?

La décision prise le jour X sur le nombre de mandats par organe et par catégorie peut faire l'objet d'une opposition de la part des travailleurs, des intérimaires, des organisations représentatives et des organisations représentatives des cadres pour les élections au Conseil d'entreprise.

La contestation doit être introduite dans un délai de 7 jours à compter de l'affichage de l'avis X (X + 7) et doit être soumise au CE ou au CPPT, ou à défaut à l'employeur.

Une opposition introduite auprès de l'employeur lorsqu'il existe un Conseil d'entreprise ou un CPPT est considérée comme nulle et non avenue (*Tribunal du travail de Malines 17.03.2004, AR 84.647*).

Au plus tard le jour X + 14, une décision du CE ou du CPPT, ou, en leur absence, de l'employeur, suivra l'objection soumise et, en cas de modification, un avis de rectification sera affiché ou mis à disposition par voie électronique.

Au plus tard le jour X + 21, cette décision ou absence de décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail. Un recours devant le tribunal du travail ne peut être introduit que si une réclamation préalable a été introduite auprès du CE ou du CPPT ou, à défaut, auprès de l'employeur (*Cour de cassation 19.12.1983, JTT 1984, p 81 ; Tribunal du travail Bruxelles 20.11.2020, AR 20/1106/A et 20/1107/A*).

La réclamation et le recours doivent être introduits par la même personne ou organisation (*Tribunal du travail de Bruxelles 11.03.2020, AR 20/977*).

Ilse Veugen



The screenshot shows the homepage of lemanuel.be. At the top, there is a navigation bar with the CGSLB logo, a search bar, and links for 'Mon compte', 'Ma liste d'impressions', and 'Se déconnecter'. Below the navigation bar, the main heading reads 'Bienvenue sur Le Manuel du Travailleur'. The page features a grid of four topic cards, each with a right-pointing arrow:

- Droit Individuel du Travail**: Un contrat de représentant ou d'employé, à temps plein, à durée déterminée... ? Que faire en cas de maladie, de mariage, de mandat politique, de chômage temporaire, ? Travail d'étudiant, travail à domicile, licenciement et préavis.
- Droit collectif du Travail**: Commissions paritaires, conventions collectives, conseil d'entreprise, comité de prévention et de protection au travail, transfert d'entreprise, vous trouverez les éléments applicables à tout un groupe de travailleurs.
- Réglementation du Travail**: Quelles sont les règles en matière de crédit-temps, quels éléments constituent le salaire, combien d'heures peut-on travailler par jour, par mois, par an ? Le règlement de travail, la lutte contre les discriminations, la surveillance de santé, les aspects psycho-sociaux du travail.
- Sécurité sociale**: Qu'est-ce que la rémunération ? Quand payer des cotisations sociales et à quoi servent-elles ? Que faire en cas d'accident du travail, de maladies professionnelles ou si je tombe malade ? A quelles indemnités ai-je droit ? Qui paye quelles allocations et indemnités ?

lemanuel.be

Exclusivement réservé
aux affiliés CGSLB

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

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

Derniers travaux de la Commission et du Parlement européen avant les élections

L'état de l'Union et le programme de travail de la Commission européenne présentés par la présidente de la Commission, Ursula Von Der Leyen, ont officiellement donné le coup d'envoi de la dernière année de travail de la Commission et du Parlement européen.

PROGRAMME DE TRAVAIL DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

À la mi-octobre, la Commission européenne a lancé son dernier programme de travail. Ce document contient les initiatives concrètes que la Commission prévoit de lancer au cours des derniers mois avant les élections. Les différentes initiatives relèvent d'un large éventail de domaines politiques. Par exemple, il y aura un certain nombre de mesures concrètes liées au Green Deal sur l'énergie éolienne et la résilience de l'eau.

Dans le domaine de la politique sociale, un sommet social a été annoncé pour le printemps 2024, sous l'égide de la présidence belge de l'UE (voir ci-dessous). Le sommet se concentrera sur les défis du marché du travail, en particulier les compétences, les pénuries de main-d'œuvre et l'intelligence artificielle. Un certain nombre de propositions politiques importantes dans le processus législatif qui, espérons-le, pourront être finalisées avant les élections.

PLATEFORME DE TRAVAIL

La proposition de directive de la Commission européenne visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques date de fin 2021. Actuellement, les négociations battent leur plein dans les trilogues. Il s'agit des consultations informelles entre les délégations de la Commission européenne, du Parlement européen et du Conseil des ministres. Les négociations traînent depuis un certain temps et sont assez laborieuses. Néanmoins, il y a encore un espoir d'aboutir à un accord avant la fin de cette Commission européenne. Avec la Confédération européenne des syndicats, nous continuons à faire pression sur les institutions européennes pour que la directive soit suffisamment solide pour que tous les travailleurs concernés bénéficient des mêmes droits et de la même protection, notamment en étant représentés par des syndicats.

RÉVISION DE LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

En avril 2023, la Commission européenne a présenté une série de mesures visant à réformer en profondeur la politique économique européenne à la suite de la crise économique et financière. L'idée centrale de la Commission est de renforcer la viabilité de la dette publique tout en promouvant une croissance durable par le biais de réformes et d'investissements. Cette proposition est également en cours de négociation dans les trilogues.

Du côté des syndicats, nous avons exprimé dès le départ nos inquiétudes quant aux mesures proposées. Nous sommes particulièrement préoccupés par l'accent mis sur les économies et l'austérité.



La Belgique assumera la présidence tournante du Conseil européen du 1er janvier au 30 juin 2024.

En effet, ces mesures toucheraient principalement les travailleurs. Un retour à une politique d'austérité destructrice n'est pas souhaitable, il faut un modèle économique et social qui place les travailleurs au centre.

PRÉSIDENTIE BELGE DE L'UE

Enfin, les derniers mois de la politique européenne seront placés sous l'égide de la Belgique. La Belgique assumera la présidence tournante du Conseil au cours des six derniers mois (du 1er janvier au 30 juin 2024). La Belgique présidera toutes les réunions du Conseil. En outre, cette présidence lui donne l'occasion d'élaborer son propre programme et de mettre l'accent sur un certain nombre de points, étant donné que c'est la présidence qui fixe l'ordre du jour. Pour nous, en tant que syndicat, il est évidemment important que cet ordre du jour comporte suffisamment d'aspects sociaux. C'est pourquoi nous nous efforçons depuis plusieurs mois de faire savoir aux différents gouvernements quelles sont nos priorités. Entre autres, nous soutenons que l'égalité entre les hommes et les femmes devrait être une priorité horizontale importante de la présidence. Nous saluons donc l'engagement de la Belgique à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de l'agenda politique européen. La violence fondée sur le sexe, l'écart de pension et de rémunération entre les hommes et les femmes sont, entre autres, présentés comme des fers de lance concrets dans ce cadre.

■
Cédric Heylen

Burundi : une visite sous le signe de la liberté et la solidarité



À l'occasion du 20ème anniversaire de notre coopération avec le COSYBU, le plus grand syndicat du Burundi avec 300.000 affiliés, notre Président Mario Coppens a rendu visite à ce syndicat partenaire et a participé au congrès de la Fédération nationale des Travailleurs du Transport, du Social et de l'Informel (FNTT-SI).



Cette visite a immédiatement été l'occasion de mettre en avant les priorités de la coopération internationale que la CGSLB entretient (avec le soutien du gouvernement belge). Lors d'un déjeuner de travail avec l'ambassadeur belge à Bujumbura, nous avons souligné l'importance pour la coopération belge au développement de placer les préoccupations et les intérêts des travailleurs au premier plan, en soutenant autant que possible les syndicats et les organes de concertation sociale.

La visite de travail à l'homologue de notre Conseil national du travail belge, où les organisations d'employeurs et notre syndicat partenaire planifient et conseillent conjointement les décideurs politiques nationaux pour

sortir les travailleurs très vulnérables de la pauvreté, a démontré que ces institutions ont également leur rôle à jouer au Burundi, l'un des pays les plus pauvres du monde.

Le congrès de la FNTT-SI a montré encore davantage le chemin impressionnant parcouru par notre syndicat partenaire au cours des 20 dernières années. Ses effectifs augmentent depuis des années, en particulier parmi les travailleurs de l'économie informelle - le groupe dont les droits sont les plus bafoués et qui a donc le plus besoin d'une représentation syndicale, que ce soit sur le terrain ou au niveau de la concertation sociale nationale. Grâce à la forte démocratie interne de notre partenaire et à sa culture du débat ouvert,

mais aussi parce qu'il défend quotidiennement ses libertés syndicales contre un gouvernement autoritaire et qu'il prend ses responsabilités dans le dialogue social, il peut faire la différence dans la vie des travailleurs, même dans des circonstances très difficiles. Notre Président n'a pas caché son appréciation des résultats obtenus lorsqu'il s'est adressé aux deux cents délégués du congrès ! La CGSLB a répondu à l'invitation : lors de notre congrès, des représentants de nos syndicats partenaires du Burkina Faso, du Burundi, du Sénégal et d'Afrique du Sud ont été invités - avec le soutien de la Coopération belge au développement - en témoignage de notre solidarité et de notre coopération internationales. ■

Le modèle de la franchise : attention aux abus !

Notre responsable sectoriel national pour le commerce, Wilson Wellens, a rappelé les abus du modèle de franchise devant la Commission parlementaire des Affaires sociales.

A lors que le dossier Delhaize semble toucher à sa fin, Librement a interrogé Wilson Wellens, responsable sectoriel national de la CGSLB, sur son intervention du 17 octobre devant les parlementaires de la Commission des Affaires sociales. Il y a dénoncé les abus commis par certains acteurs du secteur du commerce. Le cas Delhaize en est un récent exemple.

Wilson, tu t'es exprimé récemment à la Commission parlementaire des Affaires sociales, dans quel cadre s'est tenue cette Commission ?

Wilson Wellens : Chaque syndicat a été invité à la Commission pour parler du modèle de franchise. Le dossier Delhaize a mis en lumière ce problème qui touche le secteur du commerce, et le monde politique s'en rend enfin compte. Des propriétaires de magasins franchisés divisent leur structure en plusieurs entités juridiques, de sorte à tomber dans les conditions d'autres commissions paritaires (CP). La CP 202 est normalement prévue pour les grandes surfaces. Les CP 201 et 202.01 sont prévues pour des entreprises plus petites (moins de 50 travailleurs), avec un maximum de deux magasins dans la même structure. Certains possèdent 15 magasins, mais bénéficient des CP pour les petites surfaces. Les travailleurs qui s'y trouvent, même s'ils font exactement le même travail que quelqu'un dans une grande surface, ont des conditions de travail et un salaire inférieurs. C'est déplorable que la loi soit contournée et se retourne contre eux.

Quel était ton message lors de cette Commission ?

WW : Mon message était très clair, nous ne sommes pas contre le concept de franchise. Nous n'avons rien contre les PME, ces petits commerces qui ne peuvent assurer des conditions de travail et de salaire comme les grands groupes. Mais que ces mêmes grands groupes se cachent dans les mauvaises commissions paritaires pour justifier des conditions inférieures, ça nous ne pouvons pas l'accepter ! Les travailleurs se retrouvent seules victimes de ce système. En tant que syndicat, nous pouvons agir sur les commissions paritaires, mais pas sur le droit des sociétés qui est utilisé à mauvais escient par ces grands propriétaires. Nous avons donc demandé de l'aide au monde politique pour que de telles pratiques ne soient plus possibles.

Delhaize a désormais ouvert ses premiers magasins franchisés parmi ceux qui étaient intégrés. Il est donc trop tard pour ces travailleurs ? Le dossier Delhaize est définitivement clôturé ?

WW : Les syndicats n'ont pas été en mesure de stopper le plan de franchise de Delhaize, on a fait ce qu'on a pu, mais la loi ne nous donnait pas les moyens de forcer la direction à y renoncer. En dernier re-



« Que des grands groupes du secteur du commerce se cachent dans les mauvaises commissions paritaires pour justifier des conditions inférieures, ça nous ne pouvons pas l'accepter ! », dénonce Wilson Wellens.

cours, nous avons essayé d'obtenir le plus de moyens possibles pour les travailleurs. La CGSLB a vraiment fait la différence à ce niveau-là, car nous sommes le seul syndicat à avoir signé une CCT 90, c'est-à-dire une prime de transition accordée à tous les travailleurs, et qu'elle soit payée en net. Pour une caissière, cela fait une différence de 2000 euros nets ! C'est au moins ça en plus pour celles et ceux qui n'acceptent pas de travailler sous franchise et qui souhaitent retrouver du travail ailleurs, ça leur laisse une enveloppe plus conséquente pour aborder la suite de leur carrière un peu plus sereinement.

L'un des derniers rebondissements dans le dossier Delhaize, c'est que le groupe persiste à refuser de livrer ses informations financières complètes, de sorte à cacher le bilan comptable de chaque magasin. Ce sont pourtant des informations auxquelles le Conseil d'entreprise (CE) doit avoir accès, et les syndicats s'en sont plaint.

WW : Delhaize a en fait prolongé son année fiscale de plus de six mois pour éviter de livrer des informations complètes au CE. C'est vraiment regrettable. Le problème, c'est que la loi leur permet de le faire. Cela démontre en tout cas le manque de transparence de Delhaize, car dans une telle crise, les membres du CE et les travailleurs ont besoin de comprendre et d'évaluer la situation financière de Delhaize, puisque c'est sur cette base que Delhaize justifie son plan de franchise. C'est vraiment malhonnête.

Cette interview a également été diffusée le 30 octobre sur La Première. Vous pouvez la réécouter sur Auvio via le lien suivant : <https://auvio.rtbf.be/media/opinions-opinions-3111904>.

Comité régional bruxellois : Continuer à progresser

Le Comité régional bruxellois du 20 octobre a été l'occasion de reconfirmer le mandat de Michaël Dufrane en tant que Secrétaire régional, ainsi que d'approuver le rapport d'activités des quatre dernières années et le Mémorandum bruxellois.



C'est un programme chargé qui attendait la centaine de participants au Comité régional bruxellois : rapport d'activités, interviews, mémorandum, vote et présentation de la campagne des élections sociales.

C'est dans le prestigieux Atomium que s'est tenu le Comité régional bruxellois le 20 octobre dernier, de quoi marquer les esprits. Un lieu qui symbolise l'espoir d'un monde dans lequel le progrès technique et scientifique permet aux hommes de vivre mieux. Prévu pour occuper toute la matinée, le programme était chargé : approbation du PV, présentation du rapport d'activités 2019-2023, interviews des collaborateurs de la

Régionale, de la Zone et de l'action syndicale, reconfirmation du mandat de Secrétaire régional bruxellois, approbation du Mémorandum bruxellois et présentation de la campagne électorale des élections sociales.

TEMPS FORTS

Puisque le rapport d'activités avait été envoyé en amont du Comité, Michaël Dufrane a résumé les quatre dernières années en

quelques temps forts : de la mise en place de la stratégie 2030 « Go for Brussels » à la crise Covid en passant par les nombreuses actions sur le terrain, le tout couronné par un score de 18,6% aux élections sociales de 2020. À noter également que la Régionale bruxelloise a accueilli pas moins de trois nouveaux secrétaires permanents pour renforcer l'action syndicale. « Mon sentiment, c'est qu'on a réussi à recomposer une très belle équipe de perma-

mentes, de permanents et de responsables de soutien syndical », se réjouit Michaël Dufrane.

Durant ces quatre années, l'équipe a également préparé son « Plan d'action intégré », de façon à être prête deux ans à l'avance pour atteindre ses objectifs : un score de 19% aux élections sociales, une présence dans 50 nouvelles entreprises de la Région, avec une représentativité hommes/femmes qui se rapproche toujours plus du 50/50. La Régionale souhaite également intégrer une dimension jeune dans toutes ses actions.

PERSPECTIVES

Après avoir parlé du passé, comment la Régionale se projette-t-elle dans l'avenir ? « Pour affronter l'avenir, nous avons évidemment besoin de préparation... il faut anticiper, et c'est ce que nous faisons notamment avec notre Mémoire et notre plan d'action pour les élections sociales », a expliqué Michaël Dufrane. À ce niveau, plusieurs perspectives pour les quatre prochaines années (2023-2027) ont été dessinées. Le Syndicat libéral doit rester une organisation à taille humaine. « Bruxelles est un grand village », aime dire Michaël ; c'est en continuant de cultiver la convivialité et la solidarité que la CGSLB va progresser dans les entreprises. Les forces de notre syndicat reposent également sur le soutien à ses délégués, son indépendance de tout parti politique et son approche constructive, orientée solutions, pour faire marcher la concertation.

Ensuite, la Régionale souhaite renforcer son savoir-faire en menant une réflexion sur le développement d'un projet de mentoring structuré et méthodique, de sorte à valoriser le savoir-faire et les bonnes pratiques des professionnels auprès des collaborateurs, en particulier les plus jeunes. La CGSLB Bruxelles souhaite aussi étendre sa participation dans la concertation sociale de la Région en développant ses actions sur des enjeux aussi variés que l'environnement, l'accompagnement des chercheurs d'emploi et la lutte contre les discriminations.

Enfin, côté communication, la Régionale a développé deux comptes Facebook et un compte Instagram pour donner de la visibilité à son travail. De nombreuses informations sont également transmises via les multiples

groupes WhatsApp. Par ailleurs, les réalisations de la Régionale sont regroupées année par année sur le site de la CGSLB.

MÉMORANDUM

Toujours concernant l'avenir de la Région, la CGSLB-Bruxelles a formulé plus de 50 recommandations qui seront transmises au monde politique pour la prochaine législature régionale (2024-2029). Elles concernent à la fois les travailleurs et les habitants de Bruxelles et sont regroupées en 10 thèmes :

- L'emploi ;
- L'environnement ;
- La lutte contre les discriminations ;

- Les secteurs sociaux et de la santé ;
- Le logement ;
- La mobilité ;
- La lutte contre la pauvreté ;
- La jeunesse ;
- Les secteurs porteurs ;
- L'avenir institutionnel.

Vous pouvez consulter le détail de ces recommandations sur la page de la Régionale dans la section « La concertation sociale bruxelloise » > « 50 recommandations pour booster Bruxelles ».

Michaël Dufrane réélu Secrétaire régional bruxellois

Lors de ce Comité régional, les membres ont voté à 73% pour la reconfirmation de Michaël Dufrane en tant que Secrétaire régional bruxellois, pour un mandat de quatre ans. Quelques minutes avant le vote, lors de son discours de demande de reconfirmation, Michaël avait rappelé non sans fierté le score de 18% de la Régionale aux dernières élections sociales, soit une progression de près de 4% par rapport à 2012. « Ce résultat, ce n'est pas le fruit du hasard. C'est le résultat du travail d'équipe, du travail de terrain, de la défense des intérêts des travailleurs, des conseils, des négociations », avait-il affirmé. Il aborde ainsi avec confiance les élections de mai 2024, avec une équipe renforcée de nouveaux secrétaires permanents et la multiplication des soirées d'accueil, des distributions et des actions de communication visant à renforcer à la fois l'ancrage de la CGSLB-Bruxelles là où elle est déjà présente, mais aussi à toucher de nouvelles entreprises, où la marge de progression est considérable.

Michaël Dufrane a commencé sa carrière à la CGSLB en tant que secrétaire permanent. Un poste qui lui a permis d'engranger de l'expérience de terrain, au contact des délégués. « Pas toujours facile à vivre, mais certainement riche en enseignements », se rappelle-t-il. Il a obtenu son premier mandat



Michaël Dufrane a été reconfirmé pour son mandat de Secrétaire régional bruxellois avec 73% des voix.

de Secrétaire régional en 2019, une « position de challenge constante ». Il a mis à profit ses quatre années pour multiplier les projets : « innover, pas révolutionner, plutôt rechercher continuellement à nous améliorer », faisant de la Régionale une sorte de laboratoire pour développer sa capacité à agir rapidement, à occuper le terrain, à surmonter les difficultés, à communiquer plus efficacement et à organiser des événements. Désormais, tous les éléments sont en place pour que la Régionale poursuive sa progression. Et Michaël de conclure : « Le prochain mandat sera pour moi celui de la confirmation : travailler pour continuer à grandir, mais bien entendu sans nous dénaturer, en gardant toujours cette convivialité qui nous est chère ».

Négociations en cours chez Materne et Mondelez

Des accords sectoriels et au niveau des entreprises se concluent un peu partout. Pour Denis Marlière, secrétaire permanent, les négociations se poursuivent en cette fin d'année dans deux grandes entreprises du secteur alimentaire, Mondelez et Materne.



En raison de la loi de 1996 sur la norme salariale qui fixe une marge de 0% pour les deux prochaines années, les négociateurs ont peu de marge de manœuvre pour augmenter, ou du moins maintenir, le pouvoir d'achat des travailleurs. L'essentiel repose sur la prime de pouvoir d'achat, versée sous forme d'un chèque consommation, de maximum 750 euros. Mais l'heure tourne, et nous approchons du 31 décembre, dernière limite pour qu'une entreprise octroie cette prime. À noter que l'entreprise ne paiera que 16% de précompte professionnel sur le montant décidé, et que la totalité peut être défiscalisée l'année suivante.

Les secteurs définissent eux-mêmes les notions de « bons résultats » pour l'année 2022, qui vont déterminer si oui ou non la prime de pouvoir d'achat est octroyée. Dans le secteur du commerce, dont certaines

branches ont très bien marché en 2022, les balises d'octroi des primes sont si hautes que peu d'entreprises seront à même de pouvoir la donner. Heureusement, cette option est toujours possible chez Mondelez et Materne, deux entreprises qui font partie grands groupes internationaux et qui fonctionnent bien dans le secteur de l'alimentaire.

CONTEXTE

Au site de Mondelez à Suarlée, l'équipe syndicale avait déjà dû faire face l'année passée à une période de chômage technique de quelques jours. Un festival de musique organisé à proximité avait tellement pompé d'eau que l'usine n'en avait plus assez pour fonctionner. Les délégués ont agi en collaboration avec le service chômage de la CGSLB pour que les travailleurs perçoivent leur allocation le plus rapidement possible.

Cette année, une autre crise a été déclenchée après l'annonce de la direction de vouloir licencier trois personnes. Une assemblée du personnel a été organisée en urgence, provoquant un arrêt de travail soudain. Denis Marlière s'en souvient : « J'étais sur place jusqu'à trois heures du matin pour discuter avec la direction. Finalement, elle est revenue sur sa décision et les 3 personnes concernées ont pu garder leur emploi. Ce n'est pas dans notre ADN de bloquer de la sorte, mais quand la direction ne veut pas discuter, il n'y a pas le choix ».

ACCORD DE PRINCIPE

Malgré cet historique, les négociations avec Mondelez ne se passent pas trop mal, notamment grâce à un volume de commandes prometteur. Pour les 400 ouvriers et 60 employés de l'entreprise, un accord de principe a été trouvé pour une prime de pouvoir d'achat de 450 euros. En échange, les trois syndicats (les négociations se font toujours en front commun) ont accepté d'assouplir les règles en matière d'embauche de CDD et d'intérim.

DONNER POUR RECEVOIR

Comme nos responsables politiques au sein de la Vivaldi, l'art du compromis est de mise dans les négociations en entreprise. Chez Materne, en raison d'un surplus de commandes, des négociations sont en cours pour la création d'une équipe de week-end. Il s'agit de travail à la chaîne 2 x 12 heures, le samedi et le dimanche, payés l'équivalent de 37h. La direction et les syndicats discutent d'une nouvelle CCT pour encadrer cette équipe aux horaires particuliers. Une soixantaine de nouveaux postes sont en jeu, alors que le groupe compte environ 40 usines dans le monde. Les syndicats ont donc tout intérêt à ce que ces emplois soient créés en Belgique.

Dans un même temps, les négociations concernant l'accord social sont toujours en cours, là aussi dans l'espoir d'une prime de pouvoir d'achat et d'autres petits avantages. Les deux dossiers sont liés ; si une négociation se passe mal d'un côté, l'autre est également mise en danger. « C'est plus facile pour eux de négocier car c'est nous qui voulons leur demander de l'argent », explique Denis Marlière.

Carrefour veut réduire la représentation syndicale



Toujours dans le commerce, Denis Marlière suit également les négociations au sein du groupe Carrefour. Une entreprise qu'il connaît bien, puisqu'il y était délégué avant de devenir secrétaire permanent à la CGSLB. En pleine période de définition des UTE (unités techniques d'exploitation) avant les élections sociales, la chaîne française de supermarchés souhaite réduire le nombre d'organes de concertation, le CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au travail) et le CE (Conseil d'entreprise), ce qui va également diminuer le nombre de mandats de délégués à pourvoir pour le scrutin à venir. La direction estime qu'il y a trop d'heures de fonctionnement syndical. Un avis que la CGSLB ne partage évidemment pas. Ainsi, il n'y aurait plus qu'un seul CE au lieu de deux, et un CPPT pour trois à quatre supermarchés, contre un CPPT par magasin actuellement.

Outre le problème de la représentativité, pour Denis, il s'agit d'une décision qui manque de logique. « On va lier des magasins qui ne sont pas du tout du même type, avec un CPPT qui va couvrir à la fois les immenses Carrefour de Jambes et de Waterloo et ceux de Wépion et Bierges, qui sont beaucoup plus petits. Ces magasins ne fonctionnent pas de la même manière, ça n'a pas de sens de les unir dans un même CPPT », dénonce-t-il.

Malheureusement, les deux autres syndicats semblent plus proches d'une signature d'un tel accord que la CGSLB. Le Syndicat libéral estime que cette nouvelle CCT a une portée négative pour la concertation sociale, mais reste ouvert aux négociations en vue de trouver un accord plus favorable. ■

La Semaine européenne de la réduction des déchets



Chaque année, la semaine européenne de la réduction des déchets (SERD) met un thème à l'honneur.

Après le textile en 2022, cette édition 2023 (du 18 au 26 novembre) sera consacrée à la réduction des emballages.

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE LA SERD ?

Cet événement, la plus grande campagne de sensibilisation à la prévention des déchets en Europe, vise à sensibiliser les citoyens aux enjeux de la production de déchets et de leur impact environnemental. Au cours de cette 15^{ème} édition, l'Europe met en lumière des actions visant à réduire l'utilisation des emballages et favorisant la réutilisation des matériaux d'emballage. Un choix de thème conforme à la volonté de l'Europe de lutter contre la pollution due aux emballages de masse. La participation reste néanmoins ouverte aux autres thématiques habituelles : la prévention des déchets, le gaspillage alimentaire, la promotion du compostage, le réemploi, la réparation, etc.

DE PLUS EN PLUS D'EMBALLAGES

Chaque Européen génère en moyenne 180 kg de déchets d'emballages par an. Une enquête réalisée en 2020 par l'agence européenne de l'environnement montre que 76% des Wallons trient les emballages (contre 71% en 2018). Si on trie de mieux en mieux les déchets d'emballage, on en produit aussi de plus en plus. La quantité totale d'emballages mis sur le marché belge a augmenté de 4,6% en 2020 par rapport à 2019 et s'élève à un peu plus de 1,9 million de tonnes (Eurostat, 2021). Le papier et le carton représentent 39% du poids total des déchets d'emballages produits en Belgique. Le verre (21%) et le plastique (19%) sont également deux grands groupes. Outre la quantité de déchets produits chaque année par notre consommation, leur fabrication, leur transport et leur fin de vie sont également à l'origine de la pollution de l'air, du sol et de l'eau.

OPTIMISER LES EMBALLAGES

Aujourd'hui, les initiatives en matière d'optimisation sont souvent mises en place sous

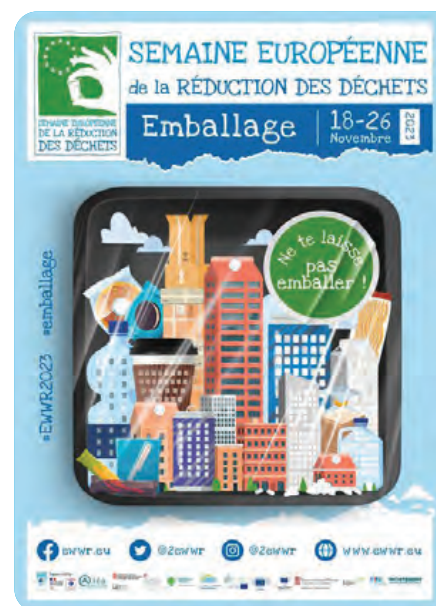
la pression de changements de législation. Bon nombre d'entreprises considèrent encore trop souvent la législation comme une charge administrative et non comme un levier pour poser des bases de durabilité dans leur fonctionnement. Or, de plus en plus de consommateurs sont demandeurs d'emballages plus écologiques; ils ont une perception négative à l'égard des emballages trop grands, trop encombrants ou superflus, de même pour ceux qui peuvent présenter un risque pour la santé. Un emballage bien conçu permet de protéger les consommateurs, en particulier les enfants.

QUELS FREINS ?

Optimiser ses emballages devrait être une seconde nature pour les entreprises. Dans la pratique, on constate que les PME et surtout les plus petites sont à la traîne. Elles passent ainsi à côté des opportunités de réduire les coûts et d'accroître leur compétitivité. Souvent, c'est le manque de temps, de connaissance et de moyens financiers qui sont avancés comme raison de leur retard. Les entreprises plus grandes emploient quant à elles généralement des spécialistes pour réfléchir à leurs emballages. Ceux-ci ont le temps de rester informés des nouvelles évolutions et de mettre sur pied des projets d'optimisation.

LE RÉEMPLOI, UN FACTEUR CLÉ

En prolongeant la durée de vie d'un emballage, le réemploi peut permettre d'en limiter l'impact environnemental et de réduire la consommation des ressources. Toutefois, ces intérêts sont manifestes suivant les types d'emballages, les contenus, les secteurs d'activité, le contexte organisationnel. Généralement, les principaux emballages réemployables dans les entreprises sont les palettes en bois, les bacs, caisses, et palettes en plastique, les fûts en métal, les



bouteilles en verre, les caisses en carton. Une étude publiée au mois de mai de cette année par Break Free From Plastic et l'université de Portsmouth (Royaume-Uni) propose certains principes de base pour que le réemploi soit bénéfique pour l'environnement. Selon cette étude (Making reuse a reality), les emballages doivent être réutilisés au-delà d'un certain seuil, dit « de durabilité », après lequel chaque usage du contenant a moins d'impact environnemental que son équivalent à usage unique. Pour une efficacité plus grande du réemploi, les emballages de nouvelle génération devraient aussi être standardisés, empilables, légers, lavables, non toxiques et marqués électroniquement, afin d'assurer leur traçabilité.

Connectez-vous à la SERD! Des activités et des programmes sont certainement prévus pas loin de chez vous. Pour plus d'informations, consultez le site de la SERD <https://ewwr.eu/fra/>

Charline Wandji
Conseillère environnement
à la Régionale wallonne

Rémunération des jours fériés

La fin de l'année se profile déjà à l'horizon, avec quelques jours fériés en perspective. Le chômeur a droit à une indemnisation de ces jours fériés légaux. Mais qui doit les payer ?

L'ancien employeur verse-t-il la rémunération ou le chômeur reçoit-il une allocation de chômage ? La réponse a son importance, puisque le montant de l'allocation est inférieur au salaire.

CHÔMAGE COMPLET

Même si vous n'êtes plus au travail, votre ancien employeur peut, sous certaines conditions, avoir à vous payer la rémunération afférente à un nombre de jours fériés. S'il ne doit pas indemniser le jour férié et que vous êtes toujours au chômage, vous recevrez une allocation de chômage pour le jour en question, si du moins, vous remplissez toutes les conditions requises. Le nombre de jours fériés à charge de l'ancien employeur dépend de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. La nature du contrat de travail ne revêt, par contre, aucune importance. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'un contrat de remplacement, etc.

OCCUPATION ININTERROMPUE

Pour avoir droit au salaire afférent aux jours fériés se situant après une période d'occupation, il faut une période de prestations ininterrompue auprès du même employeur. Les week-ends, les jours de congé payés, les jours de maladie, de chômage temporaire, de repos compensatoire... ne constituent pas une interruption de l'occupation. Par contre, un congé sans solde, une grève ou une absence injustifiée interrompent la période d'occupation.

Remarques :

- l'ancien employeur est exempté de l'obligation de payer les jours fériés en cas de licenciement pour faute grave ou si c'est le travailleur qui met fin au contrat ;
- l'ancien employeur n'a aucune obligation de payer la rémunération si le travailleur est au service d'un nouvel employeur à la date du jour férié.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'employeur est obligé de payer la rémunération pour le jour férié légal (ou jour de remplacement) qui coïncide avec un jour de chômage temporaire pour motifs économiques, intempéries ou pour accident technique. L'employeur paie normalement le salaire brut intégral pour le jour férié. Le jour férié conserve sa qualité et l'ONEM n'octroiera pas d'allocation au chômeur temporaire pour le jour férié en question.

Par dérogation à ce principe général, une réduction de cotisations sociales peut être accordée pour un nombre de jours fériés (en fonction du nombre de jours de chômage temporaire au cours de l'année en question).

DES QUESTIONS ?

Vous n'êtes pas certain d'avoir été correctement payé ? Vous êtes intérimaire et vous ne savez pas si vous avez droit à une rémunération pour les jours fériés ? N'hésitez pas à nous contacter ou à vous rendre dans votre secrétariat CGSLB pour une vérification de votre situation.

[Service organisme de paiement](#)

Occupation ininterrompue de moins de 15 jours	L'employeur n'a aucune obligation d'indemnisation des jours fériés qui tombent après le contrat les jours fériés sont indemnisés par le chômage. Exemple <i>Le chômeur a un contrat de travail du 2 au 12 décembre. Il tombe ensuite en chômage complet. Le jour férié du 25 décembre sera indemnisé par une allocation de chômage.</i>
Occupation ininterrompue de 15 jours à 1 mois	Il revient à l'employeur de payer la rémunération afférente à maximum 1 jour férié survenant dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation. Exemple <i>Le chômeur complet travaille du 2 décembre jusqu'au 21 décembre inclus. L'employeur sera tenu de lui payer la rémunération pour 1 jour férié compris dans les 14 jours à dater du 22 décembre (soit le 25 décembre). Le jour férié du 1er janvier sera couvert par le chômage.</i>
Occupation ininterrompue d'au moins 1 mois	L'employeur a l'obligation de payer la rémunération pour tous les jours fériés qui se situent dans les 30 jours après la fin de la période d'occupation ininterrompue. Exemple <i>Un chômeur trouve du travail et commence ses prestations le 13 novembre, jusqu'au 20 décembre. Le 21 décembre, il se retrouve en chômage complet. La période de 30 jours suivant la fin de l'occupation compte 2 jours fériés : le 25 décembre et le 1er janvier. L'employeur devra verser la rémunération pour ces 2 jours fériés.</i>



**Vous voulez poser votre
candidature pour la CGSLB
aux élections sociales
de 2024 ?**

**Vous désirez
davantage d'infos
à ce sujet ?**

**Vous avez des
questions ou vous
aimeriez assister à une
session d'informations ?**



**Pour en savoir plus, visitez
www.devenezcandidat.be**

ÉLECTIONS SOCIALES 2024



**INVESTISSEZ VOTRE ÉNERGIE
DANS LE SYNDICAT POSITIF**

