



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Marteler nos revendications, une fois de plus

Dans ce numéro :

Tout comprendre sur l'indexation automatique des salaires | À la recherche du collègue fantôme |  
15 objectifs pour 2030 | Nouvelles règles en matière de précompte professionnel

# SOMMAIRE

## Manifestation du 16 décembre 4

Plus de 20 000 personnes ont affronté le froid de décembre pour marteler une fois de plus nos revendications.

## Inflation et indexation 6

Tout comprendre sur l'inflation et le mécanisme de l'indexation automatique des salaires tel qu'il fonctionne en Belgique.

## Licenciement pour force majeure 10

L'analyse de la jurisprudence de cas de licenciement pour force majeure montre que les applications sont rarement simples et en général risquées pour l'employeur.

## À la recherche du collègue fantôme 13

Le secteur du non-marchand a organisé une journée d'actions pour sensibiliser à la pénurie de personnel, en préparation d'une manifestation nationale le 31 janvier.

## Objectifs 2030 14

La CGSLB a fixé 15 objectifs à atteindre à l'horizon 2030, en accord avec notre vision sociale-libérale.

## Saisie sur salaire et allocations 22

Si vous êtes endetté, votre créancier peut saisir votre salaire ou vos allocations de chômage pour obtenir son dû. Découvrez comment sont calculés les montants saisissables.



## La « loi genre » modifiée, une petite (r)évolution !

Publiée le 9 janvier 2023, une loi belge vient parfaire la transposition d'une directive européenne dans notre législation. Cette directive visait à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Elle imposait notamment au législateur belge d'interdire toute forme de discrimination pour les travailleurs et travailleuses qui demandent un congé ou une formule souple de travail concernés par cette directive.

C'est désormais chose faite, puisque la loi du 10 mai 2007 a été modifiée, en particulier trois éléments : l'introduction de critères protégés, la conservation des droits du travailleur en matière d'emploi, et le cumul des indemnités en cas de discrimination avec celles liées à la rupture du contrat de travail.

Les syndicats sont satisfaits de cette avancée. Elle permet une meilleure lutte contre les discriminations des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales et contribue ainsi à l'amélioration de leur équilibre vie privée et vie professionnelle.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.



# Responsables et constructifs

**D**éjà un mois de passé en 2023. J'espère sincèrement que vous avez pu commencer cette nouvelle année sous de bons auspices.

Pourtant, ces derniers mois, le monde des entreprises n'a pas manqué d'évoquer des scénarios catastrophes : problèmes d'approvisionnement, de pénuries de matières premières, coûts élevés de l'énergie, menace de hausses salariales insoutenables, entraînant des vagues imminentes de licenciements ou de gel des recrutements, etc.

Pourtant, nous lisons dans les médias que « la marge bénéficiaire des entreprises baisse légèrement mais reste historiquement élevée » et, selon un économiste de la Banque nationale : « les chiffres importants du troisième trimestre prouvent que, malgré la crise énergétique, l'économie belge s'est bien portée pendant la majeure partie de 2022 ».

La CGSLB ne nie pas la réalité. Je crois que nous sommes avant tout un syndicat réaliste et terre-à-terre. Dans un même temps, en tant que Syndicat libéral, nous voulons prendre nos responsabilités, et non pas rester sur la touche à nous plaindre. Nous apportons des solutions constructives. Nous l'avons fait, par exemple, lors de la dernière manifestation nationale en décembre (*plus d'informations à ce sujet aux pages 4 et 5 de ce Librement*).

De plus, comme vous le lirez plus loin dans ce magazine, nous adoptons cette année une approche plus proactive en fixant 15 objectifs politiques et sociaux d'ici 2030.

D'une manière ou d'une autre, ils concernent votre emploi, vos droits en tant que travailleur ou allocataire social, vos perspectives sur le marché du travail, votre formation, votre mobilité, votre bien-être... Ce faisant, nous partons de notre vision sociale libérale unique, selon laquelle la croissance de l'individu rayonne sur la communauté. Dans cette optique, nous plaçons une fois de plus pour un pouvoir d'achat fort, basé sur une croissance économique durable, et donc respectueuse du climat, et où une politique fiscale bien pensée et équitable joue un rôle de redistributeur.

Notre service d'étude suivra de près les 15 objectifs selon différents critères. De cette manière, nous vérifierons si certains sont atteints dans les délais et si des mesures supplémentaires sont nécessaires pour d'autres. Nous effectuerons ce travail non seulement sur la base des sources objectives disponibles, mais aussi en sondant des milliers de nos membres choisis au hasard.

Nous ne manquerons pas d'alerter les décideurs politiques sur les défis et les lacunes des politiques.

Parce que plus que jamais, nous voulons pleinement être votre syndicat. Alors continuez à nous alerter et à garder notre concentration. Faites-nous savoir où les choses doivent s'améliorer, quels sont les points que nous devons marteler encore plus fort auprès des employeurs et des responsables politiques. Je compte sur vous, et vous pouvez compter sur la CGSLB.

**Mario Coppens**  
Président  
national



# Enfonçons le clou !

Plus de 20 000 personnes ont affronté le froid de décembre pour marteler une fois de plus nos revendications : une libre négociation des salaires, une réforme fiscale ambitieuse, et le maintien du crédit-temps.



Le gouvernement ne nous a pas entendus après notre manifestation massive de 80 000 personnes en juin dernier à Bruxelles. Six mois plus tard, nous enfonçons le clou pour soutenir le pouvoir d'achat. Durant tout ce temps, le gouvernement n'a fait que proposer des mesures limitées, temporaires, et totalement insuffisantes. Le 16 décembre, malgré la météo peu clémente, 20 000 personnes se sont rassemblées dans la capitale pour infliger cette piqûre de rappel : la loi sur la norme salariale doit être modifiée !

« Dans les secteurs où les marges bénéficiaires se maintiennent à des niveaux historiquement élevés, il devrait être possible de négocier librement des augmentations de salaire ! », a martelé le Président du Syndicat libéral Mario Coppens. En 2021, les patrons

du Bel 20, les sociétés belges les plus cotées en bourse, ont vu leur salaire augmenter de 23 %, tandis que les travailleurs n'ont eu qu'une marge de 0,5 % d'augmentation hors-indexation. Le contraste est saisissant.

## AUGMENTATION DES FLEXI-JOBS

Tous les médias le disent, le nombre de flexi-jobs augmente d'année en année, et la tendance n'est pas près de changer. Le gouvernement a élargi ce type de contrat à d'autres secteurs, notamment celui de la culture. Une mesure qui vise à augmenter la flexibilité du travail, mais qui « ne fait qu'organiser la pauvreté des travailleurs », selon notre Président. En effet, un flexi-job est surtout un statut précaire, avec un salaire instable et plus bas que ce qui a été négocié au niveau du secteur, des horaires imprévisibles et sans double pécule de vacances ni

assurance maladie. De plus, l'entreprise qui y a recours ne paie que 25 % de cotisations patronales et le travailleur ne contribue pas à la sécurité sociale.

## RÉFORME FISCALE

« Nous revenons à nouveau dans la rue pour demander aux différents gouvernements de faire quelque chose pour le pouvoir d'achat des gens », explique le secrétaire permanent CGSLB Bertrand Jonckers. Il rappelle qu'un refinancement de certains secteurs et des augmentations de salaires sont nécessaires, mais aussi une diminution de la charge fiscale sur les travailleurs. C'est pourquoi le Syndicat libéral prône l'introduction de la Dual Income Tax progressive, qui consiste à taxer les revenus du travail et les revenus du patrimoine selon deux systèmes distincts, avec l'application de taux progressifs.



Ce système permet de résoudre quatre problèmes du système actuel :

- l'imposition de toutes les formes de revenus, quelle que soit leur provenance, notamment les plus-values sur les actions qui ne sont pas assez taxées ;
- la taxation uniforme de toutes les formes de revenus laisse moins de place aux « optimisations fiscales » ;
- la perception des impôts sera moins coûteuse, permettant de renforcer la stabilité

économique et financière tout en améliorant la sécurité juridique et fiscale ;

- l'élargissement de la base imposable permettra d'augmenter les recettes fiscales et de diminuer le risque d'évasion des capitaux, un bon point pour notre croissance économique.

La réforme des pensions telle que présentée en juillet dernier a fait des déçus, en particulier chez les femmes. La réforme fiscale, qui

sera débattue au sein de la majorité à partir du mois de mars, devra être à la hauteur des enjeux. En 2023, la CGSLB continuera à privilégier la concertation sociale pour obtenir des avancées, mais en cas d'échec de celle-ci, nous continuerons à nous battre pour une revalorisation du pouvoir d'achat, notamment par une réforme fiscale ambitieuse et un blocage des prix de l'énergie. ■



# Tout comprendre sur l'inflation et l'indexation des salaires

La Belgique est l'un des rares pays au monde à avoir mis en place l'indexation automatique des salaires. Voyons ensemble comment son indice est calculé et pourquoi il nous faut la protéger.



L'indexation automatique des salaires est une garantie de stabilité, non seulement pour les citoyens mais aussi pour les entreprises et l'économie.

**E**n ce mois de janvier, plus de 500 000 employés (notamment de la CP200) et les travailleurs de l'Horeca ont vu leur salaire indexé automatiquement de plus de 11 % en une fois. Pour d'autres, l'indexation s'est faite progressivement au cours de l'année 2022, par tranche de 2 %, soit cinq fois. Pour d'autres encore, le salaire a augmenté au début de chaque mois ou de chaque trimestre selon l'ampleur de l'inflation à ce moment-là. Cette dernière a été particulièrement élevée cette année, principalement

en raison de la flambée des prix de l'énergie, elle-même alimentée par la guerre en Ukraine et la crise du Covid.

## L'INDEXATION POUR RÉPONDRE À L'INFLATION

Le phénomène fonctionne comme un engrenage. À la base, la production de pétrole et de gaz pendant la pandémie de Covid a peiné à répondre à la hausse de la demande mondiale au moment de l'allègement des restrictions sanitaires dans de nombreux

pays. À cela s'est ajouté le conflit en Ukraine qui a provoqué de fortes incertitudes sur les marchés financiers. Ces deux facteurs principaux, mais pas que, ont provoqué l'augmentation du coût de certaines matières premières, notamment le pétrole et le gaz.

Les entreprises y réagissent souvent en augmentant leurs prix pour maintenir leurs marges bénéficiaires. Depuis les années 1970, la Belgique est l'un des rares pays au monde à avoir mis en place l'indexation



automatique des salaires, des allocations sociales et des pensions pour protéger notre pouvoir d'achat, du moins en partie, face à l'augmentation du coût de la vie. C'est pourtant un mécanisme qui est souvent attaqué par certains décideurs politiques et que nous, organisations syndicales, tentons par-dessus tout de protéger. Pour comprendre pourquoi, regardons la façon dont l'indexation est calculée et analysons ses forces et faiblesses.

### LA MÉTHODE DE CALCUL

L'index est calculé selon l'indice des prix à la consommation. Ce dernier représente un ensemble de biens et de services consommés par le ménage moyen, ces « témoins » changent chaque année afin de correspondre à l'évolution du mode de consommation. Il convient bien sûr d'enregistrer le mieux possible la hausse des prix de ces biens et services. En Belgique, trois indices des prix sont calculés et publiés séparément : l'indice national des prix à la consommation (IPC) au niveau national, l'indice européen des prix à la consommation harmonisé (IPCH) pour les prix dans l'Union européenne et l'indice-santé, un dérivé de l'IPC qui exclut certains produits tels que le tabac, les boissons alcoolisées, ou encore les carburants. C'est l'indice-santé lissé, calculé sur une moyenne de quatre mois, qui sert de base à l'indexation des salaires et des prestations sociales.

L'enquête sur le budget des ménages (EBM) menée chaque année sur 5 000 ménages belges est utilisée par Statbel et la Commission de l'indice pour déterminer quels biens et services seront représentés dans l'indice. La Commission en question est chargée d'examiner l'indice des prix chaque mois, de donner des avis sur les témoins qui seront pris en compte ou non, d'attribuer un certain poids à tel produit ou service, ainsi qu'à ajuster ses méthodes de calcul pour rendre l'indice le plus représentatif possible. Une fois l'indice-santé lissé déterminé, le mécanisme d'indexation est appliquée différemment selon le secteur public, où il est fixé par la loi par tranche de 2 %, et le secteur privé où le mode d'indexation est calculé dans les commissions paritaires (CP) sur la base de la concertation sociale et inscrit dans une convention collective de travail (CCT).

### POURQUOI L'INDEXATION EST ESSENTIELLE ?

Comme dit précédemment, l'indexation automatique des salaires sert avant tout aux travailleurs et allocataires sociaux, afin qu'ils puissent garder à peu près le même niveau de vie même lorsque les prix des produits et services augmentent. Elle est une garantie de stabilité, non seulement pour les citoyens mais aussi pour l'économie. En effet, elle offre une protection importante à la consommation privée, laquelle détermine la moitié de notre produit intérieur brut. Durant cette succession de crises, l'indexation automatique a permis à la Belgique de mieux résister que la plupart des autres pays européens.

Puisque ce sont les salaires bruts qui sont indexés, cela augmente également les revenus de l'impôt et de la sécurité sociale. Les retraités, demandeurs d'emploi et personnes en incapacité de travail bénéficient également de ce mécanisme, mais aussi les pouvoirs publics qui obtiennent davantage de revenus pour financer leurs services et aider les plus fragiles. Enfin, l'indexation automatique

permet aux entreprises d'anticiper ces hausses salariales, puisque les syndicats voient leurs revendications salariales à la baisse.

### UN SYSTÈME IMPARFAIT

L'indexation automatique des salaires, si elle protège les travailleurs et les allocataires sociaux, ne le fait pas complètement ou suffisamment, en particulier lors d'une crise comme celle que nous connaissons. Comme indiqué plus haut, tout le monde n'est pas indexé au même moment. Pour ceux qui ont eu leur indexation de plus de 10 % en janvier, cela signifie que leur salaire accusait un retard important par rapport à l'inflation, et donc une perte de pouvoir d'achat pour toute l'année 2022.

L'indice-santé lissé, sur base duquel se calcule l'indexation, fait en sorte que les augmentations de prix mensuelles au cours des derniers mois avant l'indexation auront beaucoup moins de poids. Par conséquent, un ménage subit tout de suite les éventuelles fortes et soudaines augmentations de prix, mais ne voit ses revenus augmenter que plus tard et dans une moindre mesure. Enfin, l'indice-santé ne tient pas compte des prix des carburants, de l'alcool et du tabac. Ceux qui sont contraints de se déplacer en voiture voient ainsi leur pouvoir d'achat grignoté d'année en année, puisque les prix toujours plus élevés à la pompe ne sont pas compensés par l'évolution de leurs revenus.

### LOI SUR LA NORME SALARIALE

Depuis 1996, nous subissons une contrepartie de l'indexation automatique, un système contraignant d'attribution d'éventuelles augmentations de salaires réels en plus de l'indexation : la fameuse loi sur la norme salariale. Celle-ci donne une marge maximale à l'intérieur de laquelle les partenaires sociaux peuvent négocier des augmentations de salaire hors-indexation. Cette marge est le résultat de la différence entre l'évolution attendue des coûts salariaux dans les pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas) et l'indexation attendue en Belgique sur les deux prochaines années.

Le mécanisme est devenu encore plus strict à partir de 2017, avec l'introduction d'une marge de sécurité et d'un terme de correction. C'est ce qui fait que les syndicats ont eu une très faible marge de négociation ces deux dernières années, et auront une marge inexistante pour celles à venir. De plus, le calcul de la marge n'est pas correct, puisqu'il ne tient pas compte de certains avantages (réductions des cotisations sociales, subventions salariales) qui sont accordés aux entreprises. Ce soi-disant écart salarial n'est d'ailleurs pas seulement causé par les indexations, mais aussi par ce qu'on appelle la dérive salariale, soit une hausse des coûts salariaux hors-indexation et augmentation de salaire, par exemple des promotions ou des profils très recherchés qui bénéficient de salaires plus élevés.

C'est pourquoi les organisations syndicales cherchent à faire modifier cette loi de 1996. Non seulement elle ne remplit pas son rôle de sauvegarde de la compétitivité (laquelle ne se règle pas qu'en limitant les hausses salariales), mais elle cadenasait injustement les hausses de salaire, même dans les entreprises et secteurs qui engrangent des bénéfices excessifs. ■

# Du nouveau pour les malades de longue durée

Plusieurs nouvelles décisions budgétaires concernent les malades de longue durée et personnes en incapacité de travail.



Le Fonds Retour au Travail est un système de financement pour l'achat de services par des personnes dont le contrat de travail a été rompu pour force majeure médicale, en vue de leur réinsertion professionnelle.

On le sait depuis pas mal de temps maintenant, le gouvernement souhaite obtenir un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030. Pour réaliser cet objectif, il faudra non seulement remettre les chômeurs au travail, mais aussi réinsérer de nombreux malades de longue durée, là où c'est possible. Pour ces derniers, le dernier conclave budgétaire a donné lieu à plusieurs mesures visant à encourager leur retour en activité. Entre 2016 et 2021, les incapacités de travail pour cause de burn-out et de dépression de longue durée ont augmenté de 46 %, selon l'INAMI. Les récentes crises sanitaire et énergétique n'expliquent que partiellement cette tendance. C'est la relation au

travail qui est en train de changer au sein de notre société.

## PRIME DE REPRISE DU TRAVAIL

À partir du 1er avril 2023, un employeur qui remet en activité un travailleur qui était en incapacité de travail de longue durée (salarié ou indépendant) recevra une prime de la part de l'organisme assureur auquel ce travailleur est affilié. La mesure sera appliquée au moins jusqu'au 1er avril 2025, date après laquelle ses effets seront évalués et dont l'analyse déterminera si elle continue à s'appliquer ou non. Un arrêté royal doit encore déterminer les conditions d'octroi de cette prime.

## CRÉATION DU FONDS RETOUR AU TRAVAIL

Il s'agit d'un système de financement pour l'achat de services par des personnes dont le contrat de travail a été rompu pour force majeure médicale, en vue de leur réinsertion professionnelle. Lorsqu'il invoque une force majeure médicale, l'employeur devra le notifier au « Fonds Retour au Travail » et lui verser une contribution de 1 800 euros dans les 15 jours suivant la fin du contrat du travailleur. Cependant, de nombreuses informations sont encore manquantes quant à ce Fonds, à savoir sa date d'entrée en vigueur, le mode de notification et de paiement par l'employeur, les critères auxquels les services spécialisés doivent répondre ou encore les modalités d'octroi de cette intervention.

## RÉDUCTION DE L'INDEMNITÉ DE MALADIE








La question était en suspens depuis un certain temps : sanctionner les travailleurs en incapacité de travail en réduisant leurs indemnités de maladie. Malgré l'avis négatif des partenaires sociaux et des mutualités, ce dispositif va bel et bien entrer en vigueur.

La nouvelle sanction consistera en une réduction de 2,5 % de l'indemnité de maladie. Elle peut être appliquée aux personnes dont l'incapacité de travail commence au plus tôt le 1er janvier 2023 et qui refusent d'accepter l'invitation d'un médecin-conseil ou d'un « coordinateur Retour au Travail » dans le cadre d'un « Trajet Retour au Travail ». Un « Trajet Retour au Travail » est un mécanisme visant à accompagner le malade de longue durée vers l'emploi en trouvant des mesures adaptées à sa situation.

*Remarque : le choix d'entamer cette démarche reste volontaire !*



# Des cadeaux pour la Saint-Valentin à des prix... attractifs

	15 % de réduction sur une sélection de produits chez Rituals
	bénéficiez d'un bon d'achat Zalando d'une valeur de 100€ au prix de 92€
	bénéficiez d'un bon d'achat Swarovski d'une valeur de 100€ au prix de 92€
	des réductions allant jusqu'à 25 % sur l'hébergement grâce aux « Offres Début 2023 » sur Booking.com
	jusqu'à 10 % de réduction sur une sélection de boutiques à Maasmechelen Village
	achetez un bon d'achat Uber Eats d'une valeur de 50€ au prix de 48,75€
	des tickets de cinéma Kinepolis à 9,75€ au lieu de 12,90€
	jusqu'à 15 % de réduction sur l'ensemble de la gamme Bongo

Au Syndicat libéral, nos cœurs battent pour... vous ! Tout au long de l'année, nous vous gâtons avec des avantages et des réductions. Consultez la plateforme [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be) et laissez-vous tenter !

## COMMENT OBTENIR D'AUTRES RÉDUCTIONS POUR LES MEMBRES DE LA CGSLB ?

Jetez un coup d'œil sur [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be) et profitez de nombreux avantages.

### Nouvel utilisateur ? Activez votre compte

Allez sur [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be) et cliquez sur le bouton « Activer mon compte ». Entrez votre numéro de membre tel que mentionné sur votre carte d'affiliation CGSLB (=code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (=code d'activation). Choisissez ensuite une adresse électronique comme nom d'utilisateur et un mot de passe.

Des problèmes de connexion ou d'inscription ? Le centre d'aide d'Edenred est joignable par e-mail à [support-ekivita-be@edenred.com](mailto:support-ekivita-be@edenred.com). Ou rendez-vous sur la page du centre d'aide sur [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be) pour poser votre question. Vous ne trouvez pas votre numéro de membre CGSLB ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

**Conseil :** téléchargez l'application **Ekivita Edenred** depuis l'Appstore ou le Google Play Store !

- très facile à utiliser
- commandez vos bons d'achat en 3 clics
- disponible à tout moment, 24h/24
- n'oubliez plus jamais vos bons d'achat : ils sont toujours dans votre téléphone, même hors ligne
- gérez votre compte facilement
- visualisez toutes vos économies sur la plateforme des avantages



# Le « licenciement pour force majeure » est-il possible ?

Les juristes hésiteraient à répondre à cette question apparemment simple : peut-on être licencié pour force majeure ? Cette terminologie fait partie du langage courant, mais pourtant elle est incorrecte. Tentons de la clarifier avec quelques applications.

## COMPRENDRE LA DIFFÉRENCE ENTRE LICENCIEMENT ET FORCE MAJEURE

Une particularité du droit du travail est qu'un contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties. Cela peut se faire, par exemple, par une résiliation ordinaire du contrat de travail, pour un motif impérieux, ou même de manière implicite et illégale. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une rupture du contrat avec intention de résiliation ou d'une modification significative et unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

En effet, la Cour de cassation a défini la « rupture de contrat » comme l'acte par lequel une partie notifie à une autre partie qu'elle souhaite mettre fin au contrat de travail (*Cour de cassation, 23 mars 1981*).

La notion de « force majeure » se trouve dans le Code civil, mais est également reprise dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail en tant que mode de fin de contrat (*article 32,5°*). Selon l'article 5.226 du nouveau Code civil, « il y a force majeure en cas d'impossibilité pour le débiteur, qui ne lui est pas imputable, d'exécuter son obligation » (*auparavant similaire à l'article 1148 de l'ancien Code civil*).

L'article 26 de la loi sur les contrats de travail complète cette disposition en prévoyant que les événements découlant de la force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail s'ils ne font que suspendre temporairement l'exécution du contrat de travail. Spécifiquement dans le droit du travail, la force majeure n'entraîne donc la rupture du contrat de travail que

si elle rend l'exécution du contrat définitivement impossible (*Cour de cassation 10 janvier 1994*).

Il ne s'agit donc pas d'une volonté unilatérale d'une partie mais d'un événement soudain et imprévu qui survient aux parties et rend l'exécution du contrat définitivement impossible.

Pour qu'il y ait un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat de travail, il ne suffit pas que l'exécution du contrat devienne plus difficile, plus lourde ou plus coûteuse, mais qu'elle devienne impossible (*tribunal du travail de Liège, 25 janvier 1989*).

La force majeure ne peut résulter que d'un événement indépendant de la volonté de la partie concernée qui ne pouvait ni le prévoir ni l'empêcher (*Cour de cassation, 1er juin 1988*). En d'autres termes, il ne doit y avoir aucune faute à l'origine de cet événement de la part de la partie qui invoque la force majeure (*tribunal du travail de Bruxelles, 6 avril 2007*).

## CONSÉQUENCES

Lorsqu'une situation de force majeure se produit, elle ne met pas automatiquement fin au contrat de travail. Il est nécessaire que l'une des parties invoque expressément la force majeure (*tribunal du travail de Gand, 25 mars 2002 ; tribunal du travail de Liège, 6 mai 2010*).

Si tel est le cas, le contrat de travail prend immédiatement fin sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de préavis ou

de verser une quelconque indemnité de licenciement. Après tout, il ne s'agit pas... d'un licenciement. Toutefois, lorsqu'une partie, généralement l'employeur, invoque à tort la force majeure comme motif de rupture, elle est considérée comme avoir rompu le contrat de travail de manière illicite. C'est le cas, par exemple, si elle est elle-même responsable de l'événement ou si la force majeure n'a été que temporaire. Il est cependant nécessaire que le travailleur constate cette rupture. Si ce n'est pas le cas, le contrat de travail continue simplement à courir (*Cour de cassation, 19 mai 2008*).

Lorsque la partie qui invoque la force majeure ne peut pas prouver l'existence ou la réalité de la force majeure et son caractère définitif, elle sera tenue de payer une indemnité de rupture (*tribunal du travail de Liège, 12 janvier 2021*).

En résumé, disons que le licenciement pour force majeure semble finalement possible... du moins si la force majeure ne peut être prouvée ou n'est pas de nature définitive.

## EXCLUSIONS

La loi sur les contrats de travail prévoit expressément que la faillite, la déconfiture de l'employeur, ainsi que la fermeture d'une entreprise à des fins de protection de l'environnement, ne sont pas des cas de force majeure mettant fin aux obligations des parties (*article 26*).

## FORCE MAJEURE MÉDICALE

En pratique, nous sommes le plus souvent confrontés à ce que l'on appelle la





« force majeure médicale », à savoir l'incapacité définitive du travailleur à exécuter son contrat de travail. La manière dont le contrat de travail peut prendre fin sur cette base est régie par l'article 34 de la loi sur les contrats de travail.

L'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, qui met le travailleur dans l'impossibilité permanente d'effectuer le travail convenu, ne peut rompre le contrat de travail pour des raisons de force majeure qu'après avoir suivi intégralement et correctement la procédure décrite à cet effet.

#### DÉCÈS DE L'EMPLOYEUR OU DU DIRECTEUR

L'employeur en question était une entreprise de construction. À la suite d'un accident de la route mortel, la société a perdu son directeur et son actionnaire majoritaire. L'épouse, l'héritière, ne possédait

pas les compétences nécessaires pour poursuivre les activités de l'entreprise. Aucun repreneur n'a été trouvé non plus. Après avoir terminé les chantiers en cours et vendu les actifs, l'épouse, en sa qualité d'administrateur provisoire de la société, a informé le seul travailleur restant que son contrat de travail prenait fin pour cause de force majeure.

Le tribunal du travail d'Anvers a jugé que le décès de l'employeur ne constituait un cas de force majeure que si ce décès mettait fin à l'activité pour laquelle le travailleur était engagé. La poursuite de l'activité par les héritiers n'était pas juridiquement impossible car une reprise de l'entreprise n'était pas exclue. Les héritiers auraient pu adapter les conditions d'une reprise pour trouver davantage de candidats. Le manque de qualifications, de connaissances et de compétences n'a pas non plus été accepté : l'épouse aurait pu compter sur des travail-

leurs externes pour poursuivre les activités de l'entreprise de construction. Le tribunal du travail a décidé que l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail n'était pas la conséquence d'un événement indépendant de la volonté des héritiers, qu'ils ne pouvaient prévoir ou empêcher (*tribunal du travail d'Anvers, 27 avril 2021*).

#### RÉVOCATION DU BADGE D'ACCÈS À L'AÉROPORT

Le travailleur était employé comme trieur-chauffeur à l'aéroport de Zaventem. Son contrat de travail mentionnait comme condition la détention d'un badge de sécurité valide.

Après le retrait du badge de l'aéroport par les services de sécurité, l'employeur a déclaré la fin du contrat de travail pour cause de force majeure. Le délai d'appel contre la mesure de retrait du badge n'a pas été attendu.

>>>

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

L'employeur ne savait pas si le travailleur concerné ferait appel, auquel cas il y avait une chance que la décision soit révisée. L'entreprise aurait pu d'abord demander si le salarié allait faire appel ou attendre l'expiration du délai d'appel.

Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé qu'à la date de la constatation de la force majeure, il n'était pas encore certain que l'exécution du contrat de travail était devenue définitivement impossible (*tribunal du travail de Bruxelles, 20 janvier 2020*). Il est toutefois généralement admis qu'une décision définitive sur le refus de fournir ou renouveler la carte d'identification légalement requise constitue également un cas de force majeure en mettant fin au contrat de travail, par exemple d'un agent de sécurité (*tribunal du travail de Liège, 12 février 2014 ; tribunal du travail de Bruxelles, 4 novembre 2012*).

### QUELQUES AUTRES SITUATIONS EN UN COUP D'ŒIL

**Ont été admis comme cas de force majeure**, de nature à mettre fin immédiatement au contrat de travail :

- la destruction complète des ateliers et du matériel de travail par un incendie (*tribunal du travail de Gand, 13 avril 1987*). Par

conséquent, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les indemnités d'assurance versées ultérieurement ne doivent pas être prises en compte (*Cour de cassation, 10 novembre 1976*). Cependant, un incendie dans l'entreprise ne peut constituer un cas de force majeure que s'il ne résulte pas d'une faute de l'employeur (*tribunal du travail de Bruxelles, 12 novembre 2008*).

- le retrait d'une licence d'exploitation à la suite de la modification de la législation (*tribunal du travail d'Anvers, 14 février 2005*).

### N'ont pas été acceptés comme cas de force majeure :

- Le fait que le subventionnement de certaines fonctions par les pouvoirs publics soit supprimé, rendant ainsi impossible pour l'employeur de rompre le contrat de travail avec l'intéressé moyennant un préavis, ne constitue pas un cas de force majeure. En effet, cela ne fait que rendre le respect du contrat plus onéreux, et non impossible (*tribunal du travail d'Audenarde, 2 mai 1996*).
- Le fait qu'un client de l'employeur ait renoncé au service du travailleur au motif qu'il avait précédemment commis un vol au détriment de ce client. L'événement

n'était pas imprévisible et le travailleur pouvait être employé par un autre client (*tribunal du travail de Liège, 9 septembre 1997*). La détention du travailleur (*tribunal du travail de Charleroi, 14 octobre 1997*). En effet, elle ne rend pas l'exécution du contrat de travail définitivement impossible. Si le travailleur l'invoque, elle n'est pas indépendante de sa volonté. En outre, la détention provisoire constitue un motif légal de suspension du contrat de travail.

### DÉCISION

La force majeure comme motif de licenciement ne peut être appliquée aux contrats de travail sans discernement. L'analyse de la jurisprudence montre que l'exercice n'est pas toujours simple. Seule la « force majeure médicale » a été dûment réglée depuis. La personne, en général l'employeur, qui veut invoquer la notion de force majeure dans d'autres situations, prend un risque. Elle ne pourra prétendre avoir commis une faute, mais devra payer les indemnités de rupture habituelles. ■

Erik Massé

Juriste en droit social à la CGSLB



The image shows a screenshot of the website **lemanuel.be**. At the top, there is a navigation bar with the CGSLB logo, links for 'Mon compte', 'Ma liste d'impressions', and 'Se déconnecter', along with a search bar. Below the navigation bar, a welcome message reads 'Bienvenue sur Le Manuel du Travailleur'. The main content area 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 ?

On the right side of the screenshot, the text reads: **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. ■



# À la recherche du collègue fantôme

**Le front commun syndical a organisé une journée d'actions le 19 décembre dans plusieurs institutions et services du pays, en préparation d'une manifestation générale des secteurs du non marchand le 31 janvier.**

**L**e 19 décembre, quelques jours après la manifestation nationale à Bruxelles, celles et ceux qui se sont rendus dans des hôpitaux, maisons de repos et autres établissements de soins ou de services sociaux ont pu apercevoir qu'une partie du personnel portait un autocollant affichant un fantôme. Ce logo symbolise le manque de personnel dans le secteur du non marchand. Il s'agissait d'une action syndicale portée par la CGSLB et d'autres syndicats en préparation d'une manifestation nationale qui se déroulera le mardi 31 janvier.

## QUI EST LE COLLÈGUE FANTÔME ?

Le collègue fantôme, c'est le/la collègue qu'on recherche désespérément; cette personne qui devrait être aux côtés du personnel du non marchand. Force est pourtant de constater que tous les métiers du secteur sont touchés par une pénurie de travailleurs.

D'une part, il y a un problème de manque de bras sur le terrain. Certain.e.s travailleur.se.s sont à bout de souffle, fatigué.e.s et n'ont pas d'autres choix que de se mettre à l'arrêt. D'autres cherchent à fuir le secteur et s'orientent vers d'autres horizons. Enfin, il y a celles et ceux qui ont réduit leur temps de travail (temps plein vers temps partiel) en raison de la pénibilité de leur quotidien.

D'autre part, il y a des difficultés de recrutement pour palier à ce manque de personnel, liées au manque d'attractivité de ces métiers.

Résultat : la charge de travail devient insupportable pour celles et ceux qui restent (horaire surchargé et incertain, rythme de travail effréné, impossibilité de prendre des congés) et la qualité du service s'en ressent. Le collègue fantôme désigne ainsi cette réalité de double charge de travail que certain.e.s travailleur.se.s doivent supporter.



Dans cet hôpital bruxellois, des autocollants de fantômes étaient distribués pour sensibiliser à la pénurie de personnel soignant.

## PLUS DE TRAVAIL, MOINS DE MOYENS

La pandémie de Covid-19 n'a vraisemblablement pas provoqué l'électrochoc escompté pour permettre un meilleur refinancement des secteurs des soins de santé. La situation était déjà pénible avant la crise sanitaire, elle s'est encore aggravée après celle-ci. La crise énergétique que nous vivons actuellement a quant à elle davantage fragilisé les travailleur.se.s qui se demandent comment ils ou elles pourront continuer à lier les deux bouts.

## REVENDEICATIONS

Les travailleuses et travailleurs du non marchand estiment qu'il est indispensable de refinancer leurs secteurs, afin de garantir des conditions de travail supportables et des salaires décents, dès le début de carrière, qui

permettront d'attirer les jeunes vers ces métiers. Les travailleurs souhaitent également, via les organisations syndicales, être mieux pris en compte dans les décisions politiques. Enfin, ils souhaitent pouvoir soulager leur fin de carrière, toujours compte tenu de la pénibilité du travail, sans que cela n'affecte leur pension.

## MANIFESTATION MASSIVE

En distribuant ces premiers tracts et autocollants, le front commun syndical espère sensibiliser sur la pénurie de soignants et autres métiers du non marchand au sein-même des secteurs mais aussi en dehors. Le 31 janvier prochain, nous espérons rassembler plus de 10 000 personnes à Bruxelles pour enfin faire bouger les choses. ■

# Les 15 objectifs 2030 de la CGSLB

Malgré les crises (Covid, guerre en Ukraine, prix de l'énergie) qui se sont enchaînées depuis le début de cette troisième décennie du 21e siècle, le Syndicat libéral reste optimiste quant aux années à venir.



L'un des enjeux de demain est de mieux former les travailleurs tout au long de leur carrière.

**E**n plus d'analyser les évolutions socio-économiques rétrospectivement, notre service d'étude a avancé 15 objectifs à atteindre à l'horizon 2030, en accord avec notre vision sociale-libérale : la croissance de l'individu rayonne positivement sur la collectivité. De manière générale, nous plaignons pour un pouvoir d'achat renforcé, une croissance économique durable et respectueuse de l'environnement, créatrice d'emplois de qualité, avec une fiscalité qui redistribue les richesses de manière juste.

Chaque année, le service d'étude fera état de la progression de ces objectifs. Si ces derniers sont en mauvaise voie, ils feront l'objet d'interpellation des décideurs politiques pour qu'ils agissent dans la bonne direction. Ces objectifs se concentrent principalement sur le droit du travail, la politique du marché du travail, l'économie, la fiscalité, le développement durable et la mobilité.

Les 15 objectifs 2030 sont :

1. Favoriser une croissance économique durable soutenue et une répartition plus équitable des richesses
2. Augmenter l'investissement public à 4 % du PIB

3. Augmenter la part des dépenses publiques sociales et écologiques et la part des revenus sur les gains en capital, l'impôt des sociétés et la pollution
4. Renforcer le pouvoir d'achat de 10 %
5. Évoluer vers des carrières professionnelles de qualité
6. Éliminer complètement l'écart salarial entre les femmes et les hommes
7. Diminuer la part des contrats précaires
8. Augmenter le taux de participation à la formation des adultes
9. Augmenter le nombre d'emplois sauvés en cas de restructuration
10. Réduire les discriminations à l'embauche de 50 %
11. Diminuer le nombre d'incapacités de travail
12. Réduire la pauvreté
13. Réduire la fracture numérique et élargir l'accès à Internet
14. Développer une mobilité qualitative, fiable, durable et résiliente
15. Accompagner la transition environnementale

Pour en connaître plus sur ces objectifs, leur contexte, les indicateurs qui y sont liés, ainsi que nos propositions politiques pour chacun, consultez la page : <https://www.cgslib.be/fr/actualite/les-objectifs-2030>



# Avancées européennes sur la transparence salariale

**Il existe en moyenne une inégalité de 13% entre les travailleuses et leurs collègues masculins, selon Eurostat. L'Union européenne est bien décidée à supprimer cette injustice par la mise en place de mécanismes visant la disparition progressive des clauses de secret liées aux salaires, de mécanismes non-sexistes de classification des fonctions et une plus forte implication des syndicats dans la négociation contre le sexisme au travail.**

## UNE INÉGALITÉ TENACE !

Ce pourcentage est le reflet d'une triste vérité que l'on ne peut réfuter : sur le marché du travail, les femmes sont moins bien payées que les hommes. Plus de 45 années de lutte syndicale ont été nécessaires pour obtenir une adoption à l'échelle européenne de normes garantissant une réelle égalité salariale. Actuellement, une des causes de l'inégalité est une classification biaisée des différentes fonctions au sein des entreprises. Cette reconnaissance se fait bien généralement au détriment des travailleuses.

Une étape a toutefois été franchie, ce 15 décembre 2022, suite à l'accord entre le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne. Quatre mesures phares seront mises en œuvre afin de faire disparaître ces inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

## 4 MESURES POUR SORTIR DU SECRET

Les effets de la directive se feront sentir même pour les candidats n'ayant pas encore décroché leur poste. En effet, les employeurs seront tenus de divulguer le niveau de rémunération - ou du moins la fourchette salariale - pour les postes à pourvoir, que ce soit dans l'annonce ou durant l'entretien. De quoi améliorer le pouvoir de négociation des candidats.

Chaque travailleur aura le droit de réclamer un complément d'information relatif à la situation salariale au sein de l'entreprise. Ces données pourront être demandées en fonction d'indicateurs spécifiques tel que le salaire en fonction du genre, ou par rapport aux catégories de travailleurs exerçant des fonctions similaires...

Le devoir de transparence des employeurs sera plus important passé le seuil des 100 travailleurs. En effet, la directive met en place un reporting obligatoire sur les inégalités salariales. Tous les 3 ans, les employeurs seront obligés de publier les données relatives à la différence du niveau des salaires entre les hommes et les femmes au sein de leur entreprise. Au-dessus de 249 travailleurs, cette publicité sera annuelle. Une période de 5 ans, à partir de la transposition de la directive, sera accordée aux employeurs avant que ceux-ci ne commencent leur devoir de publicité.

Enfin, suite à ces mesures, si une inégalité de plus de 5 % - ne pouvant être objectivement justifiée - venait à être décelée, elle devra



Malgré les avancées des 45 dernières années, grâce à l'action syndicale internationale, sur l'inégalité salariale hommes-femmes, celle-ci s'élève encore aujourd'hui à 13 %, un chiffre bien trop élevé.

être corrigée. Le rôle des syndicats dans la correction et le contrôle en vue de lutter contre cette inégalité sera accru par la directive.

## FIN DES INÉGALITÉS ?

Malheureusement, cet accord entre les deux institutions européennes, une fois adopté, ne signifie toutefois pas la fin immédiate des inégalités. Non seulement, la directive ne traite qu'une seule cause des inégalités mais aussi elle propose uniquement des standards minimaux. Mais il y a des points positifs : le texte fait reposer la charge de la preuve sur les employeurs en cas de non-respect du devoir de transparence. La directive demande aussi la mise en place de sanctions, en ce compris des amendes. Elle inclut également un droit à un indemnisation complète des victimes. Cependant, elle exclut du devoir de reporting les entreprises de moins de 100 travailleurs.

La directive semble manquer d'ambitions sur certains aspects, cela laisse une marge de manœuvre importante lors des négociations sur la transposition en Belgique de ce texte, auxquelles la CGSLB participera. Le Syndicat libéral continuera à se battre pour que cette égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail devienne une réalité.

Raphaël Boateng

Conseiller affaires européennes et relations internationales

# Nouvelles règles en matière de précompte professionnel pour 2023

Depuis janvier 2023, le précompte professionnel sur les rémunérations périodiques des travailleurs, des dirigeants d'entreprise et des RCC est calculé sur la base du montant réel imposable. Cela signifie que le montant imposable ne sera plus arrondi au multiple inférieur de 15 € et que donc les anciens tableaux par tranche de 15 € n'ont plus aucune utilité.

Le nouveau calcul est à notre avantage : cela garantit qu'une augmentation brute de la rémunération, pension ou allocation de RCC ne peut plus se traduire par un montant net (légèrement) inférieur.

## FORMULE-CLÉ : CALCUL EN DÉTAILS

Les anciennes échelles I, II et III ont été remplacées par une formule-clé.

Le calcul du précompte professionnel se fait en plusieurs étapes :

1. Détermination du revenu annuel brut
2. Calcul du revenu annuel net imposable
3. Calcul de l'impôt annuel
  - a. Impôt de base
  - b. Réductions d'impôt
4. Précompte professionnel
5. Autres réductions d'impôt

Voici un exemple pour clarifier les nouvelles règles en matière de précompte professionnel.

### Exemple

Un travailleur marié et son épouse qui perçoit des revenus propres. Il gagne 4.000 € bruts par mois (salaire mensuel + avantage tout nature et prime mensuelle). Le bonus éventuel ou le double pécule de vacances n'ont pas été pris en compte (soumis au précompte professionnel exceptionnel). Le couple n'a pas d'enfant à charge.

### REVENU ANNUEL BRUT

On retire du salaire mensuel brut la cotisation ONSS (13,07 %) 4 000 € - 522,80 € = 3 477,20 €.

Le résultat, arrondi à 2 chiffres après la virgule, est ensuite multiplié par 12.

$$3\,477,20 \text{ €} \times 12 = 41\,726,40 \text{ €}$$

### REVENU ANNUEL NET IMPOSABLE

Des frais professionnels forfaitaires peuvent être déduits des revenus annuels bruts.

Revenu annuel brut	Frais professionnels forfaitaires
Jusqu'à 18 366,67 €	30 %
Au-delà de 18 366,67 €	5 510 € (maximum)

Le résultat est également arrondi à 2 chiffres après la virgule.

$$41\,726,40 \text{ €} - 5\,510 \text{ €} = 36\,216,40 \text{ €}$$

### IMPÔT ANNUEL

Il faut tout d'abord calculer l'impôt de base sur le revenu annuel net imposable. De cet impôt, il faut soustraire la réduction pour la quotité de revenus exemptée d'impôt. Pour l'année de revenus 2023, ce montant s'élève à 2 573,35 €.

1. Impôt de base

Revenu professionnel alloué et revenu annuel net imposable moins le revenu imputé	Impôt de base
De 0,01 € à 15 170,00 €	26,75 %
De 15 170,01 € à 24 260,00 €	4 057,98 € + 42,80 % sur la tranche supérieure à 15 170,00 €
De 24 260,01 € à 46 340,00 €	7 948,50 € + 48,15 % sur la tranche supérieure à 24.260,00 €
Au-delà de 46 340,00 €	18 580,02 € + 53,50 % sur la tranche supérieure à 46 340,00 €

Pour un revenu net imposable de 36 216,40 €, l'impôt annuel est de 11 132,16 €.

- Application de l'impôt de base : 13 705,51 €
- Réduction pour quotité exemptée d'impôt : 2 573,35 €

$$13\,705,51 \text{ €} - 2\,573,35 \text{ €} = 11\,132,16 \text{ €}$$



## 2. Réductions d'impôt

De l'impôt annuel peuvent encore être déduites certaines réductions d'impôt, telles que celle pour enfants à charge et celle pour autres personnes à charge.

### a) Réduction pour enfants à charge

Enfants à charge	Par année
0	0 €
1	540 €
2	1 476 €
3	3 912 €
4	6 804 €
5	9 972 €
...	...

### b) Réduction pour autres personnes à charge

D'autres réductions selon la situation familiale sont également possibles. Elles existaient déjà mais seront dorénavant considérées sur une base annuelle au lieu d'une base mensuelle.

Citons par exemple la réduction pour une personne isolée (144 €), pour un veuf/une veuve non remarié(e) ou père/mère non marié(e) avec enfant à charge (540 €), ou encore la réduction pour parents, grands-parents, frères ou sœurs 'dépendants' (nécessitant des soins) qui ont atteint l'âge de 65 ans (1 728 €)...

### IMPÔT MENSUEL/PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

L'impôt annuel doit ensuite être divisé par 12 pour obtenir l'impôt mensuel.

Appliqué à notre exemple, cela donne :

$$11\,132,16 \text{ €} / 12 = 929,77 \text{ €}$$

Il s'agit du précompte professionnel dû pour ce mois.

### RÉDUCTIONS SUPPLÉMENTAIRES

D'autres réductions peuvent être retenues sur le montant mensuel du précompte professionnel, comme la réduction pour l'assurance-groupe (30 % du montant des cotisations personnelles du travailleur), celle pour les heures supplémentaires avec sursalaire (130 heures, portées à 180 heures du 1er janvier au 30 juin 2023 et 360 heures pour l'horeca), le bonus à l'emploi fiscal (33,14 %)...

## RÉFORME DU RÉGIME FISCAL DES DROITS D'AUTEUR

La réforme des droits d'auteur vise à revenir à ses objectifs initiaux. Le régime était au départ destiné aux écrivains et aux artistes disposant de revenus irréguliers, mais il a depuis été interprété de manière très large, ce qui a permis à d'autres catégories professionnelles comme les avocats, les architectes et, surtout, les informaticiens d'en profiter. Selon le ministre des Finances, les "programmes informatiques" ne sont plus éligibles au nouveau régime fiscal. Les fiscalistes craignent que cela engendre de nombreux problèmes. En effet, il est désormais très difficile de savoir ce qui est et n'est pas couvert par le droit d'auteur. Le "flou artistique" ouvre la porte à davantage d'incertitude juridique et de problèmes. Et comment l'administration va-t-elle réagir lorsque la loi pousse "délibérément" à l'ambiguïté ? Affaire à suivre.

## SUPPRESSION DE LA RÉDUCTION D'IMPÔT POUR LA RESIDENCE SECONDAIRE

Nous étions dans une situation un peu absurde. En Flandre et à Bruxelles, l'avantage fiscal pour les emprunts pour une habitation propre n'existe plus depuis un certain temps déjà. Seule la Wallonie accorde encore un avantage fiscal pour l'habitation propre (chèque habitat). Mais pour une 2e (3e) habitation, on pouvait/peut encore bénéficier d'un avantage fiscal. Ainsi, les remboursements de capital donnent encore droit à une réduction d'impôt fédérale dans le cadre de l'épargne à long terme (30 % avec un maximum de 2 350 €). L'avantage fiscal disparaîtra, pas immédiatement mais seulement à partir de 2024. Concrètement, cela signifie que pour tous les prêts hypothécaires encore conclus jusque fin 2023, une réduction d'impôt sera accordée. Les prêts existants ne seront pas affectés. Les intérêts peuvent encore être déduits, même pour les prêts hypothécaires conclus après 2024.

Martien Van Oyen  
Conseillère au service d'étude



# Restructuration chez Gefco

**Gefco veut fermer la partie atelier de son site à Ghislenghien, menaçant 51 emplois. La CGSLB évoque déjà quelques pistes pour limiter les dégâts.**



Notre secrétaire permanent Olivier Lecomte et son équipe de délégués feront le maximum pour limiter les dégâts pendant le processus de négociation.

L'annonce est tombée en décembre dernier, le logisticien automobile français Gefco a annoncé la fermeture des secteurs carrosserie et mécanique sur son site de Ghislenghien, près de Ath, menaçant les emplois de 51 travailleurs, dont 39 ouvriers et 12 employés. S'il s'agit encore d'une « intention » et non d'une décision définitive, elle marque le début d'un long processus de négociations entre la direction et les représentants syndicaux.

La première phase de la procédure Renault a débuté le jeudi 5 janvier, sous un climat très tendu. Malgré que la presse ait surtout évoqué les incendies, de prime abord d'origine accidentelle, survenus sur le parc automobile du site, à la CGSLB, nous restons fidèle à l'un de nos slogans « plus de dialogue, moins de casse », et notre priorité reste de sauver un maximum d'emplois. C'est dans cet état d'esprit que notre secrétaire permanent Olivier Lecomte et ses délégués comptent mettre en place leur stratégie.

## CONTEXTE

Le stockage, la distribution, l'aménagement et la préparation des véhicules neufs constituent globalement les pôles d'activité de Gefco. Cette entreprise est à l'origine l'unique transporteur de véhicules de PSA, devenu Stellantis après la fusion avec Fiat-Chrysler et GM Europe. Lors du rachat en 2012 par la société de chemins de fer russes RZD, PSA a conclu un contrat d'exclusivité de 5 ans, reconduit 4 ans, avec Gefco. Celui-ci s'est clôturé le 31 décembre 2021. Gefco est repassé sous pavillon français depuis le rachat l'été dernier par CMA CGM.

Entre-temps, la crise des semi-conducteurs (puces électroniques) liée à celle du Covid-19 a provoqué d'importants retards dans la production de véhicules neufs. Ces retards plombent l'activité du site de Ghislenghien. Ainsi, même si le carnet de commandes continue à se remplir, de nombreux véhicules tardent à être livrés, au point que la direction hésite à abandonner purement et simplement ces commandes.

Une autre menace pèse surtout sur la partie carrosserie et mécanique de Gefco : le changement de stratégie de la part des constructeurs automobiles, à savoir la distribution directement chez les concessionnaires depuis les usines.

Les concessionnaires s'occupent alors des aménagements et réparations (de petits dégâts parfois causés pendant le transport). C'est ce qui pousse la direction à fermer la partie atelier de Ghislenghien.

## PISTES ENVISAGÉES

D'après les délégués de l'entreprise, l'activité de l'atelier, PVN (préparation véhicule neuf) ne pourra pas être supprimée car c'est une activité pour laquelle il y a toujours une demande et qui constitue un outil précieux de Gefco. Une piste évoquée par la délégation syndicale de la CGSLB est d'évaluer la quantité de travail qu'un développement de la PVN représenterait, ce qui déterminerait un certain nombre d'emplois à sauver.

Afin d'éviter au maximum les licenciements secs, il y a peut-être également une possibilité de transférer une partie du personnel concerné par la restructuration vers d'autres services, ou vers CEVA Logistics, filiale de CMA CGM à laquelle a été rattaché Gefco.

Outre les négociations autour des primes qui s'ajoutent au préavis légal, l'enjeu sera de bien comprendre ce que souhaitent les dirigeants avec cette restructuration. Lors du Conseil extraordinaire du 5 janvier, une demande de clarification concernant les résultats de l'atelier a été faite auprès de la direction. Selon cette dernière, ce sont ces résultats qui l'ont amenée à prendre la décision de fermer ce département. Comme lors de toute restructuration, les syndicats sont là pour réduire les dégâts au maximum, et tentent donc ne pas arriver à un licenciement de 51 personnes. Même si tout le monde ne pourra pas être sauvé, nous ne laisserons tomber personne. ■

# Discrimination dans l'emploi

Le front commun syndical, avec Actiris, a lancé une brochure pour aider ses collaborateurs à lutter contre toutes les formes de discrimination au travail.



moins de 26 ans, un.e sur trois a plus de 45 ans... Une ville-région aux multiples cultures, réalités sociales, genres... Cette diversité est, sans conteste, une des plus grandes richesses de la capitale de l'Europe.

Bien que la diversité se reflète dans les entreprises, les discriminations au travail persistent. L'inclusion de tou.te.s les Bruxellois.e.s ne se fait pas de façon égalitaire. Pour les personnes qui cumulent des caractéristiques susceptibles de faire d'elles l'objet de discriminations, le phénomène est amplifié. Les réalités de chaque personne sont multiples : être d'origine étrangère, être né.e de parents ouvrier.ère.s, être une femme, vivre dans une famille monoparentale, avoir des convictions philosophiques ou religieuses différentes, un handicap, une maladie de longue durée, le fait d'être infraqualifié.e, d'être jeune, ou d'avoir plus de 45 ans, d'avoir une orientation sexuelle différente, d'avoir un engagement syndical... sont, aujourd'hui encore, autant de freins à de bonnes conditions de travail ou tout simplement à un emploi.

En collaboration avec la CSC et la FGTB et

avec le soutien d'Actiris, nous avons rédigé une brochure intersyndicale qui a pour but d'outiller les délégué.e.s syndicaux.ales, afin qu'il.elle.s puissent mieux défendre les droits des travailleuses et des travailleurs pour plus d'égalité de traitement.

Dans cette brochure, vous trouverez les différentes étapes pour détecter les stéréotypes et les inégalités de traitement en entreprise, ainsi que les outils pratiques de lutte contre toute forme de discrimination. Parmi les outils, vous retrouverez les différents types de plans diversité en entreprise issus de la politique de diversité du gouvernement bruxellois.

Vous souhaitez avoir plus d'informations ? Retrouver la brochure sur notre site : <https://www.cgslb.be>

Ou sur notre site internet intersyndical : [www.https://diversities.brussels](http://www.https://diversities.brussels)

Eva Sahin

Conseillère en diversité CGSLB Bruxelles

**E**n Région bruxelloise, la population est particulièrement diversifiée et le sera encore plus à l'avenir. On y compte 184 nationalités, un Bruxellois sur deux est une Bruxelloise, un.e sur quatre est un.e jeune de

## Impact de la transition économique sur l'état socio-économique, l'environnement et la démographie à Bruxelles



**L**e monde d'aujourd'hui est en crise. L'énergie, le climat, la pauvreté, l'emploi montrent les limites de notre modèle de développement et les injustices multiples qu'il engendre.

Face à l'ampleur des défis, depuis plusieurs années, on parle de plus en plus de transition économique, pour que notre modèle actuel évolue vers un modèle plus équitable tant sur le plan social qu'environnemental.

Mais il ne faut pas se voiler la face, cette transition aura des impacts soit positifs soit négatifs.

Pour relever ensemble les défis de demain, le réseau intersyndical

de sensibilisation à l'environnement Brise vous invite à une journée de réflexion où certains de ces impacts seront abordés.

Le lundi 13 février 2023

8h30 - 16h

Bruxelles Environnement Site de Tour & Taxis

Avenue du Port 86C / 3000

1000 Bruxelles

Inscription obligatoire auprès de Yael Huyse : [yael.huyse@cgslb.be](mailto:yael.huyse@cgslb.be)

# MSMB entame sa 3ème année !

Après plusieurs mois de longue attente, nous avons eu la bonne nouvelle : notre projet « Maman solo, maman boulot », ou « MSMB » pour les intimes, est reconduit pour la 2ème fois ! Nous entamons donc notre 3ème année d'aventures.



## QU'EST-CE QUE « MSMB » ?

« MSMB » est un projet qui depuis octobre 2020 s'adresse aux parentes seules, ayant un ou plusieurs enfants, habitant Bruxelles. Ce projet porté par l'asbl ATIS, asbl sœur de la CGSLB-Bruxelles, a pour ambition d'outiller les mamans solos afin de les aider à s'insérer ou de se réinsérer dans la vie sociale et surtout professionnelle.

## SUCCÈS STORY

Ce n'est pas pour rien que notre projet a été reconduit par la Région. Nos sorties positives à 80 % et 65 % ont plus que démontré qu'un accompagnement, aussi court soit-il, a de l'impact s'il est réellement adapté à son public cible.

Pour rappel, l'accompagnement de « MSMB » est d'environ 3 mois... et a été un réel combo gagnant pour nos participantes :

Louiza B. participante en 2021 a décroché un CDD d'un an après son accompagnement et a après celui-ci débuté un CDI en septembre 2022 dans une autre entreprise.

Catherine E., participante en 2022, a décroché un emploi chez nous en interne (voir encadré).

## INSCRIVEZ-VOUS !

Nous recherchons à nouveau des candidates. Pour participer au projet, il vous faut assister à l'une de nos séances d'info :

6/3 de 9h à 11h; 7/3 de 9h à 11h ONLINE; 7/3 de

13h à 15h; 29/3 de 14h à 16h ONLINE; 31/3 de 9h à 11h; 31/3 de 13h à 15h; 30/5 de 9h à 11h; 30/5 de 13h à 15h; 31/5 de 9h à 11h ONLINE; 4/9 de 10h à 12h ONLINE; 5/9 de 9h à 11h; 5/9 de 13h à 15h.

Vous pouvez vous inscrire par mail, téléphone ou en remplissant le formulaire en ligne via le lien suivant: <https://forms.gle/QzbRA67b-HDyoFPnGA>  
info@atis.brussels

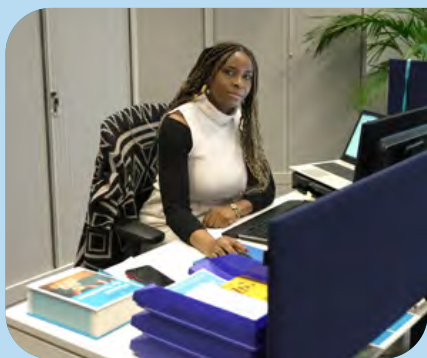
02/210.01.00

Sarah Elaachiri

Coordinatrice « Maman solo, maman boulot »

## Témoignage

### « MSMB m'a reboostée ! »



Ancienne participante au projet Maman solo, Catherine a rejoint la Régionale bruxelloise de la CGSLB en décembre, où elle aide les demandeurs d'emploi.

**F**orte d'une expérience de 20 ans en Italie, avec une solide formation en droit de l'administration publique et des organisations internationales, Catherine a pourtant vécu des débuts difficiles lors de

son arrivée en Belgique, seule avec trois enfants, sans revenus réguliers. C'est au hasard d'une discussion dans un parc avec une autre maman qu'elle apprend l'existence du projet « Maman solo, maman boulot ».

Après un premier entretien avec Sarah, la coordinatrice du projet, elle est déjà convaincue. « J'ai tout de suite senti de l'empathie chez Sarah, c'était évident que pour elle je n'étais pas juste un numéro, mais une vraie personne. Elle voyait vraiment clair dans ma situation et m'a aidée sur plusieurs aspects », se rappelle-t-elle. Début 2022, Catherine suit alors la formation pendant environ deux mois. Elle y apprend non seulement les subtils fonctionnements de la sécurité sociale ou du CPAS, mais aussi à reprendre confiance en elle : « Après la formation, j'étais vraiment reboostée ».

Quelques mois après la formation, elle est contactée par Sarah pour un poste qui s'est libéré... au Syndicat libéral ! « C'était comme un rêve, je n'y croyais pas au début », confie Catherine. L'entretien ayant été fructueux, notre maman solo est entrée en fonction le 1er décembre dernier au sein de la Régionale bruxelloise. Elle informe les chômeurs sur leurs droits et devoirs et les aide notamment à constituer des dossiers solides en vue de leur contrôle par Actiris. Grâce à son expérience passée de chercheuse d'emploi, elle peut aisément se mettre à la place des personnes qu'elle rencontre et se servir de ses connaissances approfondies pour les aider au mieux : « Ce n'est pas juste un job pour moi, ça donne vraiment un sens à mon quotidien ».

Catherine, bienvenue à la CGSLB !



# Bioplastiques : vraiment durables ?



Dans le secteur des emballages, les bioplastiques sont souvent présentés comme une alternative

intéressante aux plastiques conventionnels. Sont-ils aussi durables qu'on le laisse penser ?



Il existe des logos qui permettent d'identifier les bioplastiques qui sont biodégradables.

Un bioplastique se définit selon deux critères : la matière première du produit et sa biodégradabilité. On distingue les bioplastiques biosourcés (partiellement ou totalement issus de source végétale) et pétrosourcés (issus de ressources fossiles). Mais à cause du préfixe « bio » qui fleure bon la nature, ces appellations conduisent à des amalgames. On sait aujourd'hui que ces matières plastiques ne sont pas systématiquement biodégradables.

## LES AMALGAMES

Un matériau dit « biosourcé », ne veut pas dire que la matière première est issue de l'agriculture biologique, mais qu'il est produit à partir de matière biologique ou végétale. Par exemple, les biocarburants ne sont en rien écologiques ou issus de l'agriculture biologique. Ici, « bio » fait référence à la biomasse (matière fabriquée par des organismes vivants comme les plantes, les animaux, les champignons, les bactéries). Ainsi, « bio » ne veut pas forcément dire que le produit est inoffensif et sans impact sur l'environnement, mais simplement qu'il vient du vivant, végétal ou animal.

## LE VRAI « BIO »

Le terme « biologique » ou « bio » renvoie à un mode de production agricole qui allie les pratiques environnementales optimales, le respect de la biodiversité, la préservation des ressources naturelles et l'assurance du bien-être animal. Le « bio » est réglementé et contrôlé par des organismes accrédités officiels ; leurs logos garantissent le respect d'un cahier de charges précis. La biodégradation intervient quant à elle à la fin de vie des produits. Il existe des logos qui permettent d'identifier les bioplastiques qui sont biodégradables. À l'heure où la lutte contre le changement climatique passe aussi par la décarbonation de l'industrie des plastiques, il est important de bien le comprendre.

## LA BIODÉGRADATION

Le terme biodégradable s'applique à un produit qui se décompose sous l'action d'organismes vivants (insectes, bactéries, champignons et autres micro-organismes). Ce processus dépend de plusieurs facteurs comme l'environnement (sol, air, eau marine, eau douce, milieu industriel, milieu domestique, etc.), les conditions de température, d'humidité, d'oxygène... et une échelle de temps donnée.

La notion de biodégradabilité des bioplastiques est régie par une norme européenne (NF EN 13432), laquelle définit les propriétés pour qu'un matériau soit « biodégradable » ou « compostable ».

Un bioplastique peut être biodégradable et fabriqué à partir de pétrole. À l'inverse, il peut être biosourcé mais non biodégradable, comme certaines bouteilles d'eau. En Belgique, ce terme est d'ailleurs interdit sur les emballages. Ces notions sont donc fondamentalement différentes.

## LES PLASTIQUES BIOSOURCÉS

Ils sont fabriqués en partie ou en totalité à partir de la biomasse, qu'elle soit végétale (algues, betterave canne à sucre, amidon de maïs, riz, manioc, pomme de terre...) ou animale (micro-organismes). Très peu de plastiques biosourcés le sont à 100 % car ils sont principalement composés de polymères, d'agents gonflants et d'additifs. En termes de capacité mondiale de production, les bioplastiques devraient passer d'environ 2,4 millions de tonnes en 2021 à environ 7,6 millions en 2026, selon European Bioplastics (chiffres de décembre 2021). Par ailleurs, biosourcés ou pas, ils ne sont pas tous recyclés. En effet, techniquement, tous les plastiques sont recyclables, seulement, tous les processus ne sont pas encore rentables ; recycler coûte parfois beaucoup plus cher que produire du plastique

neuf. Et il n'existe pas encore de filière pour le plastique biodégradable.

## PAS SI DURABLES

Même si les bioplastiques sont un concept intéressant, quelques freins subsistent encore à leur développement :

- L'origine de la biomasse : leur culture pourrait à terme entrer en concurrence avec les productions alimentaires (une problématique similaire à celle des biocarburants).
- Les impacts environnementaux potentiels liés aux cultures : consommation d'eau, d'énergie, utilisation de pesticides et engrais, (eux-mêmes fortement dépendant du pétrole) et dégradation de la qualité des sols.
- Les prix : les bioplastiques biodégradables sont plus chers que leurs concurrents actuellement sur le marché.
- Additifs pétrochimiques : une fois sorti de la chaîne de production, un bioplastique est dopé avec des additifs et molécules provenant de ressources fossiles, pour lui donner une couleur, de la souplesse, de la stabilité, de la résistance, etc. Cela annule quelque part l'avantage environnemental.
- La fin de vie : ces plastiques se dégradent seulement s'ils sont placés dans des conditions bien spécifiques. Ils finissent leur cycle dans les incinérateurs, les décharges ou les océans.

Tous ces facteurs sont non négligeables et doivent davantage nous maintenir dans l'objectif de réduire les déchets plastiques, en consommant moins et mieux. ■

Charline Wandji  
Conseillère environnement

## Saisie de votre salaire ou de vos allocations sociales :

# Quel montant peut être prélevé à partir du 1er janvier 2023 ?

Si vous êtes endetté, votre créancier peut saisir votre salaire ou vos allocations de chômage pour obtenir son dû. Une partie de vos allocations sera versée directement à votre créancier en cas de saisie jusqu'au remboursement total de votre dette.



La part de vos allocations consacrée au remboursement de vos dettes est déterminée par les plafonds de saisie, de sorte que vos revenus sont partiellement protégés. Une adaptation des plafonds a lieu chaque année. Vous trouverez les limites qui s'appliquent aux allocations sociales à partir de 2023 dans les tableaux ci-dessous. Pour la période du 3 novembre 2022 au 31 décembre 2022, les plafonds ont été augmentés de 20 % en raison de la crise énergétique. Du 1er janvier 2023 au 31 mars 2023, la limite temporaire augmente même de 30 % par rapport à la normale.

### Saisie sur salaire à partir du 1er janvier 2023

Revenu mensuel net	Quotité saisissable	Maximum saisissable
0 – 1 542 €	0 %	0 €
1 542,01 – 1 657 €	20 %	23,00 €
1 657,01 – 1 828 €	30 %	51,30 €
1 828,01 – 2 000 €	40 %	68,80 €
+ de 2 000 €	Tout ce qui dépasse les 2 000 €	

### Saisie sur les allocations sociales à partir du 1er janvier 2023

Revenu net mensuel	Quotité saisissable	Maximum saisissable
0 – 1 542 €	0 %	0 €
1 542,01 – 1 657 €	20 %	23,00 €
1 657,01 – 2 000 €	40 %	137,20 €
+ de 2 000 €	Tout ce qui dépasse les 2 000 €	

À partir du 1er avril 2023, les mesures de soutien dues à la crise énergétique prendront en principe fin et les montants suivants entreront en vigueur :

### Saisie sur salaire à partir du 1er avril 2023

Revenu net mensuel	Quotité saisissable	Maximum saisissable
0 – 1 316 €	0 %	0 €
1 316,01 – 1 414 €	20 %	19,60 €
1 414,01 – 1 560 €	30 %	43,80 €
1 560,01 – 1 706 €	40 %	58,40 €
+ de 1 706 €	Tout ce qui dépasse les 1 706 €	

### Saisie sur les allocations sociales à partir du 1er avril 2023

Revenu net mensuel	Quotité saisissable	Maximum saisissable
0 – 1 316 €	0 %	0 €
1 316,01 – 1 414 €	20 %	19,60 €
1 414,01 – 1 706 €	40 %	116,80 €
+ de 1 706 €	Tout ce qui dépasse les 1 706 €	

### Quel est le montant maximum que le créancier pourra saisir ?

#### Exemple

Vous êtes au chômage et percevez une allocation de chômage de 2.079,48 € nets par mois. Vous n'avez pas d'enfants à charge. Vous avez une facture impayée de 500 € pour laquelle le créancier décide par voie judiciaire de saisir votre allocation de chômage.

Quel est le montant maximal que le créancier pourra saisir de vos allocations pour le mois de janvier 2023 ?

Votre allocation de chômage s'élève à 2079,48 €, dont la première tranche de 1542 € est insaisissable.

Sur la tranche comprise entre 1542 et 1657 €, 20 % peuvent être saisis, soit 23 €.

La partie comprise entre 1657 € et 2000 € peut être saisie à 40 %, soit 137,20 €. La partie supérieure à 2000 € peut être saisie en totalité, ce qui représente dans notre cas 79,48 €.

Au total, votre créancier peut donc saisir 239,68 € (23 € + 137,20 € + 79,48 €). Vous ne recevrez donc pas 2079,48 € mais 1839,80 € sur votre compte. Dans les mois qui suivent, votre créancier pourra récupérer le montant restant

(500 € - 239,68 € = 260,32 €) par la même procédure.

**Et si j'ai des enfants à charge ?**

Si vous avez des enfants à charge, les montants précédents sont majorés de 95 € par enfant à charge pour la période du 1er janvier 2023 au 31 mars 2023. À partir du 1er avril 2023, le montant ne peut être augmenté que de 81 € par enfant à charge. Pour que ce principe soit appliqué, vous devez déclarer les enfants à charge. Vous trouverez les formulaires réservés à cet effet auprès de votre secrétariat CGSLB.

*Exemple*

Si votre allocation de chômage s'élève à 1600 € en janvier 2023 et que vous n'avez pas d'enfants à charge, 20 % de la partie supérieure à 1542 € seront déductibles. Toutefois, si vous

avez un enfant à charge ou plus, vous percevrez l'intégralité de votre allocation de chômage, car la limite de 1542 € sur laquelle aucune saisie ne peut être appliquée est portée à 1637 € (1542 + 95 €). Votre allocation de 1600 € sera alors inférieure et, par conséquent, rien ne pourra être saisi.

**Attention !**

Si vous devez verser une pension alimentaire, les règles précitées ne s'appliquent pas : la totalité de votre allocation de chômage peut être retenue dans ce cas. Si l'ONEM récupère des allocations de chômage qui ont été versées à tort par le biais d'une saisie, des règles différentes s'appliquent également.

Service Organisme de Paiement

# Êtes-vous au chômage temporaire ?

Si vous êtes au chômage temporaire, vous devez à nouveau utiliser une carte de contrôle (la C3.2A ou C3.2A CONSTRUCTION) depuis le 1er janvier 2023.

Entre mars 2020 et décembre 2022, vous n'avez pas eu à remplir une carte de contrôle en tant que chômeur temporaire. Mais à partir de janvier 2023, elle sera de nouveau obligatoire. Votre employeur doit vous remettre la carte, au plus tard le premier jour de chômage temporaire du mois. Vous devez remplir la carte, l'avoir dans votre poche à tout moment (lors d'un contrôle par l'ONEM, vous devez la montrer) et l'apporter

ensuite à la CGSLB. Lisez attentivement les explications figurant sur la carte.

Votre employeur prévoit l'utilisation d'une carte de contrôle électronique ? Vous pouvez la remplir en ligne ou via l'application eC3.2, la consulter et l'envoyer à la CGSLB.

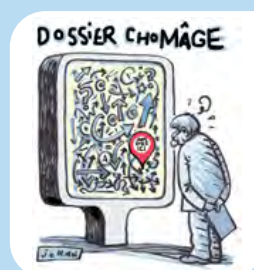
Plus d'informations ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

Service Organisme de Paiement

# Où en est mon dossier chômage ?



Consultez 'Mon dossier chômage' sur <http://mdc.cgslb.be>



- C'est la solution la plus rapide pour :
- connaître l'état d'avancement de votre dossier
  - vérifier le versement de vos allocations
  - consulter divers documents (fiches fiscales, décisions positives de l'ONEM...).



# Tant de services et d'avantages ! À la CGSLB, c'est tous les jours la Saint-Valentin !



chômage, paiement des allocations, primes...



défense des droits sociaux...



salaire, conditions de travail, crédit-temps, pension...



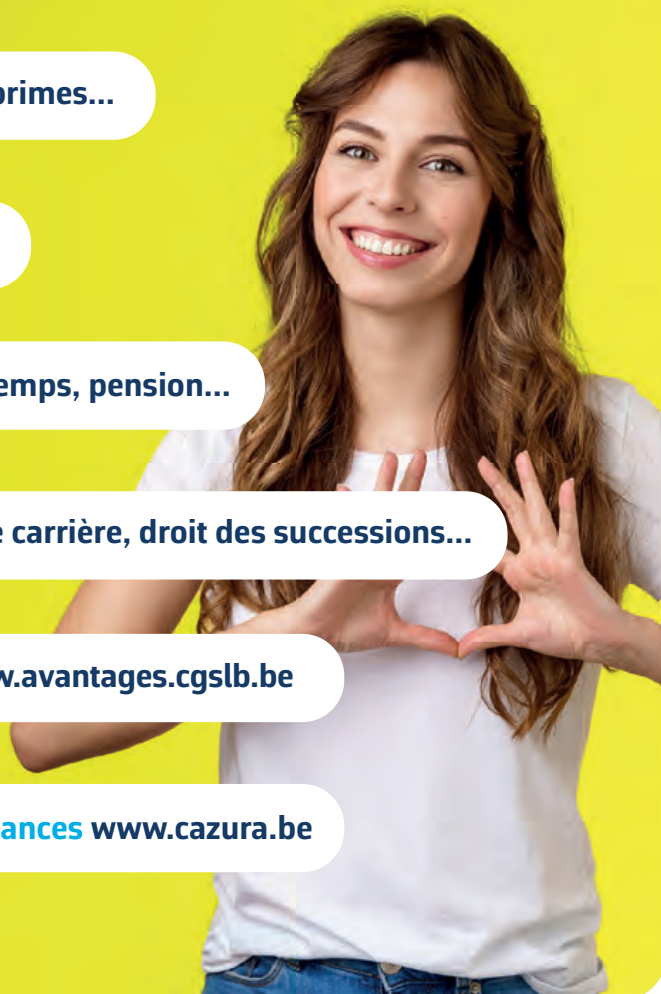
fiscalité, accompagnement de carrière, droit des successions...



réductions et avantages exclusifs [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be)



tarif avantageux pour vos vacances [www.cazura.be](http://www.cazura.be)



Votre liberté, votre voix

