



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Indexation auto
Maintien du crédit-temps
Pouvoir d'achat
Augmentation des salaires
Blocage des prix de l'énergie
Moins taxer le travail

**Le gouvernement ne nous entend pas.
Nous continuons à enfoncer le clou !**

Dans ce numéro :

Nouvelle manifestation le 16 décembre | Vers une prime pouvoir d'achat à négocier | Le projet de réforme des pensions pénalise les femmes | Allocation complémentaire pour reprendre le travail dans les soins

SOMMAIRE

Prime énergie 4

Le gouvernement envisage d'ouvrir la possibilité de négocier une prime unique de 500 ou 750 euros dans les secteurs et entreprises qui ont connu de bons résultats.

La réforme des pensions va léser les femmes 6

Le congé parental, le crédit-temps, ou encore le congé de naissance ne seront pas considérés comme du travail effectif dans le calcul de leur pension.

Manifestation le 16 décembre 7

Blocage des salaires, menaces sur l'indexation, refus de plafonner les prix de l'énergie... le gouvernement n'apporte pas les bonnes réponses pour préserver le pouvoir d'achat.

Licenciement pour motif grave 8

Exemples vécus de licenciements pour motif grave extraits de la jurisprudence et des dossiers traités par notre service juridique.

Pension de survie 10

La pension de survie est une allocation en faveur du conjoint du défunt qui peut être combinée avec d'autres revenus sous certaines conditions.

Allocation complémentaire "soins" 22

Les chômeurs qui reprennent le travail dans le secteur des soins peuvent temporairement bénéficier d'une allocation 'secteur des soins'.



Dernier Librement pour Didier Seghin

Notre journaliste Didier Seghin signe ici son dernier numéro du Librement avant son départ à la retraite. Il est l'auteur de la plupart des articles en français du magazine, de notre site ou encore de nos communiqués de presse. Didier a également donné sa voix pour la radio et son image pour la télévision dans les émissions du Syndicat libéral. Pendant ces plus de trois décennies, il fut l'homme de l'ombre lors des réunions, des manifestations, des grèves, et des reportages en entreprise, derrière l'objectif et derrière le micro. Lui même le dit, c'est au cours de ces déplacements qu'il a acquis son sens du syndicalisme. C'est en allant systématiquement sur le terrain, au contact des travailleurs, qu'il a pu retranscrire au mieux leur réalité. À travers ses qualités de journaliste complet, à la fois rédacteur, photographe, reporter, porte-parole et formateur, c'est l'ensemble du syndicalisme libéral qu'il a contribué à faire progresser.

Un immense merci à lui !

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, Didier Seghin, 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.

Enfonçons le clou !

Le gouvernement a présenté au Groupe des 10 deux nouvelles propositions pour sortir la concertation sociale de l'impasse. L'une concerne la répartition à 100 % de l'enveloppe bien-être, l'autre une prime à négocier dans les entreprises qui réalisent des bénéfices élevés ou exceptionnels.

« L'indexation automatique est sauvée, vous pouvez obtenir une prime malgré la norme d'augmentation salariale de 0 %, l'enveloppe bien-être sera répartie à 100 %, le bonus à l'emploi augmente, le salaire minimum augmente... et vous n'êtes pas encore contents », ai-je entendu.

Non, nous ne sommes pas contents. Ce n'est pas ce que nous demandions sur le banc syndical. La répartition de l'enveloppe bien-être pénalise les chômeurs sous prétexte de réduire le piège à l'emploi que constitue une trop faible différence entre les allocations et les bas salaires. Argument fallacieux auquel nous pourrions répondre qu'il suffirait d'augmenter les salaires. Nous y ajouterons que toutes les études montrent que le fait de diminuer les allocations de chômage n'incite pas les bénéficiaires à chercher un emploi tant ils sont confrontés à d'autres problèmes.

Nous ne sommes pas contents parce que nous voulions retrouver notre liberté de négocier les salaires. Nous ne voulions pas introduire de discrimination entre les allocataires sociaux.

Sur le modèle de la prime Corona, l'exécutif propose un chèque consommation d'un montant maximum de 500 ou de 750 euros suivant que l'entreprise ait réalisé un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé. Nous, ce que nous voulions, c'est retrouver notre liberté de négociation dans toutes les entreprises. Nos délégués sont suffisamment sensés pour comprendre jusqu'où ils peuvent aller pour ne pas mettre l'entreprise en danger. Et les employeurs sont assez malins pour comprendre qu'ils doivent récompenser les travailleurs pour les attirer, les motiver et les conserver au service de l'entreprise.

La prime exonérée d'impôts n'alimente pas le budget de l'État et du fait qu'elle est soumise à un taux réduit de cotisations sociales, elle constitue un manque à gagner pour la sécurité sociale. Pour les travailleurs, elle ne représente qu'une rentrée unique, sans effet à long terme sur leur salaire et leur pension.

Ce bricolage démontre par l'absurde à quel point la loi de 1996 sur la préservation de la compétitivité est dépassée par les réalités économiques d'un XXI^e siècle déjà bien entamé. Il faut remanier cette loi, il faut rendre la marge salariale indicative et non impérative. La marge constitue un point de repère intéressant pour les partenaires sociaux à condition que son calcul prenne en compte tous les éléments qui influencent la compétitivité de nos entreprises et pas uniquement les salaires.

Ce combat contre la loi de 1996, nous le menons sur tous les fronts en même temps. Dans la rue. Devant le parlement belge, rappelez-vous l'audition en Commission des Affaires sociales en juin dernier. Et auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Son Comité de la Liberté syndicale (CLS) vient de conclure que la loi sur la norme salariale est incompatible avec la liberté de négociation collective inscrite entre autres dans la convention 98 de l'OIT. Les conclusions du CLS ne sont pas juridiquement contraignantes. Elles confèrent encore un peu plus de force à notre argumentation. Le gouvernement belge ne peut pas se contenter d'espérer que les opérateurs du secteur de l'énergie baisseront les prix par bonté naturelle. Il doit agir fort et immédiatement pour préserver le pouvoir d'achat tout en assurant la transition vers une économie durable. ■

Mario Coppens
Président national



Des primes jusqu'à 500 ou 750 euros à défaut d'augmentations salariales

Bien décidé à ne rien lâcher sur la norme salariale, le gouvernement envisage d'ouvrir la possibilité aux partenaires sociaux de négocier une prime exceptionnelle unique de 500 ou 750 euros, sous la forme d'une « prime pouvoir d'achat », dans les secteurs et entreprises qui ont connu de bons résultats pendant la crise.



Une prime unique n'a pas d'effet à long terme sur le salaire ni sur les prestations sociales. Nous préférons retrouver notre liberté de négocier les salaires entre partenaires sociaux.

Le Conseil central de l'Économie a remis le 25 octobre un rapport technique concluant à l'impossibilité d'augmenter les salaires pour les deux années à venir. Marge salariale : 0 %. Conclusion inacceptable sur le banc syndical. D'abord parce que nous contestons évidemment les données que le CCE est tenu de prendre en compte pour prévoir la hausse des salaires dans les trois pays limitrophes que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Les entreprises belges bénéficient de subsides et d'avantages fiscaux qui n'entrent pas dans le calcul.

Elles vivent sous perfusion d'argent public et dans le confort d'un blocage des salaires au lieu d'augmenter leur compétitivité en investissant dans la recherche & développement, l'innovation technologique et la formation du personnel.

JUSQU'À 500, VOIRE 750 EUROS

Devant le mécontentement des travailleurs de ne pas voir leurs efforts récompensés, le gouvernement recycle l'idée d'une prime unique accordée pendant la crise du coronavirus. Les partenaires sociaux, au niveau

du secteur ou de l'entreprise, pourront donc négocier par convention collective de travail ou par convention individuelle l'octroi d'une prime pouvoir d'achat unique.

La prime pouvoir d'achat pourra atteindre le montant maximal de 500 euros dans les entreprises ayant réalisé un bénéfice « élevé » en 2022 et pourra monter jusqu'à 750 euros dans les entreprises où un bénéfice « exceptionnellement élevé » a été réalisé en 2022. Le gouvernement doit encore définir ce qu'il considère comme élevé ou exceptionnellement élevé.

NETTE D'IMPÔT

La prime devra être payée en 2023. Elle sera nette d'impôt pour le travailleur et entièrement déductible fiscalement pour l'employeur. Elle ne contribuera que partiellement au financement de la sécurité sociale puisqu'elle sera soumise au paiement d'une cotisation patronale spéciale de 16,5 %. Cette mesure ponctuelle ne sera pas prise en compte dans le calcul de l'évolution du coût salarial pour l'AIP suivant.

Le système de la prime unique présente plusieurs inconvénients. Le principal est qu'il ne peut s'assimiler à une véritable augmentation salariale qui produit des effets à long terme sur le salaire du travailleur, sur ses revenus de remplacement (indemnité de maladie invalidité, pension, chômage), sur le budget de l'État, sur la sécurité sociale. Nous continuons donc à revendiquer la modification de la loi de 1996 sur la sauvegarde préventive de la compétitivité. ■

Répartition de l'enveloppe bien-être

Les chômeurs seront pénalisés

Les tractations de basse politique ont amené le gouvernement à répartir l'enveloppe bien-être au détriment des chômeurs, sous prétexte de réduire le piège à l'emploi. C'est injuste et contraire à l'esprit de la loi.

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations a créé un mécanisme structurel visant à adapter les allocations de remplacement de revenus dans les régimes des salariés et des indépendants et les allocations d'assistance sociale à l'évolution générale du bien-être de la population, en plus de la simple indexation.

PAS D'ACCORD

Les partenaires sociaux auraient dû se mettre d'accord sur la répartition du budget pour le 15 septembre afin qu'elle entre en vigueur le 1er janvier 2023. Ils n'y sont pas parvenus parce que les employeurs voulaient lier ce dossier à la négociation de l'accord interprofessionnel, voire même réserver une partie du montant de l'enveloppe à d'autres fins. Le gouvernement a repris la main. Les trois syndicats préconisaient une augmentation équilibrée des allocations minimum et des plafonds. Le gouvernement a décidé d'augmenter les minima de chômage complet et de RCC (respectivement pour les chefs de famille et cohabitants privilégiés, les isolés et les cohabitants) de 1,3 %, c'est-à-dire sensiblement moins que les indemnités de maladie-invalidité ou les pensions. L'argent ainsi économisé sur le dos des chômeurs (20 millions d'euros en 2023 et 40,4 millions d'euros en 2024 respectivement) sera utilisé pour accorder une augmentation nette supplémentaire des salaires minimums en plus de celle qui est déjà prévue, par exemple sous la forme d'une réforme du bonus à l'emploi.

FAUX ARGUMENT

Le gouvernement prétend ainsi combattre ce piège à l'emploi que constituerait une trop faible différence entre les allocations de chômage et les salaires les plus bas. L'argument qui paraît de bon sens est faux. Une étude récente de l'Onem (<https://www.onem.be/fr/dix-ans-de-degressivite-renforcee-des-allocations-de-chomage>) conclut qu'il n'existe aucune preuve que même la dégressivité des allocations de chômage au fil des mois n'incite les bénéficiaires à chercher plus activement un emploi.

Le gouvernement fédéral, à force de rechercher des équilibres politiques - chaque parti doit pouvoir présenter un trophée à ses électeurs - ne respecte pas l'esprit des dispositions légales sur l'enveloppe bien-être.

LOGIQUE DE PUNITION

Il n'est plus question ici de solidarité envers des allocataires sociaux qui se trouvent dans une situation économique qui les maintient en dessous du seuil de pauvreté en raison de la faiblesse de leurs allocations, mais de punition d'une catégorie de personnes jugées responsables de leur situation. La sécurité sociale est basée sur un principe d'assurance. J'ai cotisé, donc j'ai droit - à certaines conditions - à des allocations lorsque je suis privé de travail. ■

Les trois syndicats avaient plaidé pour une augmentation de toutes les allocations les plus basses par souci d'équité.



Réforme des pensions

Ils sont en train de nous enfumer !

Une action en front commun syndical a été organisée le 28 novembre devant la tour des pensions. La raison ? Selon le Bureau du Plan, la réforme des pensions va léser certaines femmes en raison de la notion de « travail effectif » utilisée dans le calcul des pensions. En effet, le congé parental, le crédit-temps, ou encore le congé de naissance ne seront pas considérés comme du travail effectif, pénalisant ainsi les femmes qui en ont bénéficié. Environ une femme sur 7 parmi les futures bénéficiaires de la pension minimum pourrait perdre jusqu'à 440 euros par an en raison de cette réforme.



La politique des retraites envisagée par le gouvernement va pénaliser les personnes qui ont interrompu leur carrière pour toutes sortes de raisons et donc plus particulièrement les femmes.

Or, l'accord de coalition fédéral prévoit que la dite réforme « doit tenir compte des inégalités entre les hommes et les femmes ». En effet, au 21^e siècle, les pensions des femmes sont encore en moyenne 26 % plus basses que celles des hommes dans notre pays. La politique des retraites annoncée par le gouvernement était censée éliminer cette disparité de genre. Elle risque au contraire de l'élargir, en ne relevant la pension minimale que pour les carrières complètes, lesquelles sont plus souvent accomplies par les hommes. Ce problème n'a clairement pas été résolu depuis l'été dernier, avec une condition supplémentaire, les 20 années de travail effectif, pour avoir droit à la pension minimum.

RÉFORME NON SEXISTE

Ainsi, les trois syndicats, en partenariat avec plusieurs organisations féministes et le « Gang des Vieux en Colère », ont manifesté leur inquiétude juste avant le comité de gestion qui se déroulait à la tour des pensions. En front commun, nous avons réclamé un calcul des pensions qui ne soit pas discriminant envers les femmes, notamment en élargissant la notion de « travail effectif » au congé parental, au crédit-temps, au congé de naissance et au temps partiel. À notre époque, un accord qui creuse l'écart entre les hommes et les femmes en matière de revenus n'est pas acceptable. Si le relèvement de la pension minimum dans notre

pays est un réel progrès, celui-ci ne peut se faire en dépit de la moitié de la population.

MÉCONNAISSANCE DE LA RÉALITÉ

Notre secrétaire nationale Sabine Slegers a pris la parole face à des nuages de fumée violette symbolisant notre sentiment que les politiques sont en train de nous enfumer. « Ne pas tenir compte du congé parental, du crédit-temps, du congé de naissance, du travail à temps partiel avec maintien des droits et de l'AGR (allocation de garantie de revenu) dans le calcul des pensions est certainement une très mauvaise façon d'œuvrer en faveur de l'égalité hommes-femmes. Plus encore, il s'agit d'une méconnaissance totale de la réalité, des conditions de travail et des carrières des femmes », s'est-elle indignée.

QUELLE SUITE ?

Dans un communiqué, la ministre des Pensions Karine Laliex a réaffirmé sa volonté de « réaliser une réforme des pensions qui réduise durablement le fossé entre les pensions des femmes et celles des hommes », mais rejette nos accusations que la réforme actuelle est sexiste. Elle admet toutefois que « des mesures complémentaires devront être prises pour limiter les conséquences négatives sur les femmes ».

Espérons désormais qu'une proposition sera discutée au sein du gouvernement pour que la condition de travail effectif n'ait plus cet impact négatif sur les femmes. ■

Les mesures du gouvernement insuffisantes pour le pouvoir d'achat

Augmentations de salaires, maintien de l'index, aides au paiement des factures d'énergie... Tant que les réponses apportées par les gouvernements ne suffiront pas à préserver le pouvoir d'achat de la population, nous continuerons à nous battre.

Les messages des militants descendus dans la rue le vendredi 16 décembre s'adressent aux gouvernements, aux employeurs et à la Commission européenne. Les maigres réponses à la crise jusqu'à présent ne suffisent pas.

AUGMENTATION DES SALAIRES BRUTS

La loi sur la norme salariale va continuer à bloquer nos salaires pendant les 6 prochaines années, alors que la Banque Nationale nous révèle que les bénéfices de certaines entreprises belges battent des records. Nous voulons pouvoir négocier, là où c'est possible, des augmentations salariales qui ont des répercussions à long terme, à l'inverse des primes consommation envisagées par le gouvernement fédéral.

BLOCAGE DES PRIX DE L'ÉNERGIE

Puisque l'Europe tarde à prendre une décision qui serait certainement beaucoup plus efficace, c'est le gouvernement fédéral belge qui doit agir au niveau national pour encore réduire la facture énergétique des ménages. L'Espagne, la France, la Grèce... l'ont fait. Qu'attend la Belgique ?

MOINS TAXER LE TRAVAIL

Le ministre des Finances concocte une réforme visant à réduire la fiscalité sur les revenus du travail. Nous demandons au gouvernement de poursuivre dans cette voie. La CGSLB continue à prôner la taxation duale progressive, un système plus équitable qui prévoit une fiscalité séparée des revenus du travail et des revenus du capital ou de la propriété.

INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

Les organisations patronales tentent par tous les moyens d'obtenir une réforme de l'indexation automatique des salaires, des traitements des fonctionnaires et des allocations sociales. Nous voulons la préserver. C'est une protection – déjà incomplète – contre la dégradation du pouvoir d'achat, certainement pas une augmentation des revenus.

RÉFORME DES PENSIONS NON SEXISTE

Le congé parental, les crédits-temps, le congé de naissance et les périodes de chômage doivent être pris en compte pour l'accès à la pen-

Salaires, index, énergie, pensions...
Tant que les réponses ne suffiront pas,
NOUS N'ARRÊTERONS PAS !



**MANIFESTATION NATIONALE
VENDREDI 16 DÉCEMBRE**

Bruxelles | Gare du Nord | 10h

FGTB



sion minimum. C'est une question d'équité, car les femmes sont plus nombreuses que les hommes à connaître ces types d'interruption de carrière professionnelle.

MAINTIEN DES FORMULES DE CRÉDIT-TEMPS

Le gouvernement diminue le droit au crédit-temps pour soins aux enfants et le droit aux crédits-temps de fin de carrière. Ces dispositifs permettent une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle et doivent au contraire être renforcés. Les employeurs le savent fort bien, eux qui sont confrontés aux nouvelles exigences des travailleurs et des travailleuses dans ce domaine.

NON-EXTENSION DES FLEXI-JOBS

Pour boucler les fins de mois, les travailleurs et travailleuses ne devraient pas avoir besoin de jobs précaires. Des salaires décentés dans le cadre d'emplois de qualité doivent suffire pour vivre tout en alimentant les finances de la sécurité sociale et le budget de l'État. ■

Licenciement pour motif grave : quelques exemples pratiques

Dans la précédente édition du *Librement*, vous avez pu découvrir quelques écueils se présentant lors de la cessation du contrat de travail. Le licenciement pour motif grave est une façon exceptionnelle de mettre fin à la relation de travail. Après une esquisse des grands principes de la législation et de la jurisprudence, nous évoquerons quelques exemples récents tirés de la jurisprudence publiée ou des cas traités par notre service juridique.

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis pour un motif grave. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit cette notion comme "toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur".

Le licenciement pour motif grave constitue un mode exceptionnel de résiliation du contrat de travail. C'est ce qui ressort d'une part de la définition stricte de la notion et d'autre part de la gravité des conséquences de cette décision pour la partie licenciée. C'est la sanction ultime prévue au droit de licenciement.

La partie qui invoque illégitimement le motif grave sera condamnée au paiement d'une indemnité de rupture. Ce sera par exemple le cas lorsque les conditions de forme n'ont pas été respectées ou lorsque la preuve des faits invoqués fait défaut ou que ces faits sont insuffisamment graves.

Toutefois, la partie qui invoque correctement le motif grave ne pourra en principe pas prétendre au paiement d'une indemnité. C'est ce qui explique pourquoi un travailleur ne donnera que rarement un préavis pour motif grave dans le chef de l'employeur. Même s'il a raison, il n'en reste pas moins qu'il se retrouve à la rue, les mains vides.

Le comportement du travailleur ne constitue un motif grave que s'il commet une faute (*Cass. 23 octobre 1989*). Par là s'entend aussi toute grave erreur de conduite que ne commettrait pas un travailleur normalement prudent et avisé. Peu importe que la faute ait ou non été commise sciemment (*Cass. 26 juin 2006*).

Ce qui est typique d'un motif grave, c'est que la

relation de travail ne peut être maintenue, pas même pour une brève période. Si l'employeur maintient le travailleur à l'ouvrage après la remise du préavis, ne serait-ce que quelques jours ou même quelques heures, il faut en conclure que la collaboration n'est pas immédiatement rendue impossible (e.a. *C.T. Liège 24 octobre 2002*).

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins (article 35, 3e alinéa). Ce délai débute le jour suivant celui où la partie résiliente a eu connaissance des faits, de manière à décider en connaissance de cause tant pour lui-même que face à l'autre partie ou au tribunal (*notamment Cass. 8 novembre 1999*). Des faits antérieurs à cette période de 3 jours ouvrables n'entrent en ligne de compte dans l'appréciation du motif grave que dans la mesure où au moins un fait s'est produit ou a été évalué comme fautif dans cette période de trois jours ouvrables (*Cass. 27 novembre 1989*).

Pour la justification du licenciement pour motif grave, le juge ne tiendra compte que des faits notifiés par l'employeur dans les trois jours suivant le congé. À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice ou par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. (art. 35, alinéas 4, 5 et 6).

La partie qui invoque le motif grave doit en prouver la réalité (art. 35, alinéa 8). Cependant, lorsque la partie résiliée – généralement le tra-

vailleur – reconnaît les faits, mais qu'elle introduit à son tour un fait ou un acte en guise de justification, la charge de la preuve lui en incombe (*Cass. 6 mars 2006*). Tel est le cas lorsque le travailleur justifie son absence du travail par un congé ou l'introduction d'un certificat d'incapacité de travail.

La gravité, ainsi que le caractère exceptionnel du licenciement pour motif grave réclament une preuve tangible. Il y a violation des règles relatives à la charge de la preuve si l'on se base uniquement sur des allégations de fait (*Cass. 14 novembre 1988*).

LA CAPACITÉ DE RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR LICENCIÉ

La collaboratrice de l'entreprise de nettoyage a pénétré en hurlant dans un bureau, agitant un couteau de cuisine en direction du personnel de bureau, menaçant de se suicider en se blessant au cou. Il a finalement fallu l'intervention des services de sécurité et d'agents de police pour la calmer. Cette dame a ensuite été internée dans une clinique psychiatrique.

La cour du travail d'Anvers envisageait comme constitutives d'un motif grave les menaces faites à l'égard du personnel de bureau. Mais ce fait perd son caractère de gravité lorsque le travailleur était physiquement ou psychologiquement gravement perturbé au moment de commettre les faits. La travailleuse licenciée a pu établir à l'aide des rapports médicaux et de la prise en charge dans un hôpital psychiatrique que son comportement était induit par un trouble psychotique. La travailleuse reconnaissait les faits. Il lui revenait d'apporter la preuve de leur justification, ce qu'elle réalisa avec la production des rapports médicaux.

L'employeur se vit condamner au paiement d'une indemnité de rupture. (C.T. Anvers 21 novembre 2022)

IVRESSE : DEUX POIDS ET DEUX MESURES

La cour du travail de Liège conclut que la consommation d'alcool et l'état d'ivresse accompagné de comportements inconvenants constituent un motif grave de licenciement. Cependant, la Cour a pris en considération les circonstances dans lesquelles l'intoxication s'est produite. Pour apprécier la gravité du motif invoqué, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de la cause, qui sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass. 28 octobre 1987).

Il s'agissait d'une réception organisée ou tolérée par l'employeur et où la consommation de boissons alcoolisées était prévue. La Cour a conclu que le travailleur s'est senti encouragé et autorisé à boire de l'alcool (vodka) de sorte qu'il fallait faire preuve de souplesse dans l'appréciation du caractère fautif de l'état d'ébriété. Le comportement du travailleur s'expliquait en partie par l'exemple de l'employeur qui se trouvait également en état d'ivresse. Cela pouvait s'interpréter comme une autorisation à boire plus que de raison (C.T. Liège 29 avril 2019).

LE COVID-19 FAIT SON ENTRÉE DANS LA JURISPRUDENCE

Après avoir déjà reçu deux avertissements écrits, le bagagiste ne respectait toujours pas l'obligation du port du masque et ne respectait pas davantage la distanciation sociale obligatoire et il allait même jusqu'à embrasser un collègue. Sur cette base, il a été licencié pour motif grave.

Le tribunal n'a pas suivi sa défense prétendant que l'obligation du port du masque était insuffisamment connue et qu'il n'était pas toujours obligatoire de le porter. Il a mentionné les deux lettres d'avertissement au travailleur ainsi que la communication générale de l'employeur à l'attention du personnel. De même, le tribunal a jugé inacceptable qu'il minimise la pertinence du port du masque. De la sorte, il mettait en danger sa santé et celle de ses collègues. De plus, le tribunal a attiré l'attention sur les conséquences économiques et sociales pour l'entreprise du non-respect des obligations (T.T. Bruxelles 11 janvier 2022).

Une auxiliaire de soins prestant dans une maison de repos était responsable des habitants d'une section de l'institution lors du dé-



clenchement de la pandémie du Covid-19. En juillet 2020, l'infirmière en chef a remarqué que l'intéressée ne portait pas correctement le masque buccal alors qu'elle procurait des soins à un résident. Les règles sanitaires lui furent rappelées à cette occasion. Quelques mois plus tard, elle fournit des prestations après avoir prévenu qu'elle présentait des symptômes grippaux. Ce n'est que le lendemain qu'elle a suspendu le travail et il apparut qu'elle était positive au Covid-19. Dans la foulée, ses collègues et les habitants ont été testés. Le résultat des tests fit apparaître qu'un grand nombre d'entre eux étaient contaminés dont plusieurs dans la section en question.

Le tribunal du travail de Liège a souligné la responsabilité de l'employeur, qui avait autorisé l'aide-soignante à travailler alors qu'elle avait signalé ses symptômes de grippe, mais il a également reproché à l'aide-soignante de ne pas avoir consulté immédiatement un médecin. La participation de la travailleuse à la propagation du Covid-19 devait être prouvée par l'employeur. Le fait que le tiers des résidents contaminés étaient logés à l'étage où l'auxiliaire de soins travaillait et qu'ils ne recevaient pas de visites et ne quittaient pas leur chambre n'est pas jugé suffisant comme preuve. En effet, ils côtoyaient d'autres membres du personnel et, par ailleurs, d'autres résidents et membres du personnel ont été touchés.

Les motifs avancés par l'employeur étaient insuffisamment prouvés et le tribunal accorda une indemnité équipollente à rupture. La décision de licenciement pour motif grave a très vraisemblablement été prise dans un contexte de grande émotion ou de forte crainte liée à la pandémie. Ceci ne dispense cependant pas

l'employeur de l'obligation légale de justifier le motif de rupture (T.T. Liège 14 février 2022).

PRESTATIONS CHEZ LA CONCURRENCE EN PÉRIODE DE MALADIE

Le chef de cuisine d'une brasserie s'est trouvé en incapacité de travail en raison de symptômes psychosomatiques qu'il imputait à la charge de travail trop élevée. Pour y échapper, il a sollicité auprès d'un établissement concurrent une fonction plus légère. Il y travaillait deux jours comme extra en guise de test. Même cette occupation très brève s'est avérée intenable physiquement. Le lendemain de cette occupation, il a fait attester par son médecin son incapacité de travail pour les journées de prestations, attestation qu'il remit à son employeur comme justification de son absence.

L'employeur eut vent de cette occupation et rompit immédiatement le contrat de travail en invoquant un motif grave. L'employeur lui reprochait d'avoir exercé une fonction semblable dans une entreprise concurrente, alors qu'il était en incapacité de travail.

La cour du travail d'Anvers jugea essentiel le fait que l'intéressé avait expressément négligé d'informer son employeur de son intention d'aller travailler pour une autre entreprise dans l'horeca. Il n'en dit rien non plus a posteriori et produisit un certificat médical pour justifier son absence. Le tribunal conclut non seulement que ce comportement était fautif, mais qu'en outre, il minait la confiance. En constatant que le travailleur avait presté chez un concurrent, l'employeur avait des raisons de douter de la véracité de l'incapacité de travail attestée après coup (C.T. Anvers 7 juin 2022).

Erik Massé

Obtenir une pension de survie ou une allocation de transition

Mon conjoint/ ma conjointe est décédé-e. Auprès de qui signaler le décès ? Qu'advient-il de la pension ou de l'allocation du dernier mois de la personne décédée ? À quoi avez-vous droit en tant que conjoint.e en cas de décès et quelles en sont les conséquences pour votre propre pension ? Comment introduire la déclaration de revenus du défunt ? Trop peu de veuves et veufs savent qu'ils peuvent prétendre à une aide financière après la perte de leur conjoint.e. Le site Webonestlapourvous.be du Service fédéral des Pensions répond à vos questions.

Trop peu de gens connaissent les principes de la pension de survie et de l'allocation de transition. Une **pension de survie** est une allocation en faveur du conjoint du défunt, qui peut être combinée avec d'autres revenus sous certaines conditions. Une **allocation de transition** est une allocation temporaire pour ceux qui ne remplissent pas la condition d'âge pour une pension de survie (48,5 ans pour un décès survenu en 2022) et peut être combinée à d'autres reve-

nus sans limite. Les deux types de prestations sociales devraient aider à supporter en partie le fardeau financier qui accompagne souvent la détresse émotionnelle après un décès. Pour y avoir droit, peu importe que le défunt soit déjà à la retraite ou non.

Pour bénéficier de la pension de survie ou de l'allocation de transition, vous n'avez pas besoin d'introduire la demande si votre conjoint décédé était déjà à la retraite. Dans tous les autres cas, oui. Et c'est là que le bât blesse : le Service fédéral des Pensions a remarqué que tout le monde ne rentre pas de demande, surtout pour obtenir l'allocation de transition. Certaines veuves et veufs n'exercent pas leur droit parce qu'ils ne connaissent pas la prestation, d'autres parce qu'ils pensent qu'ils ne sont pas admissibles parce qu'ils travaillent.

Une étude théorique basée sur les chiffres de Statbel estime que 20 % des (jeunes) hommes qui auraient droit à une allocation de transition n'en font pas la demande. Elle concernerait

principalement les jeunes hommes encore actifs sur le marché du travail.

Un problème majeur est apparemment aussi le moment de l'application aux jeunes veuves et veufs. Si cela ne se produit pas dans l'année suivant le décès, vous perdrez les mois qui précèdent la demande.

NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS

Il est temps de prendre conscience plus largement ! Avec la campagne de sensibilisation « Nous sommes là pour vous », le Service des Pensions veut s'assurer que beaucoup plus de personnes sont informées et demandent la prestation à laquelle elles ont droit. Consultez le site Webnouvssommeslapourvous.be.

Le Syndicat libéral est également là pour vous. À qui dois-je m'adresser en cas de décès et qu'advient-il de moi en termes d'obligations administratives ? À la CGSLB, nous vous fournissons les informations nécessaires, nous vous mettrons sur la voie pour contacter les services compétents. ■

Fin des certificats médicaux pour les absences d'un jour

Dans les grandes entreprises, le travailleur ne sera plus obligé de présenter de certificat médical pour son premier jour d'incapacité de travail. Cette dispense n'est toutefois accordée que trois fois par année civile.

Un nouvel ajout à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail prévoit que le travailleur ne sera plus tenu de produire un certificat médical trois fois par année civile pour le premier jour d'une incapacité de travail. Cette dispense s'applique aussi bien à une incapacité de travail d'un jour qu'au premier jour d'une période d'incapacité de travail plus longue. En effet, vous ne pouvez pas savoir à l'avance combien de temps durera votre incapacité de travail. Dès lors, si après le premier jour d'incapacité de travail, vous constatez que votre incapacité de travail durera plus longtemps, vous pourrez également faire usage de cette mesure. Cela vous évite de devoir faire

déterminer votre incapacité de travail de manière rétroactive. Si c'est le cas, vous devrez présenter un certificat médical à partir du deuxième jour d'incapacité de travail.

EN AVERTIR L'EMPLOYEUR

Attention, vous êtes toujours tenu d'avertir immédiatement votre employeur de votre incapacité de travail.

Le travailleur qui veut faire usage de cette dispense doit communiquer immédiatement à l'employeur l'adresse à laquelle il séjournera pendant le premier jour d'incapacité de travail, à moins que cette adresse corresponde à sa résidence habituelle connue de l'employeur.

De cette manière, le contrôle médical reste possible.

Vous pouvez également choisir de ne pas faire usage de la dispense en produisant un certificat médical dès le premier jour d'incapacité de travail.

EXCEPTION POUR LES PME

Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année civile en question, peuvent déroger à cette dispense. Elles doivent alors conclure une nouvelle CCT ou modifier le règlement de travail en ce sens !

Cette nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 28 novembre 2022. ■

Black Friday : une journée noire pour les travailleurs

La CGSLB a mené des actions de sensibilisation des consommateurs vis-à-vis du Black Friday. Cette période engendre une forte augmentation de la charge de travail pour le personnel de certains secteurs.



Un mois avant Noël et quelques jours avant la Saint-Nicolas, le Black Friday marque le début des fêtes de fin d'année. Il se caractérise par des réductions, offres et autres promotions sur les sites de e-commerce et dans les magasins. Il constitue donc une bonne opportunité pour acheter ses cadeaux à bon prix, et donc une période d'importantes commandes. Pour les travailleurs de l'e-commerce, de la logistique et de la distribution, le Black Friday est souvent absorbé sans personnel supplémentaire, et représente donc une immense charge de travail.

Cette réalité, nous l'avons à nouveau constatée lors de notre action de distribution de tracts à la rue Neuve à Bruxelles afin de sensibiliser la population sur les conséquences du Black Friday. Nous y avons rencontré par hasard ce chauffeur-livreur occupé d'alimenter les stocks d'une grande enseigne. « Je travaille 10 heures par jour, 6 jours sur 7 », nous a-t-il affirmé. Preuve en est que les

conditions de travail sont loin d'être idéales en Belgique et qu'il reste encore des tas de travailleurs à défendre pour améliorer leur situation.

MAKE AMAZON PAY

Prenons l'exemple d'Amazon, dont la plateforme française est le site d'achat en ligne le plus consulté en Belgique. Dans les entrepôts du géant américain de l'e-commerce, la période de fin d'année signifie plus d'accidents et de problèmes de santé, la faute au rythme de travail trop élevé imposé aux travailleurs. Outre le désastre écologique et les diverses « optimisations fiscales » que l'on connaît à Amazon, il faut que son personnel soit mieux traité et payé à sa juste valeur, et pas exploité comme il l'est actuellement.

L'initiative « Make Amazon Pay » existe ainsi depuis 2020 pour réclamer de meilleures conditions de travail et un salaire équitable aux travailleurs d'Amazon, ainsi que de garantir leur droit de se syndiquer. Plus de

20 pays en font partie. Toujours le 25 novembre, après son action vis-à-vis du Black Friday, la CGSLB a participé à une action devant le siège d'Amazon à Bruxelles pour rappeler au groupe qu'il nous trouvera toujours sur son chemin pour protéger les droits des travailleurs.

L'UNION FAIT LA FORCE

Les syndicats ont bien évidemment un rôle à jouer dans ce combat. En Belgique, nous avons pu obtenir de B-Post des recrutements temporaires supplémentaires pour alléger la charge de travail des distributeurs et autres trieurs, lesquels vont en plus recevoir une compensation pour leurs efforts consentis durant cette période. Ensemble, les organisations syndicales belges et européennes sont capables de forcer les grandes entreprises, y compris les multinationales, à se mettre autour de la table et à entamer des négociations collectives afin de garantir des conditions de travail décentes. ■

Vos cotisations : un investissement gagnant

En devenant membre de la CGSLB, vous exprimez votre solidarité avec tous les travailleurs et avec tous les allocataires sociaux.

Ensemble, vous donnez plus de poids à votre voix. Ensemble, vous rendez nos négociateurs plus forts à tous les niveaux pour défendre vos droits. Rien que cela justifie votre affiliation. Et pourtant, vous bénéficiez d'autres avantages encore.

- **Des avis éclairés.** Une question sur votre salaire, sur le crédit-temps, sur votre pension ? Posez-la à nos experts. Ils sont prêts à vous guider tout au long de votre carrière et même après.
- **Des conseils à 360°.** En dehors du droit du travail, la CGSLB peut vous orienter vers les spécialistes des impôts, des successions, des contrats de bail...
- **Assistance juridique.** En cas de conflit avec votre employeur ou un organisme de sécurité sociale (Onem, Pensions...), la CGSLB vous défend jusqu'aux tribunaux du travail si nécessaire. À partir d'1 an d'affiliation, notre assistance juridique vous est offerte gratuitement.
- **Accès en ligne au Manuel du Travailleur,** notre condensé commenté du droit du travail et de la législation sur la sécurité sociale.
- **Paiement des allocations de chômage.** La CGSLB a la réputation de payer rapidement les sommes auxquelles vous avez droit. Nos spécialistes constituent votre dossier pour l'Onem et le tiennent à jour, vous pouvez dormir sur vos deux oreilles.
- **Primes syndicales.** Dans beaucoup de secteurs, les travailleurs bénéficient de primes syndicales qui remboursent en tout ou en partie le montant des cotisations.
- **Primes de solidarité.** Mariage, cohabitation légale, naissance, adoption, pension, à tous ces moments heureux de votre vie, la CGSLB vous verse une prime.
- **Information permanente.** La CGSLB vous communique tous les changements de la législation sociale, par courriel, dans son magazine Librement, sur son site web et via les médias sociaux.
- **La Carte Avantages** vous permet de profiter de promotions dans les principales chaînes de magasins (AS Adventure, Hema, Ikea...), dans des parcs d'attractions... de quoi économiser beaucoup d'argent sans trop se priver.
- **Les formations gratuites.** En tant que membre, vous pouvez suivre des formations sur des sujets divers organisées près de chez vous.
- **Des vacances à prix d'ami.** Louez nos maisons et appartements de vacances en Ardenne (Barvaux-sur-Ourthe), à la côte belge (Blankenberge, Ostende, Middelkerke, Westende, La Panne) ou dans le sud de la France (Cavalaire-sur-Mer). Quelle que soit la saison, vous bénéficiez de tarifs ensoleillés !









COTISATIONS MENSUELLES 2023

La forte hausse du coût de la vie nous oblige à revoir le montant des cotisations. Remarquez que l'augmentation est inférieure à celle appliquée par d'autres organisations.

Travailleurs	€ 18,90
Temps partiel (< ou = 20 heures / 36 heures) Crédit-temps complet Malades et invalides	€ 13,10
Jeunes ouvriers/employés < 25 ans	€ 17,00
Entreprises de travail adapté	
Travailleurs/secteur privé/ouvriers (moins-valides) occupés dans les CP 327.01, 327.02 et 327.03	€ 9,60
Ports	€ 21,50
Non-actifs/gardien(-es) d'enfants/pensionnés	€ 6,10
Chômeurs complets avec ou sans complément d'entreprise	€ 12,80
Chômeurs complets (jeunes) pendant les 6 premiers mois sous allocations d'insertion	€ 9,90
Chômeurs complets chefs de ménage (après 1 an)	€ 11,30
Exceptions sectorielles STIB/TEC/De Lijn - Enseignement libre (APPEL) - Mutualités libérales - Loterie nationale - Brussels Airport Co - Ikea Distribution Benelux - TNT Express Worldwide	€ 17,80
Etudiants et jeunes en stage d'insertion professionnelle	€ 0,00

L'impact sur le montant de la cotisation d'une modification du statut d'un affilié prendra effet le mois suivant le mois au cours duquel la modification intervient.

La fête encore plus belle avec votre carte Avantage

	5 % de réduction sur les vouchers chez A.S. Adventure
	Plopsaland De Panne: 22 % de réduction sur les billets d'entrée adultes et tarifs préférentiels pour les enfants en 85 et 99 cm.
	Jusqu'à 37 % de réduction sur l'abonnement à vos magazines préférés chez Roularta Media Group
	20 % de réduction sur les capsules NESCAFÉ Dolce Gusto
	15 % de réduction sur tout l'assortiment Philips Hue
	6 % de réduction sur les vouchers Dreamland
	5 % de réduction sur les vouchers Ici Paris XL
	3 % de réduction sur les vouchers Krëfel

Encore à la recherche de cadeaux pour mettre sous le sapin ? Hohoho, allez voir sur notre plateforme avantage. Vous y trouverez des tas d'idées et de promotions. De la part du Syndicat libéral !

COMMENT PROFITER DES AUTRE PROMOTIONS RÉSERVÉES AUX AFFILIÉS DE LA CGSLB ?

Rendez-vous sur www.avantages.cgslb.be pour découvrir tout ce que le Syndicat libéral vous propose pour optimiser votre pouvoir d'achat !

ACTIVEZ VOTRE COMPTE ET PROFITEZ-EN !

Allez sur www.avantages.cgslb.be et cliquez sur le bouton 'activer mon compte'. Introduisez votre numéro d'affiliation (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et personnalisez votre mot de passe.

Des soucis pour vous connecter ou vous enregistrer ? Le helpdesk d'Edenred est à votre disposition au 02/201.74.61 ou par e-mail à l'adresse : support-ekivita-be@edenred.com.

Vous avez égaré votre numéro d'affiliation ? Demandez-le auprès de votre secrétariat CGSLB.

Astuce : téléchargez l'app **Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos vouchers en 3 clics
- Accessible partout et à toute heure
- Vous avez toujours vos vouchers avec vous
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos vouchers, même offline
- Trouvez vos réductions sur la plateforme



Réforme de la gouvernance économique européenne

Plus de transparence, pas plus de solidarité ! Cette phrase résume la position de la Commission européenne dans son projet de réforme de la gouvernance économique. Les États devront continuer à se serrer la ceinture, mais désormais ils pourront négocier leurs priorités.

La fin de l'année 2022 est marquée par une inflation record juste après une pandémie mondiale qui a déjà fait beaucoup de mal aux travailleurs. La Commission européenne désire se joindre aux États membres dans leurs efforts afin de supporter l'alourdissement de la dette publique. Elle a adopté ce 9 novembre sa proposition de réforme de la gouvernance économique européenne.

MUTUALISATION DES RISQUES

L'utilisation d'une monnaie unique a été une grande avancée facilitant le mouvement des capitaux et supprimant le fardeau de la conversion des devises européennes avant l'arrivée de l'euro. L'inconvénient de ce rapprochement monétaire est une plus grande vulnérabilité collective. Un choc économique au sein d'un pays membre de la zone euro peut impacter les autres membres via la monnaie unique. Or ces risques économiques ne sont pas nécessairement perçus avec la même priorité par les États partageant l'euro. Depuis 1997, le pacte de stabilité et de croissance met en place au niveau européen une « surveillance multilatérale » du déficit public, de la dette et du niveau d'inflation au sein de la zone euro. Ce pacte met en place deux volets dont un plutôt préventif permettant à la Commission européenne d'émettre des recommandations aux États. L'autre volet correctif vise à remédier rapidement à un trop grand déficit. Ces deux volets ont pour objectif de garantir une discipline budgétaire des gouvernements de la zone euro et d'éviter les crises économiques.

Force est de constater que le pacte n'arrive pas à tenir ses promesses. L'union économique et

monétaire fait face à une succession de crises depuis celle de 2008. Imposer l'austérité aux États membres afin de rassurer les marchés financiers, pour obtenir du financement à bas coût s'avère très inefficace. Aucune croissance n'est envisageable avec des salaires qui évoluent peu et avec une très faible demande. Une réelle solidarité au niveau européen est nécessaire !

UNE RÉFORME LACUNAIRE

Suivant la proposition de la Commission du 9 novembre, la CGSLB et ses partenaires européens émettent de grandes réserves concernant le manque d'inclusion d'indicateurs sociaux et demandent une plus grande prise en considération de l'investissement dans le secteur public, digitale et écologique. En l'absence de ces éléments, les réformes proposés par la Commission européenne ne permettront pas de combler les lacunes intrinsèques de l'union économique et monétaire européenne. Cette solidarité entre les États devrait se concrétiser au moyen de mécanismes politiques qui favorisent l'investissement et une capacité fiscale commune aux pays de la zone euro. On peut notamment citer l'instrument SURE par exemple. Cela fait encore défaut dans la proposition du 9 novembre.

IMPLICATION ACCRUE

Le grand élément novateur au sein de la proposition de la Commission européenne est sa grande volonté d'impliquer davantage les États membres dans le processus de gestion de la gouvernance économique. Cette plus grande transparence est, pour la CGSLB, une avancée dans le bon sens.



© Commission européenne

La Commission européenne veut mettre en place une réelle négociation avec les États membres sur une trajectoire de réduction de la dette publique nationale.

La Commission européenne veut la mise en place d'une réelle négociation avec les États membres qui aboutirait sur une trajectoire de réduction de la dette publique nationale. Chaque État mettrait alors en œuvre cette trajectoire acceptée conjointement par les États, la Commission et le Conseil sur une période de 4 ou 7 ans en fonction du niveau de sa dette. Pour cela, un nouvel indicateur sera introduit, rendant le contrôle plus clair pour toutes les parties. C'est sur la base de cet indicateur, reprenant l'ensemble des dépenses d'un même gouvernement, que la Commission européenne soumettrait une proposition de trajectoire budgétaire aux différents États et ceux-ci pourront y inclure les réformes et investissements qu'ils veulent favoriser à moyen terme.

Bien que cette augmentation de la transparence constitue, en l'état, un réel plus pour l'aspect démocratique, la Commission européenne continue toutefois à favoriser des mécanismes qui ont pour objectif la discipline et l'austérité. Nous ne le répéterons jamais assez : la solidarité, tant au niveau national qu'euroéen, offre une bien meilleure garantie contre les chocs économiques présents et à venir.

La CGSLB, aux côtés de la Confédération européenne des Syndicats (CES), continuera à suivre l'évolution de cette proposition de la Commission européenne afin que les réformes qui seront adoptées soient plus en accord avec ce que les nécessités sociales et climatiques exigent. Et également que ce recours perpétuel à la discipline budgétaire ne se fasse pas au détriment de la population européenne. ■

Le Congrès de la CSI appelle à un nouveau contrat social

Crise énergétique et crise climatique ont fortement influencé les débats entre les dirigeants syndicaux du monde (presque) entier. Un nouveau modèle économique doit être inventé sur la base d'un nouveau contrat social plus équitable.

La Confédération internationale des Syndicats (CSI) a tenu son 5e Congrès en Australie du 17 au 22 novembre dernier. Le contexte mondial rend encore plus indispensable l'action des syndicats en faveur de la paix et de la justice sociale. Luca Visentini, fraîchement élu secrétaire général de la CSI, a résumé les enjeux : « Nous savons ce qui est nécessaire. La CSI mènera la lutte pour un nouveau modèle économique sur la base d'un nouveau contrat social. Nous voulons des emplois avec un impact positif sur le climat, des droits pour les travailleurs, des salaires justes, de la protection sociale, de l'égalité et de l'inclusion. Ceci doit être au centre des plans de tous les gouvernements. »

TRANSITION CLIMATIQUE JUSTE

Les catastrophes climatiques, comme les vagues de chaleur, les incendies ou les inondations, ont un impact de plus en plus important sur les conditions de travail et provoquent le décès de nombreux travailleurs. Nous nous devons de continuer à promouvoir la santé et la sécurité au travail – deux droits fondamentaux reconnus par l'Organisation internationale du Travail – en les inscrivant à l'agenda des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, afin de prévenir et réduire l'impact et les conséquences du changement climatique sur la santé et le bien-être des travailleurs.

LA BELGIQUE EN BAISSÉ

Plusieurs organisations syndicales ont eu l'occasion d'intervenir sur le projet de déclaration du congrès. Notre secrétaire national Olivier Valentin a déclaré que la CGSLB supportait pleinement la déclaration du



Selon l'indice CSI des droits dans le monde, la Belgique est descendue de 1 à 3 sur une échelle de 5 niveaux. La concertation sociale reste le meilleur moyen de faire progresser les droits des travailleurs.

congrès : « Les 6 piliers d'actions sont plus pertinents que jamais, y compris pour les travailleurs et les travailleuses de Belgique, car nous devons malheureusement constater que dans l'intervalle entre deux Congrès, selon l'indice CSI des droits dans le monde, la Belgique est descendue de 1 à 3 dans une échelle qui ne compte que 5 niveaux. Nous soutenons un dialogue social fort comme le meilleur moyen de faire progresser les droits des travailleurs. Nous en avons vu les résultats dans la protection des travailleurs lors de la pandémie de Covid-19. Nous voulons plus d'emplois, mais pas uniquement dans une approche quantitative. Ces emplois doivent surtout être des emplois décents. »

TRAJECTOIRE D'APPRENTISSAGE

L'asbl MSI/CGSLB a organisé, en collaboration avec la CSC et la FGTB, une activi-

té parallèle visant les « leçons apprises et bonnes pratiques de syndicats en matière de genre et d'environnement ». Olivier Valentin, Secrétaire national de la CGSLB et président de l'asbl MSI (Mouvement pour la Solidarité internationale), a présenté l'objectif et l'importance de l'échange de connaissances entre syndicats. Il a indiqué que cet atelier est de grande importance pour entamer la trajectoire d'apprentissage commun concernant ces thèmes transversaux. Les participants ont pu discuter de leurs situations et ils ont déterminé leurs besoins prioritaires concernant ces deux thèmes. La trajectoire d'apprentissage fait partie du Cadre stratégique commun et vise la réalisation de davantage d'actions de synergies portées par les acteurs belges de la coopération au développement.

Comité régional wallon : Préparer l'avenir

Élue Secrétaire régionale wallonne en juin dernier, Eugénie Ledoux a ouvert le Comité régional wallon du 23 novembre 2022. Le contexte économique et social est encore plus difficile qu'il y a six mois, et la concertation sociale s'en retrouve plus cadencée. Sans parler de météo, l'hiver sera rude pour les Belges, et il sera compliqué d'obtenir des avancées sociales dans un tel contexte.



Dans la foulée, Christian Lochet, qui participait ici à son ultime comité en tant que Secrétaire régional wallon, a évoqué son dernier rapport d'activité, avec un bilan global de ses deux mandats et demi à la tête de la Régionale. Il a souligné une large progression du Syndicat libéral à la fois sur le plan électoral et en termes d'affiliés, ainsi qu'en termes de représentation dans la concertation sociale. À ce propos, il s'est réjoui de l'entrée de la CGSLB dans le comité d'orientation de NEWCO, un outil de finance chargé de sauver et d'aider à développer les entreprises wallonnes.

Christian Lochet a ensuite évoqué le dossier du plan de relance wallon, un sujet détaillé dans votre Librement de décembre. Il a finalement présenté le plan stratégique pour les élections sociales 2024. Les actions et objectifs seront fixés en fonction de l'importance des entreprises. Une méthode d'analyse du fonctionnement des actions syndicales sera implémentée. L'outil « In-

fluence » servira à partager les contenus liés aux actions syndicales entre tous. En amont, des actions auront lieu pour l'organisation des élections et la recherche de candidats.

DEUX NOUVEAUX ÉLUS

Ce Comité a été l'occasion d'élire deux nouvelles personnes : l'un des cinq représentants wallons au bureau national, ainsi que le président de la Régionale wallonne pour succéder à Eugénie. Le vote s'est déroulé à

bulletins secrets, avec la nécessité d'obtenir au moins 50 % + 1 voix.

Olivier Lecomte, candidat unique pour le bureau national, a obtenu 92 % des voix (81 pour, une abstention, 6 contre), et a donc été largement élu. Lors de son discours, ce secrétaire permanent a assuré sa détermination à jouer le rôle de contre-pouvoir face aux patrons. Au sein du bureau, il compte œuvrer pour faire progresser le Syndicat libéral, lui donner une meilleure visibilité dans les médias, tout en continuant à offrir le meilleur service aux affiliés.

Pour la présidence du bureau régional wallon, c'est Pascal Bailly qui l'a emporté avec 61 % des voix face à Jean-François Norremberg, délégué à l'hôpital psychiatrique namurois Beau Vallon. Pascal Bailly a commencé sa carrière en tant que conducteur TEC, avant de devenir contrôleur puis délégué permanent dans cette grande entreprise wallonne. Une fonction qu'il a exercée pendant plus de 20 ans. Il a insisté sur son souhait de faire en sorte que le délégué soit mieux entendu. ■



Merci Christian Lochet !

Christian Lochet a défendu son dernier rapport d'activité annuel à l'issue de son 3e mandat de Secrétaire régional wallon et avant de profiter d'une pension que nous imaginons intellectuellement fort active. Sous son égide, la Régionale wallonne s'est imposée comme partenaire incontournable de la concertation sociale wallonne au sein du CESEW et du GPSW.



CESEW, GPSW, NEWCO, IFAPME... la Wallonie raffole des acronymes. La Régionale wallonne de la CGSLB a été créée en 1989 pour mener la concertation sociale dans les structures nées de la régionalisation de certaines compétences de l'État fédéral. Le CESEW est donc le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie et la GPSW le groupe des partenaires sociaux wallons, deux institutions où Christian a réussi à imposer la CGSLB comme interlocuteur naturel et apprécié.

PARMI LES PIONNIERS

« Christian Lochet est le dernier acteur encore en activité à avoir participé à l'avènement de la Régionale wallonne de la CGSLB en 1989 », s'est plu à rappeler Christian Bougard, le Secrétaire régional adjoint, lors du Comité du 23 novembre. « Le fringant délégué de la Générale de Banque (entre-temps absorbée par BNP-Paribas-Fortis NDLR) a très vite ressenti le besoin d'assumer la présidence de cette jeune institution syndicale ». Il va la garder 15 années durant, parvenant à se faire réélire tous les 4 ans au vote secret. « Les débuts n'ont pas l'air faciles », soupire Christian Bougard. « Quand on parcourt les PV des CRW, on peut lire les interpellations des délégués... qui n'étaient pas toujours commodes ». La rencontre entre l'employé de banque en costume, fût-il un vrai syndicaliste, et les délégués de Caterpillar, des Usines Gustave Boël ou des TEC a provoqué quelques étincelles. « Toujours à la lecture des PV, on ressent toute la diplomatie dont Gunars Briedis (Secrétaire régional wallon de l'époque) et Christian Lochet ont réussi à faire preuve pour calmer le jeu ». Du dialogue – même musclé – qui s'est développé est né un respect mutuel. Le syndicalisme ne se pratique certes pas de la même manière dans l'industrie lourde que dans la finance, le vocabulaire pour s'interpeller n'est pas identique, mais au fond il s'agit toujours de défendre les travailleurs face à un employeur, dans un esprit libéral, au sens philosophique du terme.

VISION STRATÉGIQUE

En 2007, Christian Lochet a abandonné le confort relatif de la banque pour devenir Secrétaire régional adjoint. Ses inquiétudes sur l'avenir de l'équipe CGSLB Fortis qu'il a quittée furent vite dissipées par les excellents résultats que ses anciens collègues ont décrochés aux élections sociales de 2008. « Voilà qui incite à la modestie », reconnaît Christian Lochet.

Toute son énergie fut alors consacrée à structurer des plans stratégiques dans l'objectif de faire progresser la CGSLB en Wallonie. Les délégués du CRW d'octobre 2011, l'ont propulsé au poste de Secrétaire régional wallon.

Lors de son discours de présentation, il a eu cette phrase qui résume son intention : « pour la Régionale wallonne, je veux aller plus loin, plus haut et plus fort ».

RÉSULTATS CONCRETS

Et les résultats ont commencé à tomber. Belle progression aux ES 2012, reconnaissance et subsidiation de l'asbl de formation permanente BDS (aujourd'hui FAST), aboutissement du dossier de subsidiation d'Azuren-Ardenne... Et les mandats se sont accumulés : représentation de la CGSLB au comité de gestion de l'IFAPME, puis au bureau du conseil économique, social et environnemental de Wallonie, entrée du Syndicat libéral au sein du GPSW et, pour finir en beauté, présence de la CGSLB au sein du nouvel outil financier wallon le NEWCO.

« Sans oublier les formations qui attirent toujours plus de délégués et de militants », précise Christian Bougard. « Tu les as voulues plus sérieuses, mais aussi plus professionnelles, dispensées par des intervenants de grande qualité ».

Merci Gunars Briedis d'avoir créé la Régionale ex nihilo. Merci Christian Lochet d'avoir investi de nouveaux territoires. À Eugénie Ledoux de poursuivre le grand œuvre. ■

La stratégie d'Eugénie Ledoux pour la Régionale wallonne

Il ne reste que quelques jours avant qu'Eugénie Ledoux ne prenne ses fonctions en tant que Secrétaire régionale wallonne. Nous lui avons posé quelques questions afin de mieux connaître son programme pour les années à venir.

Quel est le rôle d'une Secrétaire régionale wallonne ?

Il y en a plusieurs. Le premier, c'est la coordination de l'action syndicale à travers les Secrétaires permanents et les RSS. C'est un vrai rôle de soutien qui va de pair avec les formations. Le deuxième rôle, c'est celui de la représentation vis-à-vis de la presse et des organes de concertation en Wallonie. Nous y sommes de plus en plus invités, et c'est une très bonne chose. Troisièmement, il y a ce rôle de « bonne gouvernance » qui consiste à mettre tout en œuvre pour faire évoluer notre représentativité en Wallonie. La Régionale wallonne, c'est un peu une petite entreprise, il y a donc ce dernier rôle de gestionnaire, même si c'est bizarre de dire ça en tant que syndicaliste !

Quelle est ta stratégie pour la CGSLB en Wallonie ?

Il y a tout d'abord la représentativité, qui passe forcément par les élections sociales. Dans un an, on sera déjà à la recherche de nos candidats. Avec Christian, on a mis en place le plan « Influence », qui se découpe en plusieurs étapes, par lequel nous allons définir des objectifs vérifiables et atteignables.

Nous y croyons fortement. Après tout, la CGSLB n'a fait que progresser au cours des dernières élections.

Ça reste également primordial d'avoir de plus en plus d'affiliés pour mieux se faire entendre. Un syndicat, est un groupe de pression, un lobby.



Nous ne devons plus être vus comme le plus petit des syndicats, mais comme le troisième plus grand. Un point important, c'est de continuer à servir au mieux ces affiliés pour les garder.

Enfin, un de nos grands objectifs, c'est de siéger dans des organes de concertations où nous sommes encore absents. Grâce à Christian, on a pu rentrer notamment dans le CESE Wallonie et l'IFAPME. Moi, j'espère arriver à intégrer le comité de gestion du Forem et le conseil général de AVIQ (Agence wallonne pour une vie de qualité).

À quoi ressembleraient tes 100 premiers jours à la Régionale wallonne ?

Grandir, cela se fait bien sûr avec les permanents, les RSS et les délégués et j'aimerais m'impliquer encore plus auprès d'eux. Je connais bien les provinces de Namur et du Luxembourg, mais il y a des secrétariats en Wallonie dans lesquels je n'ai encore jamais mis les pieds, donc j'ai l'intention d'aller rencontrer les équipes. J'irai aussi parler aux délégués dans les plus grandes entreprises, dans les comités d'entreprise, et me présenter dans certaines formations, où ils sont davantage rassemblés.

J'aurai aussi beaucoup de matière à absorber, par exemple sur la réglementation qui change d'une zone et d'une Région à l'autre. Il va falloir que je bûche là-dessus ! Je garde aussi dans un coin de ma tête le programme des formations 2023-2024 et le lancement de la campagne des élections sociales.

Quel est le plus grand défi pour le syndicalisme du futur ?

Certains s'imaginent que les syndicats n'ont plus rien à obtenir depuis les 20 jours de congés payés. J'invite ces gens-là à venir écouter à nos guichets. On reçoit toujours des personnes qui travaillent 12 heures par jour sans sursalaire, qui n'ont pas touché leur prime de fin d'année, qui reçoivent leur salaire en retard, voire pas du tout.

Par contre, je pense qu'on doit se réinventer, d'abord au niveau de l'accessibilité. De nos jours, la rapidité et la facilité sont des maîtres mots. Il faudra continuer à travailler au niveau des outils technologiques. En tout cas, le syndicat du futur devra continuer à se battre pour la libre négociation des salaires et l'indexation, deux éléments qu'il ne faudra jamais laisser tomber. ■

J'ai toujours fait un métier de contact, travailler toute seule dans un bureau, je ne pourrais pas. Il faut que je voie des gens.

Comité régional bruxellois

Tous les experts nous faisaient miroiter une année 2022 marquée par la relance économique après la crise du Covid. Patatra, l'envolée des prix de l'énergie aggravée par l'invasion de l'Ukraine ont obligé la Régionale bruxelloise à revoir ses prévisions.



© Bernard Pyrein

La Régionale vit parce que les délégués acceptent de s'impliquer dans son fonctionnement et de venir partager leurs idées.

Le rapport d'activité présenté lors du Comité bruxellois du 9 décembre 2022 détaillait comment la Régionale a réagi dans tous ses domaines de compétence : de la redynamisation des demandeurs d'emploi à l'élaboration du mémorandum BXL 2024, en passant par les revendications salariales dans les entreprises qui ont réalisé des profits.

POUVOIR D'ACHAT

« Pour nous remettre de cette crise, il nous faudra du temps », a prédit sans grand risque de se tromper Michaël Dufrane, Secrétaire de la Régionale bruxelloise de la CGSLB. « Notre 1er ministre parlait notamment de 5 à 10 hivers difficiles... Pourtant, malgré la gravité de la situation, des solutions existent, à condition de faire les bons choix politiques en soutenant, notamment, celles et ceux qui en ont le plus besoin, en accélérant la transition énergétique, en ne touchant pas à l'indexation automatique des salaires... La gravité de la situation et la baisse du pouvoir d'achat nous ont poussés à agir parfois en sortant dans la rue, mais surtout en étant présents à tous les niveaux de concertation pour relayer les inquiétudes et surtout les difficultés de nos affiliés. Pour sauver le pouvoir

d'achat, des mesures d'urgence sont nécessaires, mais nous avons également besoin de mesures structurelles et la révision de la loi de 96 en est une. »

EMPLOI

#newdirection La CGSLB Bruxelles sensibilise, forme et alimente la réflexion des délégué-e-s, des permanent-e-s et des militant-e-s pour les aider à mieux déceler les discriminations et les inégalités au travail et à les combattre.

DIVERSITÉ

#gofor5050 La CGSLB Bruxelles sensibilise, forme et alimente la réflexion des délégué-e-s, des permanent-e-s et des militant-e-s pour les aider à mieux déceler les discriminations et les inégalités au travail et à les combattre.

JEUNESSE

#work4future « Jump naar werk » est organisé par l'ASBL Tracé. Avec l'aide de différents partenaires, dont Actiris et les trois syndicats, les élèves de dernière année des écoles secondaires néerlandophones de Bruxelles bénéficient de différents ateliers d'information sur leur vie après leurs études.

ATIS

ATIS a concentré ses activités sur deux projets :

- « Maman solo, Maman boulot », qui s'adresse aux parents, c'est-à-dire essentiellement des mamans, qui élèvent seul-e-s leurs enfants, et qui sont à la recherche d'un emploi.
- « BRISE », qui sensibilise les militants syndicaux à la gestion environnementale en entreprise afin qu'ils mettent la problématique à l'ordre du jour des organes de concertation que sont le CE et le CPPT.



© Bernard Pyrein

Des groupes de travail thématiques réunissant professionnels de la CGSLB, délégués et experts vont définir nos priorités sociales et économiques en vue de rédiger le mémorandum à l'attention des partis politiques avant les prochaines élections régionales de 2024.

OBJECTIF RÉALISTE

La Régionale bruxelloise a bien l'intention de poursuivre son développement à tous les niveaux de la concertation sociale et cela passe par la volonté d'enregistrer une nouvelle progression aux élections sociales de 2024. Michaël Dufrane et Anthony Osche (Secrétaire interprofessionnel) ont donc présenté leurs plans pour amener plus de candidats à défendre le syndicalisme libéral dans plus d'entreprises bruxelloises. « Nous avons toujours fixé des objectifs réalistes que nous avons dépassés », analyse Michaël Dufrane. « Tous les espoirs nous sont encore permis pour 2024 ».

Violences faites aux femmes

Chaque année, le 25 novembre est la journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes. La CGSLB a mené des actions de sensibilisation dans les entreprises, notamment à la STIB pour changer les mentalités.



Tous les ans, la CGSLB mène des actions de sensibilisation dans les entreprises sur les violences faites aux femmes.

Si la situation a évolué positivement depuis 50 ans, le harcèlement sexuel et sexiste est toujours bien présent dans notre société, à la maison comme au travail. Cela commence par des blagues déplacées, des questions à caractère très privé, des commentaires sur la façon de s'habiller. Cela se poursuit par des photos ou des messages malaisants, humiliants, offensants. Cela se termine par du harcèlement, voire de la violence physique et sexuelle. En théorie, ces comportements sont bannis du lieu de travail, font l'objet de sanctions, et des outils se trouvent à disposition des victimes. Mais la réalité est plus compliquée.

BRISER LE SILENCE

Par fierté ou par peur de représailles, une victime de comportements ou violences sexistes choisit souvent de ne rien faire, de prendre sur elle et de se taire. Certaines personnes sont tellement habituées à ce type de remarque qu'elles n'y réagissent plus. Et les

bourreaux ne se rendent pas compte de la souffrance qu'ils engendrent.

Dans un premier temps, il faut cesser de se taire, oser réagir, au moins en parler autour de soi et contacter de l'aide. Sur la plupart des lieux de travail, une personne de confiance ou un conseiller en prévention aspects psychosociaux peuvent être contactés pour ce genre de situations. Une conciliation est ensuite mise en place afin de trouver une solution. Sachez que dans le cadre d'une procédure formelle auprès d'un conseiller, vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement une fois que vous avez déposé plainte. Un employeur a tout intérêt à régler au plus vite ce genre de problème, car il est de sa responsabilité d'offrir un lieu de travail sécurisé pour toutes et tous.

LE CAS DE LA STIB

Parfois, de tels dispositifs sont bel et bien en place mais dysfonctionnent. Le 25 novembre, nous avons rencontré des femmes de la STIB,

plus grand employeur de la Région bruxelloise avec environ 10 000 travailleurs. Parmi ceux-ci, seulement 11,17 % de femmes, ce qui donne un environnement sexiste, ultra-dominé par les hommes, au point qu'il est difficile pour une femme d'y faire sa place et de progresser dans sa carrière en toute sérénité. Si la STIB a lancé des campagnes visant à améliorer le respect des usagers des transports en commun envers son personnel, peu a été fait contre les violences sexistes en interne.

Notre déléguée CGSLB Helena Engome est conductrice de bus pour la STIB depuis six ans. Ayant subi elle-même des remarques sexistes au long de sa jeune carrière, elle a réagi en se faisant rencontrer davantage les femmes de la STIB, elles mêmes souvent isolées au sein de leur propre dépôt. Le fait de pouvoir rassembler et d'évoquer ensemble les problèmes rencontrés permet de libérer la parole et d'oser agir davantage. Ensemble, ces femmes demandent une cellule qui va non seulement recevoir les plaintes, mais aussi lancer une enquête et assurer un réel suivi, sans attendre qu'un drame ne se produise.

PLUS DE SANCTIONS

Des sanctions plus sévères sont également nécessaires : mise à pied, retenue financière, voire licenciement. Actuellement, lors d'un cas avéré de harcèlement à la STIB, le bourreau est simplement muté vers un autre dépôt, parfois c'est même la victime qui est déplacée vers un autre. Pour prendre le problème à la racine, il faut absolument sensibiliser davantage à cette problématique, par exemple par la mise en place de formations obligatoires. Réagir dès les premiers signes et prendre les témoignages au sérieux sont des étapes essentielles pour enfin rendre les lieux de travail sûrs pour toutes et tous. Le cas de la STIB est loin d'être unique. Ce système doit changer. Et il peut évoluer en adoptant les bons réflexes. ■



L'Europe met de l'ordre dans les plastiques dits « bios »



Plastiques biosourcés, plastiques compostables, plastiques biodégradables... la Commission européenne veut dissiper la cacophonie en matière d'emballages grâce de nouvelles mesures. Validées ce 30 novembre, ces dispositions concernent la précision des applications réellement bénéfiques pour l'environnement et la façon dont les plastiques devraient être conçus, éliminés et recyclés. Elles visent aussi à renforcer le réemploi, limiter le suremballage et favoriser le recyclage.

Les emballages sont utiles pour protéger les marchandises et les transporter en toute sécurité. Cependant, leurs déchets ne cessent d'augmenter : plus 20 % au cours des dix dernières années, selon les chiffres officiels. En Belgique, la quantité totale d'emballages mise sur le marché a augmenté de 4,6 % en 2020 par rapport à 2019 (chiffres Statbel). Et si aucune mesure n'est prise, l'incidence considérable sur l'environnement et sur l'utilisation des ressources naturelles va s'aggraver. Les mesures adoptées cette fin d'année font suite aux premières dispositions sur l'économie circulaire validées en mars 2022. Elles proposaient de nouveaux leviers pour donner aux consommateurs les moyens d'agir et leur permettre de jouer un rôle plus important dans la transition écologique.

APPELLATION TROP FLOUE

Les plastiques biosourcés, biodégradables et compostables apparaissent dans notre vie quotidienne comme des solutions de substitution aux plastiques conventionnels. Les citoyens peuvent les trouver, par exemple, dans les emballages, les biens de consommation et les textiles, ainsi que dans d'autres secteurs. Étant donné qu'ils incluent le mot « bio » dans l'appellation, les consommateurs ont l'impression qu'ils sont nécessairement bénéfiques pour l'environnement. Or, cela n'est vrai que dans une certaine mesure. D'où l'importance de dissiper la confusion autour de ces différents plastiques.

Un certain nombre de conditions doivent être remplies pour que ces plastiques aient des incidences positives sur l'environnement, plutôt que d'aggraver la pollution par les plastiques,



Les plastiques biodégradables sont-ils la solution de substitution des plastiques conventionnels ?

le changement climatique et la perte de biodiversité. Un nouveau cadre juridique de la Commission précise dans quelle mesure ces matières plastiques peuvent s'inscrire dans un avenir durable.

QUELLES DISTINCTIONS ?

- La biomasse utilisée pour produire des **plastiques biosourcés** doit provenir de sources durables, sans nuire à l'environnement et dans le respect du principe de l'« utilisation en cascade de la biomasse » : les producteurs devraient donner la priorité à l'utilisation de déchets organiques et de sous-produits en tant que matières premières. En outre, pour lutter contre le « greenwashing » et éviter d'induire les consommateurs en erreur, les producteurs doivent éviter les allégations génériques sur les produits en plastique tels que « bioplastiques » et « biosourcés ». Lorsqu'ils communiquent sur des contenus biosourcés, les producteurs devraient faire référence à la part exacte et mesurable de plastique biosourcé dans le produit (par exemple : « le produit contient 60 % de matières plastiques biosourcées »).

- **Les plastiques biodégradables** doivent faire l'objet d'une approche prudente. Ils ont leur place dans un avenir durable, mais ils doivent être orientés vers des applications spécifiques pour lesquelles leurs avantages environnementaux et leur valeur pour l'économie circulaire sont démontrés. Les plastiques biodégradables ne devraient en aucun cas entraîner une augmentation des déchets sauvages. En outre, ils doivent être étiquetés de manière à indiquer la durée, les conditions et le milieu de leur dégradation.

- **Les plastiques compostables** industriels ne devraient être utilisés que lorsqu'ils comportent des avantages pour l'environnement, qu'ils n'ont pas d'incidence négative sur la qualité du compost et qu'un système adéquat de collecte et de traitement des biodéchets est en place. Les emballages compostables industriels ne seront autorisés que pour les sachets de thé, les filtres et dosettes à café, les étiquettes de fruits et légumes et les sacs en plastique très légers. Les produits doivent toujours préciser qu'ils sont certifiés pour le compostage industriel, conformément aux normes de l'UE.

LA SUITE ?

Dans les prochaines étapes, il s'agira pour le parlement européen et le Conseil, d'examiner la proposition de mesures dans le cadre d'une procédure législative ordinaire.

Plus d'informations sur <https://environnement.ec.europa.eu/>

Charline Wandji

Allocation 'secteur des soins' pour les chômeurs qui reprennent le travail dans le secteur des soins

Pour remédier à la pénurie de personnel dans le secteur des soins, une allocation complémentaire est octroyée à certains chômeurs qui reprennent le travail dans le secteur des soins.



Il s'agit d'une mesure temporaire qui s'applique rétroactivement du 1er septembre 2022 au 31 mars 2023. L'allocation du secteur des soins est similaire à l'allocation « métier en pénurie » ou « mobilité interrégionale », que nous avons déjà expliquée dans le Librement de septembre-octobre 2022.

CONDITIONS

Pour entrer en ligne de compte pour l'allocation « secteur des soins », vous devez remplir simultanément plusieurs conditions. Tout d'abord, dans le courant des 4 mois qui précèdent le début de l'occupation, vous devez avoir bénéficié d'au moins 78 allocations de chômage complètes ou

demi-allocations comme chômeur complet. Si vous avez un doute, contactez votre secrétariat CGSLB.

Deuxième condition, vous devez reprendre le travail comme salarié dans le secteur des soins. Par secteur des soins, il faut entendre tous les services et organismes privés et publics de soins, d'accueil et d'assistance pour les personnes, les personnes âgées, les mineurs, les personnes moins valides et les personnes vulnérables, y compris les victimes de violence intrafamiliale. Les centres de vaccination et les centres de suivi des contacts font également partie du secteur des soins.

Troisièmement, il faut que vous soyez occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée prévue d'au moins 1 mois, calculé de date à date. Il existe également des conditions supplémentaires, notamment le fait que cette allocation ne peut être octroyée qu'une seule fois au cours de la carrière, et que le chômeur ne peut pas avoir travaillé dans l'entreprise/l'institution ou dans le groupe auquel elle appartient au cours des 6 derniers mois.

DURÉE D'OCTROI ET MONTANT

L'allocation « secteur des soins » est octroyée pour une période maximale de 3 mois, calculée de date à date, à partir du premier jour du contrat de travail pour lequel l'allocation est demandée. Le montant journalier de l'allocation correspond à 25 % du montant journalier que le chômeur complet aurait reçu s'il s'était trouvé dans les 6 premiers mois de chômage. Un

mode de calcul spécifique est prévu si vous bénéficiez d'allocations d'insertion.

L'allocation « secteurs des soins » est donc un complément au salaire que vous touchez pour votre occupation.

DEMANDE ET PAIEMENT

La demande se fait au moyen du formulaire C250, que vous trouverez sur notre site

web (www.cgslb.be) ou sur celui de l'ONEM (www.onem.be). Envoyez-nous le formulaire accompagné d'une copie de votre contrat de travail afin que nous puissions constituer votre dossier. Prenez contact avec votre secrétariat CGSLB dans les temps afin d'effectuer les démarches nécessaires. Votre dossier complet doit parvenir à l'ONEM dans les 2 mois suivant le début de votre emploi.

Vous devrez ensuite remplir un formulaire d'indemnisation C250.1 à la fin de chaque mois calendrier pour lequel vous demandez des allocations. C'est sur la base de ce document que nous vous verserons vos allocations.

Service Organisme de Paiement

Chômeur complet ? N'oubliez pas de prendre vos vacances !

Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Au cours de cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2022 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2021), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. En effet, vous ne pouvez pas cumu-



ler le pécule de vacances et allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2021, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Attention ! Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps et les répartir éventuellement sur plusieurs mois. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre !

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...).



Joyeuses fêtes de fin d'année et meilleurs vœux !



INVESTISSEZ VOTRE ÉNERGIE DANS LE SYNDICAT POSITIF

