



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Les élections sociales approchent à grand pas. Devenez candidat CGSLB !

Dans ce numéro :

Devenez candidat CGSLB ! | Notre avis sur l'accord sur les pensions | Quelques nouveautés issues de la jurisprudence des élections sociales | La carte électronique chômage temporaire

SOMMAIRE

Élections sociales 2024 4

Les prochaines élections sociales approchent à grand pas. Retrouvez ici tout ce qu'il y a à savoir sur ce grand rendez-vous démocratique, et peut-être serez-vous tenté par le fait de vous porter candidat !

Plan cafétéria 6

Tous les détails sur le plan cafétéria, une forme de rémunération alternative qui apporte ses avantages, mais aussi ses inconvénients !

Réforme des pensions 8

Sabine Slegers, Secrétaire nationale de la CGSLB, donne son point de vue sur l'accord de juillet 2023 sur les pensions.

Congé-éducation payé 10

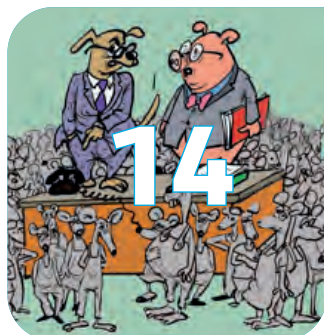
Tout savoir sur le congé-éducation payé, un système qui permet à un travailleur de se former pendant son temps de travail tout en gardant sa rémunération.

Tribunal du travail 14

Explications sur le processus électoral des élections sociales, avec quelques nouveautés issues de la jurisprudence.

Chômage 23

Nous expliquons ici comment obtenir la carte de contrôle électronique chômage temporaire et comment l'utiliser.



CGSLB On Tour

Vous l'avez peut-être remarqué cet été, le Mobil-home de la CGSLB a parcouru les quatre coins de la Belgique. Notre événement « CGSLB On Tour » se poursuivra en Wallonie jusque fin septembre. L'occasion pour nos collaborateurs de rencontrer des personnes qui ne connaissent pas ou peu le Syndicat libéral, et de leur faire part de nos propositions, notamment en matière de pouvoir d'achat. En effet, nous distribuons un tract en expliquant pourquoi il est nécessaire d'augmenter la valeur des chèques-repas, qui n'a plus été modifiée depuis 2016. Pourtant, les produits alimentaires ont fameusement augmenté depuis.

Comme toujours, le Syndicat libéral se mobilise pour le pouvoir d'achat de la population. Avec une marge salariale fixée à 0%, nous ne pouvons déjà plus négocier de véritables augmentations de salaire. Notre message n'a pas changé : si certains secteurs et entreprises ont obtenu de bons résultats, les travailleurs doivent pouvoir en bénéficier.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen, Alexandre Sutherland

e-mail communication@cgslb.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Plein d'énergie positive pour la rentrée

Nous voici de retour. Comment allez-vous ? J'espère que vous avez eu l'occasion de profiter de vacances sereines et que les mois d'été vous ont permis de recharger vos batteries.

Vous avez peut-être vu passer notre mobil-home bleu sur les routes flamandes, bruxelloises ou wallonnes : oui, la CGSLB était en tournée, désireuse de vous inonder d'énergie positive. Une chose est sûre, au Syndicat libéral, nous sommes prêts pour l'automne !

Pour ma part, j'entame les derniers mois de mon mandat de Président de la CGSLB. J'arrive progressivement à l'âge de la pension et j'avais déjà fait part de mon souhait de terminer ma carrière active après ce deuxième mandat. Mon successeur sera désigné le 18 novembre par notre Congrès national, composé des membres du Bureau national, des délégués désignés par les zones et des délégués des groupes professionnels membres de la CGSLB.

En ce qui concerne les pensions, comme vous vous en souvenez peut-être, le Kern est parvenu à un accord le 9 juillet sur la réforme des pensions dans notre pays. Nous vous avons immédiatement informé du contenu de cet accord par e-mail. Mais s'agit-il de la grande réforme des pensions que nous attendions et qui garantira désormais le droit à une pension correcte ? Non, malheureusement pas. Vous pourrez lire une réaction détaillée de la CGSLB plus loin dans ce *Librement*. D'ailleurs, à ce stade, il ne s'agit que de déclarations politiques et il n'y a pas encore d'action réelle et concrète concernant votre pension. Beaucoup de choses peuvent - ou, si vous voulez, doivent - encore changer. En outre, en tant que partenaires sociaux, nous considérons qu'il est juste que nous soyons impliqués dans les changements législatifs sur des questions telles que les pensions. Mais nous n'avons pas encore vu les premières propositions de texte.

Les décideurs politiques laisseront toutefois les partenaires sociaux s'exprimer lors de la conférence sur l'emploi organisée par le ministre du Travail, M. Dermagne, le 21 septembre. Le thème central

de cette année est la participation des femmes au marché du travail, un sujet qui a fait l'objet d'une couverture médiatique importante ces dernières semaines suite aux déclarations provocatrices de certains politiciens. Vous pouvez compter sur nous pour faire part de nos préoccupations lors de la Conférence sur l'emploi afin de relever les défis importants de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus tard encore, probablement début octobre, nous attendons l'examen du budget fédéral. Les finances publiques ne se portent pas vraiment bien, et je ne vous apprendrai rien de nouveau à ce sujet. Au Syndicat libéral, nous veillerons à ce que de nouvelles coupes ne frappent pas davantage les travailleurs et les allocataires sociaux dans notre pays. Nous garderons un œil sur ce gouvernement, nous estimons que c'est notre responsabilité.

Entre-temps, les négociations se poursuivent au sein des différents secteurs en vue de mettre en oeuvre l'accord partiel 2023-2024. Un certain nombre de secteurs ont déjà conclu des conventions collectives, et j'ai déjà pu constater que les négociations se déroulent plus facilement dans certains secteurs que dans d'autres.

Tout particulièrement en ce qui concerne l'attribution de la prime de pouvoir d'achat, ces négociations sectorielles devront aboutir dans les prochains mois. Je suis curieux de savoir comment se déroulent les consultations au sein de votre entreprise. Est-ce que cela se passe bien ou est-ce que cela pourrait être mieux ? Souhaitez-vous avoir votre mot à dire et décider des conditions de travail ? Vous souhaitez promouvoir un climat de travail positif ? Dans ce cas, n'hésitez pas à vous porter (à nouveau) candidat aux élections sociales de 2024. Nos permanents syndicaux dans votre zone sont ouverts à toutes vos questions à ce sujet. N'hésitez pas à vous adresser à eux, que votre question soit simple ou complexe. Le travail syndical est passionnant et indispensable, j'en suis convaincu !

Mario Coppens
Président national

Élections sociales 2024

Boostez votre énergie positive ! Devenez candidat CGSLB

Les élections sociales se dérouleront entre le 13 et le 26 mai 2024, une période qui n'est plus si lointaine. Si vous souhaitez être candidat CGSLB, faites-le savoir dès maintenant à votre secrétaire permanent ou votre RSS !

Comme vous le savez, tous les 4 ans, les entreprises de plus de 50 travailleurs organisent des élections sociales. Les travailleurs élisent alors leurs représentants au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et au Conseil d'entreprise (CE) pour les entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs.

QUI PEUT SE PORTER CANDIDAT ?

Tout travailleur âgé de 18 à 65 ans qui est lié par un contrat de travail ou d'apprentissage à une entreprise qui organise des élections sociales peut se porter candidat. Ce travailleur ne doit pas faire partie de la direction du personnel, doit avoir travaillé de façon ininterrompue dans l'entreprise depuis au moins 6 mois et appartenir à la catégorie professionnelle pour laquelle il pose sa candidature (ouvrier, employé, cadre ou jeune travailleur).

CALENDRIER

Le calendrier se calcule rétroactivement par rapport au jour des élections (Y). L'affichage lié aux élections (X) débute exactement 90 jours avant le jour Y. Lorsqu'une date du calendrier électoral correspond avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité dans l'entreprise (par ex. un samedi ou un lundi, si l'entreprise est habituellement fermée ces jours-là), il convient alors de procéder à l'opération au plus tard la veille de ce dimanche ou de ce jour habituel d'inactivité.

- X-60, soit entre le 15 et le 28 décembre 2023 : l'employeur annonce la tenue d'élections et le jour où elles auront lieu, ce qui marque le début officiel de la procédure.
- X-30, entre le 14 et le 27 janvier 2024 : la période de protection des candidats commence. À ce titre, nous rappelons à tout nou-

veau candidat de ne pas rendre sa candidature publique avant cette date, car il/elle ne sera pas protégé(e) contre le licenciement.

- X+35, entre le 19 mars et le 1er avril 2024 : les syndicats envoient les listes encore provisoires des candidats aux employeurs.
- X+40, entre le 24 mars et le 6 avril 2024 : les listes des candidats sont annoncées par l'entreprise, que ce soit par affichage ou par voie électronique.
- X+77, entre le 30 avril et le 13 mai 2024 : les listes des candidats sont désormais définitives.
- X+80, entre le 3 et le 16 mai 2024 : remise de la convocation pour le vote des travailleurs.

Les résultats sont habituellement affichés le lendemain du vote (Y+1). À Y+45, toutes les opérations électorales, y compris les éventuels recours contre les résultats, doivent être clôturées et les candidats nouvellement élus doivent être installés dans leur organe respectif.

QUI PEUT VOTER ?

Autrefois, seuls les travailleurs permanents occupés depuis au moins trois mois dans l'entreprise pouvaient voter aux élections sociales. Depuis 2020, le droit de vote a été étendu aux travailleurs intérimaires. Pour ce faire, ces derniers doivent avoir effectué 32 jours de travail au cours des trois mois précédents le mois du jour X (affichage de la date des élections). Les étudiants et les flexi-jobeurs doivent avoir occupé leur fonction depuis au moins trois mois dans l'entreprise. Les membres du personnel de direction n'ont pas le droit de voter.



POURQUOI DEVENIR CANDIDAT CGSLB ?

En voici quelques raisons :

- Le Syndicat libéral privilégie la concertation. « Plus de dialogue, moins de casse » n'est pas qu'un slogan pour nous, nous sommes convaincus que le dialogue et la communication sont la voie à adopter pour défendre l'emploi et les travailleurs. Nous ne considérons la grève que comme une solution extrême lorsqu'il n'y a pas d'autre issue.
- « Votre liberté, votre voix » : les affiliés et délégués CGSLB peuvent exprimer librement leurs idées, dans le respect de nos valeurs (liberté, responsabilité, tolérance, solidarité).
- La CGSLB est le moins grand des syndicats, mais le plus familial. Notre équipe est au plus près de vous pour vous épauler tout au long de votre mandat. Pour votre campagne, nous sommes à vos côtés pour créer votre programme électoral, vous donner des conseils pratiques et répondre à vos questions les plus pointues.
- Le Syndicat libéral n'est lié à aucun parti politique. « Libéral » est à prendre au sens premier du mot, nos candidats choisissent la voie à suivre, nous ne leur imposons pas notre vision. Vous agissez en toute autonomie.
- Nous sommes pragmatiques : nous recherchons toujours des solutions pratiques et réalisables pour améliorer la vie des travailleurs. Nous partons des besoins et attentes de ces derniers pour agir en conséquence, avec des promesses réalistes.
- Un délégué CGSLB veillera toujours à agir avec intégrité, transparence et éthique. C'est cette attitude qui inspire et motive ses collègues.
- Si vous vous portez candidat, vous êtes protégé contre le licenciement, mais dans le cas où un problème survient avec votre employeur, la CGSLB vous offre un soutien juridique.
- Le Syndicat libéral investit dans ses candidats en leur permettant de suivre des formations et programmes de développement qui vont booster leurs compétences et leurs connaissances. Les délégués, élus et suppléants continuent d'en bénéficier tout au long de leur mandat.

**VOUS SOUHAITEZ DEVENIR CANDIDAT ?**

- Vous avez votre propre opinion, mais du respect pour chacun ?
- Vous aussi, vous prenez vos responsabilités avec des solutions concrètes ?
- Vous pensez que parler est plus efficace que crier ?
- Vous voulez avoir un réel impact dans votre entreprise ?

- Vous voulez influencer les décisions et les connaître en premier ?
- Vous avez envie d'apprendre et de développer de nouvelles compétences ?

Si la réponse à ces questions est positive, alors votre ADN est celui du délégué CGSLB ! Contactez votre Responsable soutien syndical (RSS) dans la zone dans laquelle vous êtes affilié.

Zone	Contact
Hainaut Centr'Ouest	as.hainaut.centri.ouest@cgsלב.be
Charleroi	as.charleroi@cgsלב.be
Namur	as.namur.luxembourg@cgsלב.be
Brabant Wallon	as.brabant.wallon@cgsלב.be
Liège	as.liege@cgsלב.be
Bruxelles	actionsyndicalebruxelles@cgsלב.be

Les plans cafétérias : avantage ou risque pour le travailleur ?

Dans son podcast publié début août, le Syndicat libéral a évoqué les plans cafétérias, une forme alternative de rémunération de plus en plus populaire mais qui n'est pas sans risque.



QU'EST-CE QU'UN PLAN CAFÉTÉRIA ?

Bien qu'il n'existe pas de définition juridique, la façon la plus commune de définir un plan cafétéria est « un système salarial dans lequel les travailleurs peuvent choisir un ou plusieurs avantages extra-légaux proposés par l'employeur dans les limites du plan ».

L'employeur fixe en amont un budget et diverses options qui constituent des « avantages extra-légaux » disponibles que le travailleur peut ensuite choisir en échange d'une baisse de sa rémunération brute et/ou de sa prime de fin d'année.

La notion d'avantage extra-légal est assez

large, puisqu'elle constitue tout avantage soumis à l'ONSS et imposable, allant de la disposition gratuite d'un logement, d'un véhicule de société (y compris le carburant), de prêts à des conditions avantageuses, de primes d'assurances payées par l'employeur, ou encore d'un GSM ou d'un ordinateur, même pour un usage privé.

UN SYSTÈME POPULAIRE

Les plans cafétérias ont le vent en poupe. D'après une évaluation de l'ONSS et de SD-Worx, tous les types d'avantages ont été de plus en plus octroyés au cours des dernières années, que ce soient avantages mobilité, les

bonus et primes, les avantages santé et bien-être, les chèques, ou encore les appareils multimédia.

L'avantage pour le travailleur est qu'il va pouvoir sélectionner les avantages extra-légaux qui répondent le plus à ses besoins. Sa rémunération brute est convertie en net et contribue à améliorer son pouvoir d'achat. En réalisant des simulations de l'impact des avantages extra-légaux sur différents niveaux de rémunération, nous constatons que la différence en salaire net n'est pas très grande, alors que le travailleur qui bénéficie des avantages va pouvoir réaliser des économies sur plusieurs postes de dépense (voiture, factures de téléphonie, etc.).

ENCADREMENT

Bien qu'il n'y ait pas de cadre juridique spécifique aux plans cafétérias, les employeurs ne font pas ce qu'ils veulent et doivent répondre à certaines règles que l'on retrouve dans le droit du travail, le droit fiscal et le droit de la sécurité sociale. Tous les secteurs n'autorisent pas la conversion d'une partie de la prime de fin d'année. Il ne faut pas non plus qu'un plan cafétéria fasse passer le salaire brut du travailleur sous le seuil du salaire minimum défini par le secteur.

Un plan cafétéria ne se décide toutefois pas au niveau sectoriel, mais uniquement au niveau de l'entreprise, soit via une CCT d'entreprise ou une convention individuelle. De notre point de vue syndical, il est évidemment préférable de le négocier collectivement en CCT afin d'obtenir les meilleurs avantages possibles pour les travailleurs, là où il y a plus de risques en convention individuelle.



Vous pouvez écouter le podcast complet sur les plans cafétérias sur Spotify, en recherchant "CGSLB". Vous y retrouvez également toutes les émissions "La CGSLB vous explique".

Afin d'éviter les abus, une proposition de loi relative aux plans cafétérias avait été lancée en janvier 2011. Elle visait également à remédier au déséquilibre apparu entre ce mode de financement de la sécurité sociale et l'allègement visé des charges salariales afin de ne pas compromettre le financement de la sécurité sociale. La CGSLB a interrogé ses membres sur la nécessité d'un cadre juridique propre aux plans cafétérias : 72% étaient pour sa mise en place. Lorsqu'on ne prend en compte que les délégués, cette part grimpe à 76% (68% pour les affiliés). L'actuel ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, est du même avis puisqu'il a proposé une grande réforme sur les formes alternatives de rémunération. Selon lui, la rémunération en argent doit devenir la norme, et il convient d'éviter l'utilisation des plans cafétérias par les employeurs à des fins d'optimisation.

À ce titre, la CGSLB propose de mettre en place des mécanismes de contrôle à différents niveaux pour s'assurer que l'employeur recoure aux prefilings ou rulings fiscaux auprès du SPF Finances afin de s'assurer de la légalité des plans cafétérias et que l'employeur ne recoure pas systématiquement à cette pratique dans un but d'évitement fiscal.

INCONVÉNIENTS

Il faut garder à l'esprit que lorsqu'un travailleur

décide de convertir sa rémunération brute en avantages extra-légaux, cela fait baisser sa cotisation à la sécurité sociale. Cela a un impact sur sa pension légale, sur ses indemnités de maladie, de chômage, etc. À grande échelle, cela pose également un problème de financement de la sécurité sociale. C'est pourquoi la CGSLB propose de mettre en place une obligation systématique d'information de l'employeur envers les travailleurs sur les conséquences de l'adhésion d'un plan cafétéria en ce qui concerne leur rémunération et l'impact sur leurs droits sociaux des différents avantages choisis.

Nous plaidons également pour la mise en place d'un organe de suivi du contrôle des plans cafétérias composé paritairement de l'ONSS, du fisc, et des partenaires sociaux. Au niveau de l'entreprise, le Conseil d'entreprise (CE) devrait être tenu informé par l'employeur des avantages inclus dans les plans cafétérias, des montants que ceux-ci représentent et de leur impact sur la sécurité sociale.

Un travailleur doit donc rester bien conscient des conséquences de ses choix lorsqu'il se lance dans un plan cafétéria, car si ses gains sont immédiats, il peut ensuite subir des pertes futures, notamment au moment de sa pension. Un plan cafétéria n'est pas non plus modulable à volonté et à tout moment. Par exemple, si un travailleur opte pour la voi-

ture de société, il s'y engage pour plusieurs années, et cela peut avoir des conséquences négatives en cas de maladie de longue durée (l'employeur va-t-il reprendre la voiture dans ce cas ?) ou lors du versement de la prime de fin d'année. La situation du travailleur à un moment donné est susceptible de changer.

De plus, le fait qu'une banque octroie ou non un prêt à un particulier va dépendre de son salaire, sans prendre en compte le fait qu'il a une voiture de société, un smartphone, un abonnement ou d'autres avantages.

Ces inconvénients montrent la nécessité d'établir un cadre législatif stable pour les plans cafétérias. Le Syndicat libéral propose également la mise en place du consentement du travailleur d'adhérer au plan cafétéria, avec la possibilité de retirer ce consentement à tout moment. Au niveau budget, nous estimons qu'un plan cafétéria ne devrait pas dépasser 15% de la rémunération brute, ou alors que les avantages extra-légaux octroyés représentent au maximum 20% du salaire brut. Enfin, les frais administratifs du plan cafétéria doivent être entièrement à charge de l'employeur. L'employeur ne peut pas demander aux travailleurs de contribuer à ces frais.

Retrouvez tous les podcasts « La CGSLB vous explique » sur Spotify. ■

Réforme des pensions : qu'en pense la CGSLB ?

Librement a interrogé la Secrétaire nationale Sabine Slegers, qui représente le Syndicat libéral au sein du Comité de gestion du Service fédéral des Pensions et de la sous-commission ad hoc « Pensions » instituée au sein du Conseil national du Travail.



Le Syndicat libéral a fait campagne en novembre 2022 pour que le congé parental, le congé de naissance et le crédit-temps soient pris pendant les périodes assimilées à de l'emploi effectif pour le calcul de la pension minimum. C'est désormais chose faite.

Le 9 juillet, le gouvernement est parvenu à un accord (qui n'est pas un texte de loi) sur un certain nombre de mesures relatives aux pensions, que nous avons communiquées par mail à nos affiliés. L'accord marque, dans les grandes lignes, une meilleure prise en compte des périodes assimilées de travail effectif en ce qui concerne le droit à la pension minimum (l'ancienne condition de travail effectif était trop désavantageuse pour les femmes), le retour du bonus pension, ainsi que la suppression de la pension pour inaptitude physique pour les fonctionnaires, ainsi qu'une limitation de la péréquation. Enfin, deux mesures concernent la pension complémentaire : la modification du calcul de la cotisation AMI (assurance maladie invalidité) et la « cotisation Wijninckx » qui passe de 3 à 6%.

QUELLE EST VOTRE PREMIÈRE RÉACTION À CETTE RÉFORME DES PENSIONS ?

Sabine Slegers : Tout d'abord, je tiens à souligner qu'il ne s'agit que de déclarations politiques. Il n'y a pas encore de décisions ou de mises en œuvre concrètes. La seule chose concrète qui a été faite jusqu'à présent est d'augmenter le montant des pensions minimales en quatre étapes, bien que la dernière augmentation ait déjà été annulée. Mais il reste encore à mettre en place une véritable législation et à vérifier avec les différentes administrations nationales si et comment tout cela peut fonctionner dans la pratique. La préoccupation de la CGSLB est donc de savoir si les déclarations déboucheront effectivement sur

quelque chose. Quand verrons-nous les mesures finales ? En tant que partenaires sociaux, nous voulons que les amendements législatifs concrets nous soient soumis, mais nous n'avons pas encore vu les premiers textes.

PEUT-ON ENFIN PARLER DE LA GRANDE RÉFORME DES PENSIONS ?

Malheureusement non. Il s'agit d'une série de mesures individuelles. Certaines d'entre elles ne sont rien d'autre qu'une correction de l'accord estival de l'année dernière. L'Europe s'était alors retournée contre notre pays. Mais s'agit-il de la réforme des pensions que la CGSLB attendait, une réforme qui va garantir le droit à une pension correcte ? Non ! Cela reste en suspens et tout accord sur l'essentiel reste en suspens. Le gouvernement ne s'est concentré que sur deux aspects de la réforme des pensions : travailler plus et plus longtemps. Et sur les économies, en annulant les augmentations accordées précédemment, en particulier dans le secteur de la fonction publique. Encore une occasion manquée.

SELON VOUS, EN QUOI DEVRAIT CONSISTER UNE VÉRITABLE RÉFORME DES PENSIONS ?

Tout d'abord, il devrait y avoir un large débat avec comme questions de départ : qu'est-ce qu'une pension digne et comment l'obtenir ? Qu'est-ce qu'une pension digne et comment allons-nous la financer ? Et comment allons-nous faire en sorte qu'il soit possible de travailler plus longtemps ? Cependant, ce gouvernement ne pense qu'à une chose : comment dépenser moins ? Il ne fait pas le lien avec une politique de carrière où les gens peuvent travailler plus longtemps et donc contribuer. Suite à la Conférence pour l'Emploi de 2021 sur les fins de carrière harmonieuses, un plan d'action avait été élaboré et la ministre des Pensions y fait maintenant référence, mais le lien n'est fait nulle part dans l'accord sur les pensions. Au Syndicat libéral, notre conception des pensions dignes et correctes, ce sont des pensions qui maintiennent les gens hors de la pauvreté.

Deuxièmement, outre le principe de solidarité, le principe d'assurance est également important pour notre syndicat. Dans ce domaine, il y a encore des lacunes. Les travailleurs contribuent largement à la constitution des pensions tout au long de leur carrière ; plus quelqu'un gagne, plus il contribue, et ce de manière illimitée. Mais une fois que les pensions de ces mêmes travailleurs sont calculées, certains plafonds s'appliquent, et ces plafonds ne s'ajustent pas suffisamment. Ce n'est pas correct.



Peut-on enfin parler de LA grande réforme des pensions ? "Malheureusement non. Il ne s'agit que d'une série de mesures individuelles, qui doivent d'ailleurs encore être coulées dans des textes définitifs", a déclaré notre Secrétaire nationale Sabine Slegers. "Il conviendrait avant tout d'engager un vaste débat sur la mise en œuvre et le financement sur la durée d'une pension digne, or ce gouvernement ne pense qu'à faire des économies".

Avec les mesures souples de cette réforme des pensions, le gouvernement ne tient pas compte de tout cela. Encore une fois, il n'y a pas eu de discussion complète et approfondie.

LES PARTENAIRES SOCIAUX AVAIENT POURTANT PRIS UN BON DÉPART...

En effet, le 8 mars de cette année, au sein du Conseil national du Travail, les partenaires sociaux ont soumis un avis détaillé accompagné d'un rapport élaboré par des experts, dans lequel nous nous sommes mis d'accord sur trois points. Premièrement, il s'agissait de la soutenabilité sociale et financière des pensions. La CGSLB a fortement insisté sur ce point : le montant de votre pension doit être suffisant pour vous permettre de vivre. J'ai également rappelé le principe de l'assurance. Bien entendu, la soutenabilité financière des pensions n'est pas non plus sans importance. Le Syndicat libéral est conscient du problème du vieillissement, mais insiste sur la nuance et la bonne perspective, et non sur une histoire catastrophiste. Nous sommes conscients que tout est coûteux, mais on peut se demander si les pensions ne devraient pas être payées uniquement grâce aux revenus du travail et à l'emploi des travailleurs. En outre, dans l'avis, nous nous sommes mis d'accord sur l'expansion et la démocratisation des pensions complémentaires. Nous y avons également développé une vision et des principes concernant les nouvelles dimensions de la famille, comme les parents isolés, etc. Dans l'ensemble, nous avons conclu un accord très volumineux et étayé, mais nous n'en voyons pas les retombées au niveau des responsables politiques dans leur projet de réforme des pensions.

VOUS AVEZ MENTIONNÉ LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES, UN SUJET IMPORTANT POUR LA CGSLB ?

En effet, le Syndicat libéral s'engage non seulement pour le système de pension légale, qui doit être solide et fiable, mais aussi pour le deu-

xième pilier de pension, c'est-à-dire les pensions complémentaires. Le dernier plan du gouvernement augmente la "contribution Wijninckx" sur les pensions complémentaires de 3 à 6%. Il s'agit d'une cotisation spéciale de sécurité sociale payable sur les pensions complémentaires élevées. C'est l'employeur qui paie cette cotisation. Du côté des travailleurs, on pourrait faire valoir que cette augmentation de la cotisation n'est finalement pas si mauvaise, parce que ce n'est pas le travailleur qui doit la payer et parce que l'augmentation ne s'applique qu'aux pensions complémentaires élevées. Mais c'est le principe qui nous préoccupe ! Pour la CGSLB, la pension complémentaire est un complément digne d'intérêt. Nous avons toujours dit - et cela a été confirmé dans le dernier accord interprofessionnel - qu'il ne fallait pas y toucher fiscalement ou parafiscalement. Aujourd'hui, le gouvernement enfreint cette règle ! Il laisse donc la porte entrouverte. Cela met une sérieuse pression sur le développement et la démocratisation des pensions complémentaires. Cette porte doit être refermée ! C'est le principe qui est important, c'est l'accord interprofessionnel qui est battu en brèche.

AU FINAL, N'Y A-T-IL VRAIMENT RIEN DE BON DANS CETTE RÉFORME DES RETRAITES ?

Nous saluons le principe du bonus de pension. Car avant, les plans du gouvernement favorisaient un malus de pension : ceux qui arrêtaient de travailler tôt étaient pénalisés. Grâce à nos efforts et à notre insistance, le gouvernement a réexaminé la question et a finalement proposé un bonus de pension et non un malus. Le montant stipulé sera payé net et pourra être versé en une seule fois. Mais je reste prudemment optimiste, je veux voir l'impact concret de cette mesure. Ce bonus de pension risque-t-il de devenir tout au plus une note de bas de page, qui peut déjà disparaître lors de la prochaine législature ? Je veux que cette mesure soit juridiquement gravée dans le marbre ! ■

Le congé-éducation payé (CEP)

Le « congé-éducation payé » (CEP) permet à un travailleur de suivre une formation pendant son temps de travail tout en conservant sa rémunération. En Wallonie et à Bruxelles, une réforme du CEP devrait bientôt voir le jour.



Le CEP permet à un travailleur de suivre une formation pendant son temps de travail tout en conservant sa rémunération.

En Belgique, tout travailleur a le droit de suivre une formation agréée pendant son temps de travail, sans perdre sa rémunération. Toutefois, le CEP est un système dont la réglementation varie selon la Région. Dès la rentrée 2024-2025, des changements distincts devraient arriver en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.

À QUI S'ADRESSE LE CEP ?

Le CEP est accessible aux travailleurs du secteur privé ainsi qu'à ceux de certaines entreprises publiques autonomes telles que la SNCB, BPost ou Proximus. Ces travailleurs peuvent alors suivre des formations agréées qui se distinguent en deux types : les formations générales et les formations professionnelles. Une corrélation entre l'emploi actuel

et la formation n'est pas nécessaire. Ainsi, un travailleur peut se former à un métier totalement différent de celui qu'il exerce actuellement afin d'opérer la transition plus tard dans sa carrière.

Concernant la formation générale, seuls les travailleurs à temps plein, à temps partiel avec un horaire variable pourront y avoir recours. Les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe de moins de 4/5e et minimum à mi-temps n'ont pas accès aux formations générales. Les formations professionnelles sont accessibles à tous. Pour les travailleurs à mi-temps ou à moins de 4/5e, il faut que la formation soit suivie pendant les heures de travail.

La formation devra être identifiée comme telle, et non comme un stage, une session d'information ou la découverte d'un métier. Enfin, elle devra être donnée par une structure dont l'activité principale est la formation. En Wallonie, la formation doit être agréée par le Service public de Wallonie. Les formations organisées par les organisations représentatives des travailleurs, par exemple la CGSLB, sont automatiquement reconnues comme formations générales et donnent droit à 80 heures de formation par année scolaire. Le travailleur peut ensuite suivre les cours durant ses heures de travail ou en-dehors de celles-ci.

COMBIEN D'HEURES PUIS-JE ME FORMER ?

Chaque formation doit durer au minimum 32 heures, avec un maximum de 100 heures pour les formations professionnelles si la formation ne coïncide pas avec les heures de travail (120 heures si elle coïncide avec les heures de travail). Les formations générales sont limitées à 80 heures par année académique pour les travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, le nombre maximum d'heures est calculé au prorata de leur temps de travail hebdomadaire. Ces plafonds peuvent être majorés si la formation concerne un métier en pénurie, si le travailleur est peu qualifié (pas en possession du CESS) ou âgé (50 ans et + au moment du premier jour de la formation).

Il faut ensuite calculer le nombre d'heures de présence aux cours (des attestations sont remises par les organisations), ce qui correspond au nombre d'heures qui seront remboursées à l'employeur. En Wallonie, l'employeur reçoit 21,30 euros par heure de congé-éducation payé. Le travailleur, quant à lui, continue d'être rémunéré par son employeur, avec une certaine limite. Pour l'année scolaire 2022/2023, celle-ci s'élevait à 3.170 euros bruts du 1er septembre 2022 jusqu'au

31 décembre 2022 et à 3.364 euros bruts du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 août 2023.

Normalement, un travailleur ne peut se voir refuser un congé-éducation payé, mais l'employeur peut établir au préalable un planning en fonction de l'effectif actuel afin que tous les travailleurs ne soient pas absents en même temps. À noter également qu'un travailleur est protégé contre le licenciement à partir du moment où il introduit sa demande de congé-éducation payé, et ce jusqu'au terme de sa formation. Il ne peut pas être licencié pour ce motif mais peut toujours l'être pour d'autres, dont l'employeur doit prouver l'existence.

QUELS DOCUMENTS DEVEZ-VOUS REMETTRE ?

Si vous suivez une formation Fast durant l'année académique 2023-2024, vous recevez deux exemplaires de l'attestation d'inscription CEP. L'un d'eux est à remettre à votre employeur. À la fin de chaque trimestre, vous recevez également une attestation de présence qui indique le nombre d'heures de présence, d'absence justifiée ou injustifiée. Attention, si le nombre d'heures d'absences injustifiées est supérieur à 10% du nombre total d'heures, votre droit au CEP sera suspendu dès le premier jour du trimestre suivant.

Si vous fournissez un justificatif d'absence valable, une nouvelle attestation de présence pourra être fournie, avec les absences injustifiées converties en absences justifiées. Les attestations de présence sont également à remettre à l'employeur.

RÉFORME EN COURS

Le système de CEP devrait subir quelques changements en Wallonie. À l'heure d'écrire ces lignes, le Gouvernement wallon semble attendre l'avis du CESEW (où siège la CGSLB) pour présenter officiellement ces changements. En juillet dernier, un avant-projet de décret a été adopté en première lecture. Voici ses principaux points :

- le CEP est recentré sur la convention n°140 de l'OIT, laquelle consacre le droit à la formation des travailleurs ;
- assouplissement des conditions d'accès pour les travailleurs à temps partiels (calcul du nombre de jours compensés par le CEP au prorata du régime de travail figurant au contrat de travail au jour de l'inscription) ;

- le plafond d'heures annuel octroyé de CEP sera uniformisé et fixé à 120 heures (pour les formations générales comme professionnelles), avec une majoration de 60 heures pour les travailleurs peu qualifiés, âgés, ou qui bénéficient d'une reconnaissance de l'Agence wallonne pour une vie de qualité afin de favoriser la participation de ces publics aux dispositifs de formation où ils sont sous-représentés ;
- le montant du remboursement aux employeurs passera de 21,3 euros à 25 euros par heure de CEP par travailleur ;
- mise en place d'une bourse de 500 euros par année académique, prévue dans le Plan de Relance wallon, c'est-à-dire au moins jusqu'à la rentrée de septembre 2027 ;
- introduction d'une nouvelle procédure d'agrément pour éviter les dérives dans le cas des formations sectorielles.

Concernant la Région de Bruxelles-Capitale, un arrêté publié le 21 août dernier apporte quelques changements au CEP dès la rentrée 2023-2024 :

- l'accès au CEP est simplifié et étendu aux travailleurs à temps partiel, à conditions qu'ils soient occupés au minimum à 25% d'un temps plein ;
- élargissement du nombre de formations reconnues ;
- le plafond d'heures de formations a été augmenté à 130 heures par an pour les travailleurs peu qualifiés, pour certaines formations en langue, pour les formations permettant l'acquisition de compétences numériques de base. Le nombre maximum d'heures est fixé à 120 heures pour les formations professionnelles et les formations professionnelles et générales, à l'exception des formations linguistiques, suivies au cours de la même année indépendamment du fait que les heures de cours coïncident avec le temps de travail du travailleur ;
- le montant du remboursement sera limité à 700.000 euros par employeur et par année civile.

À la CGSLB, nous estimons que le plafond de 120 heures est trop faible pour un travailleur qui souhaite réellement se former dans son métier ou se réorienter. De plus, avec des formations de 32 heures, il est impossible

de remplir ces 120 heures annuelles, cela génère forcément des pertes. Il faudrait alors soit réduire le nombre d'heures minimum par formation (par exemple à 24 heures pour pouvoir en prendre 5 par an) ou augmenter le nombre d'heures par année académique. Nous déplorons également la disparition dans l'avant-projet de décret de la majoration du plafond d'heures maximum pour les formations vers des métiers en pénurie, alors que de nombreux secteurs souffrent encore d'un manque de personnel et de difficultés à recruter. Enfin, il faudrait uniformiser certaines règles dans les trois Régions et la communauté germanophone afin qu'il soit plus simple d'avoir recours au CEP (VOV en Flandre). Par exemple, cela ne devrait pas poser de problème pour un travailleur francophone travaillant en Flandre de suivre des formations en Wallonie. (Remarque : le régime de libération CEP ou VOV dépend du lieu de travail et non pas du lieu de formation).

La bourse visant à inciter les travailleurs à se former est en revanche une bonne initiative, car le marché du travail évolue de plus en plus rapidement, et il faut évidemment que les travailleurs s'adaptent constamment, tout au long de leur carrière. Mais ils doivent pouvoir le faire dans des conditions optimales et sans le moindre obstacle.

Que faut-il retenir ?

- Le CEP permet à un travailleur de suivre une formation pendant son temps de travail tout en conservant sa rémunération.
- Il peut choisir des formations générales ou professionnelles, lesquelles ne doivent pas forcément avoir un lien avec son emploi actuel.
- Seules des formations agréées peuvent être suivies (beaucoup, comme celles de Fast, sont automatiquement reconnues).
- Les formations peuvent être suivies pendant ou en dehors des heures de travail, cela détermine le nombre maximum d'heures de CEP disponibles.
- Un employeur ne peut refuser une demande de congé-éducation payé.

Prêts pour l'automne !

	Pour un voucher Center Parcs d'une valeur de 100€, vous ne payez que 95€.
	Réservez une voiture de location sur Rentalcars.com et profitez de 5% de réduction.
	Choisissez parmi une sélection de forfaits vacances chez Corendon et obtenez une réduction de 4% sur presque tous les vols.
	Payez seulement 92€ pour un bon d'achat Inno d'une valeur de 100€.
	Profitez d'une belle réduction sur un voucher d'une valeur de 100 € valable dans les magasins Torfs et sur la boutique en ligne : vous ne payez que 90€ par voucher.
	Pour 95€, obtenez un bon d'achat H&M de 100€.
	Achetez dès maintenant vos vouchers pour Standaard Boekhandel et Club et payez 45€ pour un bon d'une valeur de 50€.
	Un voucher d'une valeur de 17€ pour le programme de lavage Polish ne vous coûtera que 11€.

Le mois de septembre est lourd en dépenses pour de nombreuses familles. Heureusement, le Syndicat libéral vous donne un coup de pouce : grâce à la plateforme d'avantages de la CGSLB, vous pouvez également faire vos achats à prix réduit ce mois-ci. Rendez-vous dès à présent sur www.avantages.cgslb.be et économisez sur vos achats de vêtements, de chaussures, de livres, de voyages et bien plus encore.

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

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

Contactez votre secrétariat CGSLB. **Conseil :** téléchargez l'**application Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

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



Choisissez Cazura pour vos vacances en 2024



VOUS POUVEZ RÉSERVER À PARTIR DU 2 OCTOBRE 2023

Déjà hâte de préparer vos vacances d'été de 2024 ?

Alors n'oubliez pas de visiter le site www.cazura.be. Découvrez notre bel éventail d'hébergements de vacances et réservez à partir du 2 octobre. En tant qu'affilié de la CGSLB, vous recevrez une réduction de 30%* sur le prix de location ! Pour ce faire, il suffit de demander le code de vérification en précisant votre numéro d'affiliation, adresse e-mail et date de naissance.

Saviez-vous que...

- les appartements à la Résidence Majestic à Blankenberge vont être entièrement rénovés ? En conséquence, ces hébergements seront

temporairement indisponibles. Mais ne vous inquiétez pas, dès le 2 octobre 2023, vous pouvez déjà y réserver un séjour à partir de début juillet 2024.

- Cazura est le nouveau nom des Maisons de vacances CGSLB depuis 2021 ? À chaque contact, vous communiquez toujours avec un membre du personnel de la CGSLB.
- nous partageons nos actualités et nos promotions sur Facebook et Instagram ? Si vous souhaitez rester informés, suivez-nous sur www.facebook.com/cazura.fr et www.instagram.com/cazura.fr/

*si vous avez payé au moins 12 mois de cotisation



Quelles entreprises doivent organiser des élections sociales ?

Les élections sociales approchent à grand pas. Dans les mois à venir, dans cette section, nous expliquerons pas à pas le processus électoral et quelques détails de la jurisprudence.

IMPACT DE CES ÉLECTIONS

Dans la période du 13 au 26 mai 2024, plus de 10 000 entreprises organiseront des élections sociales afin de renouveler ou de mettre en place les Comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et les Conseils d'entreprise (CE). La procédure électorale dure 150 jours civils, à partir de décembre 2023. Ladite procédure doit être scrupuleusement respectée, parce qu'elle est d'ordre public et qu'elle donne lieu à un large éventail de litiges et de procédures judiciaires devant les juridictions du travail situées dans tous le pays : contestations quant à la définition des unités techniques d'exploitation, au personnel de direction, aux cadres, aux listes électorales, au nombre de mandats, à la validité des candidatures, aux corrections des résultats du vote, à la nullité des opérations de vote.

QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES ?

Les entreprises qui occupent « habituellement en moyenne » au moins 100 travailleurs doivent procéder à l'instauration ou au renouvellement d'un Conseil d'entreprise. De même, les entreprises où un CE existe à la suite des élections sociales de 2020, doivent en instaurer un si elles emploient encore habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Toutefois, la tenue d'élections spécifiques n'est pas obligatoire. Dans ce cas, le mandat au sein du Conseil d'entreprise est exercé par les représentants des travailleurs élus au CPPT.

Les entreprises qui occupent « habituellement en moyenne » au moins 50 travailleurs doivent procéder à l'installation d'un CPPT. La notion de « habituellement en moyenne » signifie qu'il faut d'abord calculer l'occupation moyenne. Ce n'est qu'en cas de dépassement du seuil que l'on vérifiera si cette « occupation moyenne » est également « habituelle » (*Tribunal du travail de Louvain, 4 février 2016, RG 16/29/A ; Tribunal du travail de Bruxelles 23 novembre 2012, RG 12/6226/A, Cass. 16 janvier 1989, RW 1988-89, 1089*).

Contrairement à la notion d'« occupation moyenne », il n'existe pas de définition de la notion d'« occupation habituelle » (*Tribunal du travail de Liège 5 novembre 2020, 2020/AL/70*).

Si l'employeur conteste le caractère habituel de l'occupation moyenne, la charge de la preuve lui incombe (*Tribunal du travail de Malines 22 mars 2004, 84.520-54521*).

Tant les entreprises appartenant au secteur privé avec une finalité industrielle ou commerciale, que les entreprises sans but lucratif, comme les asbl, les mutualités, les établissements de l'enseignement libre, organisent des élections. Même le personnel de la CGSLB va élire ses délégués au CE et en CPPT.

UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION (UTE)

Principes généraux

Le terme « entreprise », dans le cadre des élections sociales, doit être compris comme l'unité technique d'exploitation (UTE). L'UTE est déterminée sur la base de critères économiques et sociaux.

En cas de doute, les critères sociaux prévalent. Les critères sociaux sont donc déterminants, indépendamment de l'existence d'une indépendance économique (*Cass. 19 décembre 1983, JTT 1984, 82 ; Tribunal du travail de Bruxelles 6 février AR 12/604/A et 12/693/A*).

La notion d'UTE doit être interprétée sur la base de faits de nature économique et sociale plutôt que sur la base de constructions et/ou d'éléments juridiques (*Tribunal du travail de Gand 17 février 2020, AR 16/162/A*).

Les critères économiques qui vont dans le sens de la constitution d'une entité sont, entre autres, des activités identiques, mutuelles ou liées entre elles ou des activités complémentaires (*Tribunal du travail de Bruxelles, 12 février 2016, RG 16/174/A ; Tribunal du travail de Gand, 4 février 2016, RG 16/79/A*), un seul et même bureau comptable et réviseur (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Turnhout 5 février 2016, RG 16100/A*), une infrastructure IT commune (*Tribunal du travail de Charleroi 9 avril 2004, RG 62986/A*), une administration centralisée pour les paiements, les procédures, la facturation, les services d'achat, le magasin... (*Tribunal du travail de Gand, sect. Courtrai 5 février 2016, RG 16/40/A*), une direction commune (*Tribunal du travail de Charleroi 2 mars 2012, RG 12/251/A*), un logo, un en-tête de lettre, un site web communs (*Tribunal du travail de Turnhout 8 février 2012, RG 12/128/A ; Tribunal du travail de Charleroi 2 mars 2012, RG 12/251/A*). Des conditions de travail communes (*Tribunal du travail de Courtrai 7 mars 2012, RG 12/55/A*), des transferts et échanges de travailleurs (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Turnhout 5 février 2016, RG 16/100/A ; Tribunal du travail de Bruxelles 12 février 2016, RG 16/174/A et 16/175/A*), un parking, des salles de réunion, des entrées, des réfectoires communs (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Turnhout 5 février 2016, RG 16/100/A*), des activités sociales communes (*Tribunal du travail de Hainaut, sect. Charleroi 4 mars 2016, RG 16/227/A*)... plaident pour une cohésion sociale.

De l'analyse de la jurisprudence, il ressort qu'un grand kilométrage séparant deux sièges ne peut pas automatiquement signifier qu'il n'existe pas de cohésion sociale, surtout à considérer que les moyens de communication modernes suppriment des inconvénients liés à la distance. La jurisprudence n'accorde aussi qu'une importance relative aux différences culturelles et linguistiques. Le tribunal du travail de



Bruxelles a jugé à plusieurs reprises que la différence de langue ne constitue plus aujourd'hui un obstacle à la tenue de réunions efficaces. Il existe en effet des services de traduction simultanée. La différence de culture peut même être vue comme un facteur enrichissant par certaines juridictions (*Tribunal du travail de Bruxelles 06.02.2012 RG 12/517/A et 12/605/A et 12/1211/A; Tribunal du travail de Bruxelles 10.02.2012, RG 12/775/A*).

Le fait qu'une succursale utilise la langue néerlandaise et que les deux autres utilisent les deux langues nationales est sans importance. En effet, le fait qu'un établissement n'utilise que la langue néerlandaise résulte de la législation sur l'emploi des langues en matière sociale. L'usage des langues en tant que critère social doit donc être relativisé. En effet, juger autrement aurait pour effet que l'UTE devrait être délimitée sur base des frontières linguistiques (*Tribunal du travail de Bruxelles 28 février 2020, RG 20/221*).

Il est possible que l'UTE ne soit pas la même pour le CE et pour le CPPT. L'objectif est d'installer des organes de concertation les plus performants représentant au mieux les travailleurs (*Tribunal du travail d'Anvers, sect. Anvers 13 février 2020, 14/244/A; tribunal du travail du Hainaut, sect. Charleroi 05 février 2016, RG 16/152/A; Tribunal du travail d'Anvers, sect. Tongres 4 février 2016, RG 16/18/A*). L'intérêt des travailleurs au bon fonctionnement des organes de concertation et à une concertation sociale efficace est donc crucial (*Tribunal du travail de Gand 17 février 2020, RG 20/71; Tribunal du travail de Bruxelles 10 février 2020, RG 20-345*).

L'intérêt des travailleurs à un bon fonctionnement ne correspond pas nécessairement à celui des syndicats (*Tribunal du travail du Hainaut, sect. Mouscron 10 février 2020, RG 20/19*). Un CPPT peut se justifier au niveau local, étant donné qu'une plus grande marge de manœuvre est nécessaire en ce qui concerne la santé et la sécurité. Des activités différentes impliquent également des risques différents (*Tribunal du travail d'Anvers 10 février 2020, RG 20/147*).

CHARGE DE LA PREUVE

La jurisprudence considère également que, dans le cadre de la délimitation des UTE, la charge de la preuve incombe à la partie demanderesse (les syndicats ou les travailleurs), avec cette nuance que la ou les parties défenderesses (le ou les employeurs) doivent collaborer loyalement à la fourniture de la preuve (*Tribunal du travail de Gand, sect. Ypres 7 février 2020, RG 20/5/A; Tribunal du travail d'Anvers 10 février 2020, RG 20/147/A, 20/148/A, 20/181/A, 20/182/A et 20/185/A; Tribunal du travail d'Anvers 13 février 2020, RG 20/244/A, Cass. 20 mars 2006, C04.441.N*).

Outre le fait que l'UTE peut coïncider avec l'entité juridique et qu'une entité juridique peut être divisée en plusieurs UTE, la loi prévoit qu'une UTE peut être composée de plusieurs entités juridiques. Afin d'alléger la charge de la preuve pesant sur les syndicats ou les travailleurs, le législateur a établi une présomption légale.

Ainsi, plusieurs entités juridiques sont supposées, jusqu'à preuve du contraire, constituer une UTE, s'il peut être prouvé :

TRIBUNAL DU TRAVAIL

- (1) que ces entités juridiques appartiennent au même *groupe économique* ou sont dirigées par la même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, ou que ces entités juridiques ont la *même activité* ou des activités alignées ;
- (2) et qu'il existe des éléments de cohésion sociale entre ces entités juridiques, tels que, notamment, une communauté de personnes réunies *dans les mêmes locaux* ou dans des locaux proches, une *gestion commune du personnel*, une *politique commune du personnel*, un *code du travail* ou des *conventions collectives communes* ou *contenant des dispositions similaires*.

Lorsque la preuve est apportée que les conditions mentionnées au point (1) et des éléments du point (2) sont réunies, les entités juridiques concernées seront considérées comme constituant une seule UTE, sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et les politiques des ressources humaines ne révèlent pas de critères sociaux.

Cette présomption ne devrait pas affecter la continuité, le fonctionnement et le champ de compétence des organes existants et ne devrait être invoquée que par les travailleurs ou les organisations qui les représentent. Même pour les entités juridiques qui, individuellement, atteignent déjà le seuil, la présomption peut être invoquée pour obtenir la fusion en une UTE (Tribunal du travail d'Anvers 14 février 2020, RG 20/107).

CALCUL DE L'EFFECTIF

La période de référence pour la calcul de l'effectif est du 1/10/2022 au 30/09/2023.

QUELS TRAVAILLEURS SONT ÉLIGIBLES ?

La loi sur les élections sociales définit le travailleur comme toute personne liée par un contrat de travail ou d'apprentissage (ouvriers, employés, représentants de commerce, télétravailleurs, étudiants,

travailleurs à domicile, expatriés, détachés,...). Les personnes placées dans l'entreprise en une formation professionnelle par le FOREM, AC-TIRIS, ou le VDAB, ainsi que les chercheurs du Fonds national de la Recherche scientifique et autres fonds associés sont assimilés à des travailleurs.

Les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice sont également pris en considération pour le calcul de l'effectif à condition qu'ils ne remplacent pas des travailleurs fixes dont le contrat de travail a été suspendu, sauf en cas de manque de travail pour motif économique ou pour cause d'intempéries.

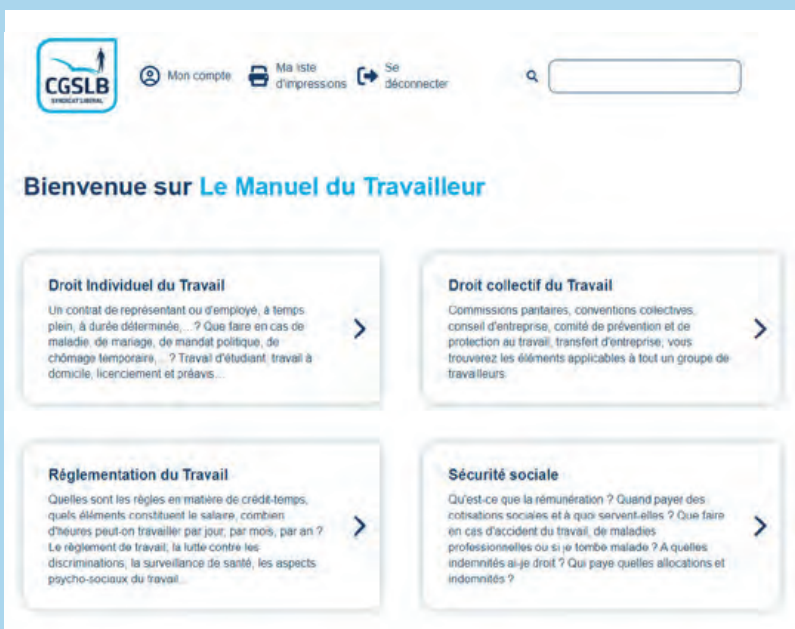
Les travailleurs liés par un contrat de remplacement, les statutaires, les indépendants, les intérimaires des agences d'intérim, les boursiers sont exclus pour le calcul de l'effectif. Les personnes en RCC n'entrent pas en ligne de compte.

CALCUL DE L'EFFECTIF MOYEN

L'effectif moyen des travailleurs doit être calculé comme suit : le nombre de jours civils que chaque travailleur déclaré dans le système Dimona entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023, divisé par 365. Un travailleur qui est occupé du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 compte donc pour 365/365e. Un travailleur qui était occupé du 1er avril 2023 au 25 avril 2023 compte donc pour 25/365e. La moyenne des intérimaires (pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs fixes dont le contrat de travail a été suspendu) est calculée en divisant par 92 le nombre de jours civils inscrits dans le registre du personnel spécial pendant la période courant du 1er avril 2023 au 30 juin 2023 inclus.

Dans le calcul, les travailleurs à temps partiel dont l'horaire est inférieur aux trois quarts d'un emploi à temps plein ne comptent que pour un demi. La durée de la prestation habituelle est déterminante et non celle définie dans le contrat de travail. ■

Ilse Veugen



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

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

lemanuel.be

Exclusivement réservé
aux affiliés CGSLB

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

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

La loi européenne sur la restauration de la nature tient bon pour l'instant

C'était l'un des derniers points d'achoppement européens juste avant les vacances d'été : la loi européenne sur la restauration de la nature. Début juillet, le texte a été maintenu en vie de justesse lors d'un vote au Parlement européen. Mais le chemin est encore long et il reste à voir quelle forme prendra la loi définitive.



La Commission européenne souhaite créer davantage de valeur naturelle dans les zones agricoles.

Qu'est-ce que la loi européenne sur la restauration de la nature ?

Cette loi européenne, qui est au cœur du Green Deal européen, vise à littéralement restaurer la nature afin d'enrayer le déclin de la biodiversité sur le continent européen. Le Green Deal, une initiative de la Commission européenne, consiste quant à lui en une série de politiques visant à lutter contre le changement climatique et à protéger l'environnement, deux éléments qui ont une grande influence sur notre bien-être et notre économie. Par exemple, des rivières et des forêts saines offrent une protection efficace contre les inondations et les chaleurs extrêmes.

La loi sur la restauration de la nature est la première norme européenne à fixer des objectifs contraignants pour la conservation et la restauration de la biodiversité européenne et des écosystèmes à l'échelle continentale. La loi est censée s'appliquer aux zones naturelles protégées ainsi qu'aux zones urbaines et agricoles. Si cet objectif fait l'objet d'un assez large consensus, les mécanismes pour l'atteindre divisent.

QUELLES EN SONT LES GRANDES LIGNES ?

Tout d'abord, la Commission souhaite que des mesures de restauration de la nature soient

prises en place sur au moins 20 % de la surface de l'Europe d'ici à 2030. D'ici 2050, ces mesures devraient couvrir l'ensemble de la nature en mauvais état. Pour y parvenir, les États membres doivent élaborer leurs propres plans d'action nationaux.

Ensuite, la Commission veut encourager la création d'espaces verts dans les villes. Les villes ressentiront les effets du changement climatique de manière encore plus aiguë, notamment à cause de la chaleur. Par conséquent, les villes devraient cesser de perdre des espaces verts d'ici 2030 et en ajouter d'ici 2050.

En outre, la Commission européenne souhaite créer davantage de valeur naturelle dans les zones agricoles. Plus précisément, elle souhaite que 10 % des terres agricoles contiennent des éléments paysagers de valeur. Il peut s'agir de lisières de forêts, de haies ou de rangées d'arbres. Ces éléments contribuent à la stabilité du sol et préviennent l'érosion.

DIVERGENCES ENTRE LES ÉTATS MEMBRES

Comme pour beaucoup d'autres domaines politiques, les États membres de l'UE n'ont pas les mêmes positions en ce qui concerne la politique de la nature et de l'environnement. La loi sur la restauration de la nature aura un im-

pact différent sur chacun d'entre eux. L'objectif de restaurer de vastes zones naturelles n'est pas évident pour tout le monde, par exemple entre des pays densément peuplés comme la Belgique et des États dont l'économie repose en partie sur l'exploitation de l'environnement comme la Finlande, avec son importante industrie forestière.

L'agriculture est un autre secteur dans lequel cette loi sur la restauration de la nature n'est pas bien accueillie. La grande crainte du secteur agricole est de devoir abandonner des terres agricoles. Cela n'est pas surprenant en soi. L'harmonisation de la politique de protection de la nature et de la politique agricole est un sujet d'actualité et un facteur d'équilibre important si l'on veut que la politique climatique soit couronnée de succès. Cela vaut tant au niveau européen qu'au niveau national. Il suffit de penser aux difficultés rencontrées en Flandre à propos de la politique de l'azote.

Pour tenir compte de ces préoccupations, la Commission a introduit un certain degré de flexibilité dans un certain nombre de domaines afin de prendre en compte les disparités entre les pays.

QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES ?

Maintenant que la position officielle du Parlement européen a été adoptée le 13 juillet, ce dossier est prêt pour les trilogues. Au cours de ces trilogues, la Commission, le Conseil et le Parlement négocieront pour parvenir à un accord acceptable par toutes les parties. L'espoir est de parvenir à un accord avant la fin de l'année. La CGSLB suivra de près la poursuite de ces négociations, en collaboration avec la Confédération européenne des syndicats. ■

Cédric Heylen,
Conseiller Affaires européennes

Un monde du travail en effervescence

La Régionale bruxelloise a organisé le 15 juin une journée d'étude consacrée à l'évolution du monde du travail. Durant la journée, plusieurs intervenants se sont succédé pour parler d'un thème lié au monde du travail. Plus de 100 personnes ont participé à l'événement.

LA DIGITALISATION DE L'ÉCONOMIE

La journée a démarré avec une conférence sur l'impact de la digitalisation sur l'économie et le marché du travail. Maarten Boghaert, conseiller au service d'étude de la CGSLB, a présenté plusieurs éléments compris dans la digitalisation, à savoir des technologies récentes qui ont chacune engendré une petite révolution dans l'industrie (l'intelligence artificielle, l'impression 3D, la robotique, la blockchain, etc.).

LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

La suite de la matinée concernait un sujet particulièrement important, qui a réémergé pendant la crise du coronavirus, la santé mentale au travail. Olivier Born, formateur indépendant et collaborateur de notre asbl Fast, a évoqué les causes de stress et leurs dégâts sur notre santé : asthme, maladies de la peau, maladies cardiaques, dépression, cancer, etc. Il a ensuite rappelé que c'est une obligation légale pour l'employeur de prévenir du burn-out.

Pour ce faire, il faut avant tout percevoir les signes avant-coureurs de celui-ci : turn-over élevé, taux d'absentéisme qui augmente au sein d'une équipe, fatigue ou désengagement d'un collègue, etc. L'idéal reste la mise en place d'un ensemble de mesures sous forme d'une « démarche collective de prévention » des burn-out dans l'entreprise.

LA FORMATION

Le mot formation est sur toutes les bouches, pourtant la participation générale aux formations diminue, a alerté Olivier Lambert lors de sa présentation « se former tout au long de la vie ». Le président de l'asbl CEFORA, qui forme les quelque 500 000 employés de la commission paritaire 200, a lancé sa présentation sur les « jobs de demain ». Les formations permettent à la fois de renforcer ses compétences déjà acquises mais aussi d'en acquérir de nouvelles, qui seront alors utiles dans la fonction exercée.

Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation qui est inscrit dans la loi. Ce droit s'élève à 4 jours en 2023 et 5 jours dès 2024. Les entreprises bénéficient d'avantages en proposant des plans de formation.

Dans la suite de ce thème, Caroline Plichart, une professionnelle expérimentée dans les ressources humaines et le développement de carrières, a présenté le projet « Careers in motion » qui vient répondre à la nécessité des entreprises de constamment s'adapter au monde qui les entoure.



Pour clore ce sujet, Patricia De Marchi, conseillère à la Régionale bruxelloise de la CGSLB, a expliqué le principe du congé éducation payé (CEP), un droit qui permet aux travailleurs du secteur privé de suivre des formations pendant leur temps de travail tout en maintenant leur rémunération. Ce système est toutefois loin d'être parfait : les travailleurs à temps partiel, les femmes, les travailleurs de PME ou encore les personnes porteuses d'un handicap sont sous représentés. Il faudrait rendre ce congé plus attractif pour les travailleurs, et pas seulement pour les entreprises. Développer les formations digitales pourrait aider certaines personnes, par exemple le chef d'une famille monoparentale, à les suivre plus facilement.

ÉLECTIONS SOCIALES

En dernière partie de cette journée, l'action syndicale bruxelloise qui sera en place pour les prochaines élections sociales s'est présentée. Le principe des élections sociales a été rappelé, un grand rendez-vous démocratique qui sert avant tout à assurer la représentativité des travailleurs face à leur direction.

Mais comment recruter des candidats ? Alexandre Liefooghe, secrétaire permanent, a distillé quelques astuces afin d'aider les délégués à faire progresser le Syndicat libéral. Il a ensuite évoqué les « taches blanches » de la Régionale bruxelloise, c'est-à-dire les entreprises où la CGSLB est peu ou pas présente. Présenter une liste dans l'une de ces entreprises est le meilleur moyen pour faire progresser le syndicat.

Enfin, après une séance de questions/réponses, Anthony Osché, secrétaire interprofessionnel bruxellois, a prononcé un discours de clôture pour conclure cette journée riche en informations et en échanges. ■

Trente ans de défense des femmes à la STIB

Martine Vanophem, déléguée CGSLB à la STIB depuis presque 30 ans, prend sa pension bien méritée.

Retour avec elle sur sa carrière à défendre les travailleurs, et en particulier les travailleuses.



Le départ à la pension de Martine Vanophem (à gauche) a été célébré dans les locaux de la CGSLB à Bruxelles.

Martine Vanophem a commencé sa carrière à la STIB en 1985. Elle a d'abord été conductrice de tram pendant 9 ans avant de passer au service commercial, notamment pour la vente des abonnements, à la station Rogier. C'est à ce moment-là que s'est développé son engagement syndical. « J'ai remarqué que les femmes devaient se battre pour beaucoup de choses », se rappelle-t-elle. Encore à l'heure actuelle, le personnel de la STIB est très majoritairement masculin et il est toujours difficile pour une femme d'y travailler en toute sérénité en rai-

son des remarques, gestes et autres comportements à caractère sexiste.

UN MONDE D'HOMMES

Après la vente, Martine est passé au service de sécurité de la STIB, un milieu encore plus masculin. Au départ, elle était d'ailleurs la seule femme dans ce service. « Je me suis battue pour avoir des toilettes séparées pour les femmes, avec la possibilité de verrouiller, et pour pouvoir porter une jupe au travail. J'ai été un peu la porte-parole pour beaucoup de filles qui venaient me voir quand elles avaient

un problème avec un collègue, mais je me suis aussi beaucoup investie pour mes collègues masculins ».

En presque 30 ans de syndicalisme, elle a pu observer une évolution positive à la STIB, même si beaucoup de progrès reste à réaliser. « Il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes à la STIB, mais malheureusement le harcèlement moral et sexuel persiste. Beaucoup de femmes quittent la STIB à cause de ces problèmes », déplore-t-elle. La lutte contre ce type de comportement est d'ailleurs un combat permanent pour les délégué.e.s CGSLB au sein des transports publics bruxellois.

ENGAGEMENT EXEMPLAIRE

Son engagement a poussé d'autres à se lancer dans le Syndicat libéral, au point que nous sommes devenus le deuxième plus grand syndicat à la STIB. Depuis, d'autres délégué.e.s de la CGSLB poursuivent son combat, notamment pour de meilleures conditions de travail pour les femmes. « On est pris beaucoup plus au sérieux maintenant que quand j'ai commencé », souligne Martine, qui a récemment pris sa pension. « Mon travail ne me manque pas, mais le syndicat me manque », ajoute-t-elle. Si elle devait poursuivre son action, elle souhaiterait qu'il y ait davantage de femmes à la STIB, que celles-ci soient plus écoutées, et que les hommes soient plus impliqués dans ce sujet, notamment via la sensibilisation.

Elle continuera à participer aux actions de la STIB à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes (25/11) et de la Journée internationale des droits des femmes (08/03), et viendra soutenir ses collègues pour les élections sociales de 2024. ■

Mithra : une solution originale pour débloquer la situation

Face à une mauvaise gestion de Mithra, une entreprise liégeoise spécialisée dans la santé féminine, l'équipe syndicale CGSLB a eu recours à une méthode originale pour pousser la direction au dialogue : devenir actionnaire de l'entreprise.



Depuis l'inculpation de son ex-CEO, Mithra navigue en eaux troubles. Le CEO nommé à sa succession, Leon Van Rompay, n'a pas obtenu de résultats satisfaisants. D'un point de vue commercial, les ventes et les accords de vente conclus étaient largement en deçà des espérances, d'un point de vue financier, l'entreprise continuait à consommer du cash alors que l'action a perdu 90% de sa cotation. D'un point de vue social, il n'y avait pas de volonté de dialoguer constructivement de l'avenir de l'outil et de ses travailleurs.

CONCERTATION SOCIALE BAFOUÉE

La CGSLB, par l'intermédiaire de son permanent Bereng Tsingos et de son représentant syndical Birol Cokgezen, n'ont eu de cesse de mettre en doute la « stratégie » de son « nouveau » dirigeant. En front commun, les délégués et les permanents des 3 organisations syndicales ont interpellé le Conseil d'administration en lui demandant que les dirigeants de l'entreprise respectent à tout le moins leurs obligations d'information et de consultation des travailleurs dans les différents organes que sont le Conseil d'entreprise (CE), le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale (DS). Tant le Conseil d'administration que la direction sont restés sourds à ce courrier.

SORTIR DES SENTIERS BATTUS

Suivant les actionnaires majoritaires (François Fornieri, fondateur de Mithra et Noshag, le bras financier public en région liégeoise), le Syndicat libéral a aussi décidé de s'exprimer dans la presse : alors que les actionnaires dénonçaient l'échec commercial et financier de l'entreprise, la CGSLB y épinglait l'échec social de la direction et le manque de respect qu'elle tenait à l'égard des travailleurs, des délégués, mais aussi des petits actionnaires.

Ces sorties n'ont pas eu l'effet escompté : le CEO de l'époque est resté dans sa tour d'ivoire, l'opacité et le manque de transparence continuaient à régner au sein des CE, CPPT ou DS. Les pressions sur notre représentant se faisant de plus en plus récurrentes...

C'est alors que permanent et délégués ont décidé de sortir des sentiers battus pour obtenir réponses à leurs questions légitimes : « Nous avons décidé de devenir actionnaires de l'entreprise et de participer à l'Assemblée générale des actionnaires qui se tient chaque année en mai. Notre objectif était double : d'une part poser toutes les questions pour lesquelles nous n'avons pas obtenu de réponses dans les organes de concertation officiels et d'autre part alerter les autres ac-

tionnaires et administrateurs du climat social délétère dans l'entreprise », explique Bereng Tsingos, secrétaire permanent. Des délégués d'autres entreprises et d'autres secteurs ont aussi décidé d'acquérir des actions afin de pouvoir participer à cette Assemblée générale, en soutien au travail effectué par la CGSLB.

En effet, peu importe le nombre d'actions en circulation, détenir une seule action donne à son propriétaire le droit d'assister à l'Assemblée générale, d'y poser des questions et de voter, notamment pour la reconduction (ou non) d'administrateurs.

SOLUTION TROUVÉE

Cette manière originale de partager les problèmes rencontrés aura eu son effet : d'une part, le comité de direction a été remanié, et le président du Conseil d'administration remercié, d'autre part, des entretiens seront fixés avec la CGSLB et ses délégués afin d'évaluer le fonctionnement des organes officiels que sont le CE, le CPPT et la DS, Mithra reconnaissant enfin ses lacunes dans la gestion du dialogue social.

Un nouveau CEO, David Solomon, a aussi pris la barre : la mission ne sera pas aisée pour lui, dans la mesure où le navire a été mal dirigé pendant plus de deux ans par son ancien patron, mais nous savons désormais qu'aujourd'hui, les réponses à nos questions sont plus complètes et plus honnêtes que précédemment, et que Monsieur David Solomon manifeste au moins la volonté de tout mettre en œuvre pour redresser la barre tant que faire se peut. Les délégués resteront particulièrement attentifs à la situation de l'entreprise, et surtout de ses travailleurs ! ■

Ikea : 2 success stories, un but commun

En 2016, le Syndicat libéral faisait une entrée remarquée dans le magasin Ikea de Liège. Alors que la CNE y était majoritaire depuis l'ouverture du magasin en 1984, elle se voyait détrôner sa place de leader par l'outsider libéral. Le Syndicat libéral raflait ainsi 3 sièges sur 6 en CPPT.

Forte de personnalités différentes, l'équipe syndicale a gagné de nombreux combats, petits et grands, durant les 4 premières années de législature.

C'est ainsi que les élections sociales de 2020 ont conforté l'équipe syndicale en place en les créditant de 4 sièges sur 6 en CPPT, faisant incontestablement du Syndicat libéral la première force syndicale du magasin.

Bereng Tsingos, secrétaire permanent en charge du magasin s'en félicite, lui qui y a travaillé de 2002 à 2015 et a su œuvrer depuis 2012 avec Fabrice Jardon, alors secrétaire permanent pour Ikea Liège, à mettre ensemble les nombreux talents divers et variés que comportent cette équipe pour offrir un soutien « à 360 » à tous nos affiliés.

Pour Arlon, la situation est différente mais le succès encore plus marqué.

Marie Mouton, ancienne Responsable du Soutien Syndical pour la zone de Namur-Luxembourg se souviendra toujours de cette journée de décembre 2019 : le téléphone retentit, une déléguée rouge fait part de l'envie de toute l'équipe syndicale de travailler sous nos couleurs pour la prochaine législature. Bereng Tsingos, permanent pour les zones de Liège et Namur-Luxembourg fixe directement un rendez-vous avec les délégués désireux de changer de couleur en 2020 : Claude, Rachel, Patrick, Renaud, Céline, Hassan, Nadiha, Nathalie... tous nous manifestent directement leur engouement... Et ce sera bingo : leur qualité de travail auprès de leurs collègues et la liberté d'action dont ils bénéficient dans notre syndicat positif les ont conduit à décrocher 5



sièges sur 6 en CPPT et tous les mandats de délégation syndicale.

C'est ainsi que ces deux équipes majoritaires sont au service des travailleurs des deux magasins de Liège et d'Arlon : c'est l'occasion pour eux d'être attentifs au bien-être de leurs collègues sur leur lieu de travail, mais aussi les assister lorsque leur PDP (évaluation) ne se passe pas comme il le devrait, ou lorsque le travailleur conteste une sanction qui lui a été infligée.

Au conseil d'entreprise, le poids des magasins de Liège et d'Arlon a permis de décrocher 2 mandats effectifs employés, alors qu'en délégation syndicale nationale, ce sont désormais 4 mandats sur 16 qui sont aux mains des bleus !

Actuellement, nous sommes engagés dans un processus de classification de fonctions pour les magasins et le RCMP (call-center).

La classification de fonctions datait de 1991 et Ikea l'a dénoncée unilatéralement, nous pressant de mettre en place un groupe de travail pour aboutir à une nouvelle classification de fonctions. Les objectifs de la Direction

sont clairement d'étendre la polyvalence et de limiter le remplacement des malades ou des personnes en congé, alors que nos objectifs sont d'équilibrer la charge de travail et de faire en sorte que le pesage des fonctions aboutisse à une meilleure rémunération des travailleurs.

Kim Meire (permanente ACLVB), Bereng Tsingos (permanent CGSLB), Benoît Elleboudt (expert classifications de fonctions pour la CGSLB) et des experts externes de chez Berenschot assistent nos délégués lors de ces groupes de travail.

La première réunion du groupe de travail a eu lieu le 27 avril. Depuis lors, les réunions se poursuivent avec une volonté d'avancer rapidement mais efficacement. En effet, depuis 2005, les organisations syndicales et la direction manifestent la volonté de revoir la classification de fonctions mais chaque tentative fut ponctuée d'un échec.

Gageons que maintenant que la CGSLB est bien représentée autour de la table, des solutions équilibrées et constructives pourront être dégagées pour arriver à une classification de fonctions juste et faisable. ■

Climat et températures

Une année de records



Le mois de juillet 2023 se place à la première place des années les plus chaudes jamais enregistrées selon Copernicus, le programme de l'Union européenne d'observation de la terre.



De plus en plus, on assiste à de nouveaux records de températures de l'air et à la surface des océans, ce qui entraîne des conséquences dramatiques. En Belgique, l'année 2023 occupe la septième place des étés les plus chauds depuis 1833.

PERTES HUMAINES ET MATÉRIELLES

C'est une réalité en effet, notre planète est confrontée à des catastrophes météorologiques de plus en plus fréquentes, plus intenses et dramatiques. Les bilans suivent cette tendance et sont de plus en plus lourds. Elles entraînent non seulement d'importantes pertes humaines, modifient profondément les écosystèmes, mais aussi des dégâts économiques, car elles impactent les infrastructures dans plusieurs secteurs comme la santé, l'alimentation, l'énergie et l'eau. Selon l'organisation météorologique mondiale (l'organisme des Nations Unies qui fait autorité pour les questions relatives au temps, au climat et à l'eau), les vagues de chaleur extrêmes, les épisodes de sécheresse, les tempêtes, les incendies et les inondations ont tué des dizaines de milliers de personnes en 2022 et causé des pertes qui se chiffrent en milliards de dollars. Et s'il est incontestable que ces événements climatiques affectent directement les personnes et l'économie, ils accroissent davantage les inégalités sociales.

CEUX QUI PAIENT LE PRIX FORT

Les pays moins développés sont les plus touchés. Et ceux qui font face aux plus grandes menaces, qui subissent les préjudices les plus graves dans le monde, sont les femmes et enfants. D'après un rapport des Nations Unies (Gender and Disaster Risk Reduction), ils ont 14 fois plus de chances de mourir lors d'une catastrophe climatique. En lien avec ce constat, on

relève que 70 % des victimes du tsunami qui dévasta l'Inde et l'Indonésie en 2004 étaient des femmes. Cette même année-là, les femmes étaient comptées en surnombre dans les décès liés à l'ouragan Katrina à La Nouvelle-Orléans, elles étaient aussi plus nombreuses parmi les victimes de la canicule européenne de 2003. Dans ce contexte, la quête d'une transition juste et durable passe obligatoirement par des mesures « sensibles au genre ».

Pour échapper aux catastrophes et à leurs conséquences (aggravées par les conflits et les guerres dans certains cas), des populations entières n'ont parfois pas d'autre choix que de fuir. En 2022, on a chiffré à 38,2 millions le nombre de personnes obligées de migrer à l'intérieur de leur propre pays.

Et tout comme ces mouvements migratoires forcés, la crise climatique impacte aussi la santé des citoyens et les entreprises, à la fois directement et indirectement.

L'ADAPTATION : RÔLE DES SYNDICATS

Les changements climatiques affectent déjà les travailleurs d'une grande variété de secteurs et leurs conditions de travail, de multiples façons et à des degrés divers. Ils affaiblissent les capacités physiques et cognitives, menacent parfois leur santé et leur sécurité, surtout si ils sont amplifiées par une condition physique fragile, des trajets domicile-travail fatigants ou encore si on exerce un métier pénible. Les risques professionnels liés aux températures extrêmes peuvent in fine diminuer la productivité du travail et freiner la croissance économique.

Une nécessaire adaptation aux changements climatiques est désormais réelle à tous les niveaux. C'est pourquoi aux côtés des entreprises, les travailleurs doivent contribuer aux solutions. Dans cette perspective, les syndicats européens se sont réunis en février 2020 pour réfléchir aux moyens d'adaptation dont ils disposent et à ceux à développer. La cellule environnement de Fast asbl participait à cet événement au cours duquel elle présentait les missions et actions réalisées pour favoriser la concertation sociale sur les questions d'environnement.

Quoi que nous fassions, les effets du changement climatique dans la société vont davantage se faire sentir, et ce pendant de nombreuses années encore. La résilience face à ces phénomènes est plus que jamais une question de survie. C'est pourquoi les entreprises doivent impérativement prendre conscience des menaces du changement climatique sur leur activité et sur les travailleurs, se montrer vigilantes et considérer sans plus tarder les moyens de s'en prémunir. ■

Charline Wandji

Conseillère Environnement à la Régionale wallonne de la CGSLB

Au chômage temporaire ?

La carte de contrôle électronique eC3.2

Depuis mai 2018, un projet pilote d'utilisation de la carte de contrôle électronique chômage temporaire (eC3.2) était mené dans certaines entreprises. Depuis septembre 2023, cette phase est terminée et l'application qui permet l'utilisation de ladite carte est ouverte à tous les chômeurs temporaires. De quoi s'agit-il, comment y accéder et comment fonctionne l'application ? Nous vous l'expliquons.

QU'EST-CE QUE C'EST ?

La carte de contrôle électronique chômage temporaire (eC3.2) est un service en ligne de la sécurité sociale auquel vous seul, en tant que chômeur temporaire, avez accès. Ce service vous sert à remplir, consulter, modifier et envoyer votre carte de contrôle chômage temporaire. Sur la base de la carte électronique, votre chômage temporaire est contrôlé et payé.

Pour utiliser l'application, vous devez être affilié à un organisme de paiement, par exemple la CGSLB. En outre, un accord entre vous et votre employeur est nécessaire pour l'utilisation de l'application, cela peut aussi être prévu au niveau de l'entreprise par une convention collective de travail (CCT) ou par le règlement de travail. L'option numérique n'est pas une obligation. En l'absence d'accord sur l'utilisation de l'eC3.2, c'est la version papier de la carte de contrôle qui reste d'application.

COMMENT Y ACCÉDER ?

La carte de contrôle électronique est disponible via le portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be/citoyen), le site de la CGSLB (www.cgslb.be/fr/carte-de-contrôle-electronique), ou l'application eC3.2. Vous pouvez vous connecter via ltsme ou le lecteur de carte d'identité électronique eID.

Un message d'erreur apparaît si votre employeur n'a pas autorisé l'utilisation de la carte de contrôle électronique ou si aucune donnée Dimona n'est renseignée pendant une période de chômage temporaire.



Lors de la première utilisation de l'application, une déclaration électronique sur l'honneur vous est proposée. Vous confirmez entre autres que vous utiliserez la carte électronique à partir du mois choisi. Cette utilisation est valable indéfiniment, pour tous les mois au cours desquels vous demandez des allocations de chômage temporaire.

Attention ! En cas de changement d'employeur, vous ne pouvez continuer à utiliser la carte électronique de contrôle du chômage temporaire que si cette utilisation est également prévue par un accord individuel, une convention collective de travail ou le règlement de travail. Si ce n'est pas le cas, contactez immédiatement votre secrétariat CGSLB.

COMMENT FONCTIONNE LA CARTE EC3.2 ?

La carte de contrôle eC3.2 est légèrement différente de sa version papier, mais elle est facile

à utiliser. En ligne ou via l'application, il y a un calendrier pour chaque mois, où vous pouvez indiquer les jours de travail, les jours de maladie, les jours fériés et les autres journées non indemnissables. Remplissez la carte à partir du 1er jour de chômage temporaire (ou du début du mois si vous travaillez dans la construction) jusqu'à la fin du mois. Vous pouvez indiquer plusieurs situations pour un même jour. Vous pouvez même préciser certaines situations, par exemple les congés collectifs ou les congés individuels, le fait de travailler pour un autre employeur, etc. Si vous souhaitez ajouter des informations complémentaires, un espace est prévu à cet effet.

Vous avez commis une erreur en remplissant la carte ? Pas de problème, vous pouvez facilement la corriger avant d'envoyer votre carte de contrôle électronique. La carte est à envoyer à la CGSLB dès la première date de confirmation autorisée indiquée dans le calendrier. Une confirmation suit immédiatement et vous êtes alors certain(e) que la carte a été introduite.

Plus d'informations ? Si vous avez une question sur la manière de remplir votre carte, vous pouvez à tout moment contacter votre secrétariat CGSLB.

[Service organisme de paiement](#)

Complément d'informations : Héberger des réfugiés ukrainiens n'a pas d'impact sur les allocations

Jusqu'au 31 décembre 2023, les chômeurs sont autorisés à conserver leur situation familiale lorsqu'ils hébergent temporairement des réfugiés ukrainiens. La mesure s'appliquait initialement jusqu'au 28 février 2023, mais le gouvernement l'a prolongée rétroactivement jusqu'à la fin de cette année.

La situation personnelle et familiale influence normalement sur le montant de l'allocation de chômage. Afin de ne pas voir leur situation modifiée, les travailleurs ou les chômeurs qui accueillent des Ukrainiens doivent en informer l'ONEM. Pour ce faire, ils doivent utiliser le formulaire C110-Accueil réfugiés ukrainiens disponible sur le site de l'ONEM ou auprès de votre secrétariat CGSLB.

Veillez noter qu'il faut également indiquer la fin de l'hébergement temporaire. Si vous ne le faites pas, vous risquez de perdre vos droits aux allocations.

BOOSTEZ

le dialogue



Devenez candidat·e CGSLB !

ÉLECTIONS SOCIALES 2024



INVESTISSEZ VOTRE ÉNERGIE
DANS LE SYNDICAT POSITIF

