



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Les militants de la CGSLB informent le public sur les enjeux de l'AIP

Dans ce numéro :

Il faut réformer la loi de 1996 sur la compétitivité | Exonération fiscale de l'intervention dans les frais du télétravail | Élargissement de la gamme de produits et services payables en écochèques | Augmentation du plafond de calcul des pensions futures

SOMMAIRE

Calcul de pension plus favorable 7

Le plafond de rémunération entrant dans le calcul de la pension sera relevé en quatre étapes d'ici 2024.

Fisc et télétravail 8

Le fisc a précisé, dans une circulaire, les situations dans lesquelles l'intervention de l'employeur dans les frais du télétravail est exonérée d'impôt.

Ecochèques 12

La liste des produits et services payables par écochèques a été élargie à de nouveaux labels énergétiques, à la location de certains produits de seconde main ainsi qu'aux abonnements et affiliations aux potagers collectifs.

Extraits de jurisprudence 14

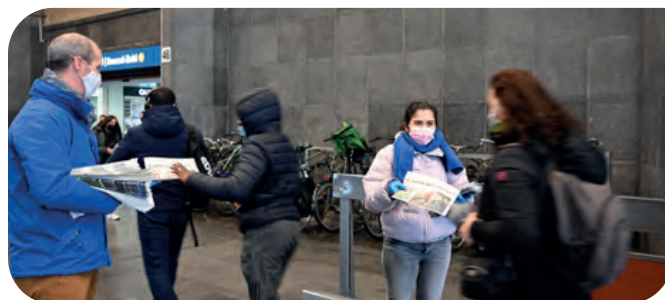
Remise d'un certificat médical par WhatsApp, licenciement discriminatoire pendant une absence de longue durée et licenciement pendant une faillite. Examen de décisions des cours et tribunaux du travail.

Travailleurs des plateformes 18

Coursiers et syndicats ont manifesté le 24 février contre l'exploitation dont les livreurs de repas sont les victimes de moins en moins consentantes.

Chômage temporaire 22

Le gouvernement fédéral a décidé de prolonger les mesures de soutien existant dans le cadre de la crise du coronavirus jusque fin juin 2021.



La CGSLB reste solidaire

Tous les deux ans, les partenaires sociaux négocient un accord interprofessionnel pour les travailleurs et les travailleuses du secteur privé. Cette fois, les discussions ont achoppé sur la marge salariale. Les syndicats trouvent que 0,4 % c'est trop peu. Les employeurs estiment que c'est déjà famineux en période de crise.

La CGSLB part du principe que les mandataires syndicaux sont capables d'adapter leurs revendications à la situation. Dans les entreprises qui ont réalisé de bonnes performances, pourquoi la plus grosse partie des gains serait-elle réservée aux actionnaires ? Les travailleurs et les travailleuses ont droit à leur part du gâteau.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Donnons toutes ses chances à l'accord interprofessionnel

Le Syndicat libéral n'appelle pas à la grève générale le 29 mars prochain. Il soutiendra et indemniserà ses affiliés et affiliées qui auront décidé d'y participer dans leur entreprise.

Nous avons toujours considéré que la grève est l'arme ultime des travailleurs qui veulent faire aboutir une revendication juste. Mais, à ce stade, il est encore trop tôt pour la dégager de manière générale. Surtout en ces temps particuliers de pandémie, nous privilégions des actions alternatives pour sensibiliser la population et maintenir la pression sur les employeurs et le gouvernement.

La négociation de l'AIP est au point mort. La marge maximale stricte de 0,4 % d'augmentation salariale sur deux ans, telle que fixée dans le rapport du Conseil central de l'Économie bloque toute négociation.

Le gouvernement a déjà insisté pour que les partenaires sociaux se remettent autour de la table pour fixer une norme salariale et répartir l'enveloppe bien-être. Nous avons essayé, dans un esprit constructif, mais sans résultats.

À partir du 15 mars, le gouvernement est à même de convoquer les partenaires sociaux et de leur faire une proposition de médiation. À défaut d'accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le mois à compter de la convocation, la norme salariale sera fixée par Arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Dans sa déclaration, le gouvernement fédéral s'est engagé à garantir une évolution salariale comparable à celle de nos pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) afin de maintenir l'équilibre entre la compétitivité et le pouvoir d'achat. Il ne s'est par contre pas engagé à modifier la loi de 1996 comme nous le revendiquons sur le banc syndical depuis de nombreuses années. Néanmoins, le ministre de l'Emploi a tenté de donner une réponse à ce problème en proposant d'autoriser, par circulaire, une augmentation du pouvoir d'achat complémentaire à la marge de 0,4 %, par le biais de primes. Ceci ne serait possible que dans les entreprises ayant bien performé pendant la crise. C'est le début d'une approche créative pour négocier des augmentations de pouvoir d'achat des travailleurs au-delà de 0,4 % sans toucher à la loi de 1996, mais ce ne sera pas suffisant.

Au Syndicat libéral, nous voulons d'abord savoir dans quelle direction ira la proposition du gouvernement. Et nous devons aussi obtenir des réponses à des questions pratiques.

Par exemple, ces suppléments seront-ils repris dans la masse salariale lors du prochain calcul de la marge dans deux ans ?

Si cela était le cas, cela entraînerait de facto

une réduction automatique de la prochaine marge salariale. Les travailleurs des secteurs pour lesquels nous ne pouvons décerner pas négociation d'augmentations salariales aujourd'hui, seraient dès lors, à nouveau, privés d'une juste augmentation dans le prochain AIP (horeca, événementiel, voyages...). Ce n'est pas acceptable ! Et d'un point de vue juridique, la méthode des circulaires ne peut pas garantir qu'il n'y aura pas d'impact sur la marge de négociation dans deux ans.

Le Syndicat libéral ne veut pas demeurer dans cette situation de blocage. Nous devons avancer dans d'autres dossiers importants tels que la problématique des fins de carrière ou du travail faisable. Les organisations syndicales ont également convenu que la priorité est de convaincre l'opinion publique de la nécessité de réformer la loi de 1996. D'où l'idée de distribuer 1 million d'exemplaires de la Gazette des Salaires rédigée en front commun syndical.

En lieu et place de la grève nationale, la CGSLB a décidé de choisir seule ses moyens d'action et de mener sa propre campagne. Et pour rester solidaire, la CGSLB soutiendra et indemniserà ses affiliés s'ils désirent participer aux actions du 29 mars. En adoptant cette approche pragmatique, nous respectons par la même occasion ce qui fait la spécificité de la CGSLB. D'abord donner toutes ses chances à la négociation.

Nos revendications sont réalistes. Nous sommes conscients de la situation difficile de beaucoup d'entreprises et du fait que de nombreux emplois ne tiennent plus qu'à un fil. Nous sommes donc capables de prendre nos responsabilités... mais, en contrepartie, nous demandons simplement de pouvoir récompenser les travailleurs et les travailleuses des entreprises qui ne connaissent pas la crise. Tous les bénéfices ne peuvent pas aboutir dans les poches des actionnaires. ■

Mario Coppens
Président national



Pourquoi la CGSLB veut un

La CGSLB soutient les actions d'information sur la nécessité de conclure un accord interprofessionnel 2021/2022. Elle n'appelle pas à cesser le travail. Nous voulons d'abord suffisamment informer la population sur les enjeux propres de l'AIP (augmentation des salaires et âges de fin de carrière) et sur l'influence de la rémunération sur les formes de salaire différé (chômage, indemnités de maladie, pension). Nous attirons également votre attention sur le chantage exercé par le banc patronal en liant la répartition de l'enveloppe bien-être (augmentation des allocations sociales) à la conclusion d'un AIP.

Des salaires élevés sont bons pour l'emploi

La loi de 1996 a un impact négatif sur les performances de l'économie belge et donc sur l'emploi. Il faut augmenter les salaires pour inciter les entreprises à favoriser une productivité basée sur l'innovation et non plus sur la mise sous pression insupportable des travailleurs et des travailleuses.

Augmentations salariales = perte de compétitivité de nos entreprises par rapport à celles des pays voisins. Cette pseudo-évidence s'est imposée au cours de la dernière décennie. Elle s'est traduite par l'aggravation, en 2017, de la loi de 1996 sur la marge salariale. Depuis, il nous est quasiment devenu impossible de négocier des augmentations de salaire consistantes. Or, de plus en plus d'études scientifiques démontrent que la loi de 1996 est néfaste pour notre économie.

CONSOMMATION INTÉRIEURE

La politique de modération des salaires menée depuis de nombreuses années a fait stagner le revenu disponible des travailleurs et travailleuses. Au cours de la dernière décennie, les salaires réels n'ont plus augmenté. Pire, ils ont même régressé pendant certaines périodes. Pourtant, en analysant le produit intérieur brut (PIB) de la Belgique, on voit que près de la moitié des dépenses totales ont été effectuées par des ménages privés. Cela équivaut à plus du double des investissements des entreprises et également à plus du double de l'effort des pouvoirs publics. En

d'autres termes, la consommation privée représente le principal moteur de la demande intérieure. Le fait que la croissance économique belge se soit retrouvée en dessous de la moyenne européenne pendant trois années sous le gouvernement Michel est une conséquence directe de la modération salariale. Si nous voulons éviter que la Belgique se retrouve à la traîne pendant les années cruciales de relance économique qui s'annoncent, il faut améliorer le revenu disponible. Avec le texte actuel de la loi de 1996, ce n'est tout simplement pas possible.

PRESSIION MAXIMALE

Pour nous, c'est le concept même de compétitivité qu'il faut reconsidérer. Pour rester concurrentielle, notre économie doit développer une série d'autres avantages comparatifs, dont l'innovation et la valorisation du capital humain. La Belgique est encore l'un des pays les plus productifs au monde. Toutefois, la loi de 1996 diminue notre avantage parce qu'elle ne se base que sur la modération des salaires. La hausse de productivité chez nos voisins allemands, français et néerlandais est deux fois

plus élevée qu'en Belgique. Elle est même trois fois plus élevée en moyenne au niveau de l'OCDE. Ce n'est plus le terrain sur lequel nous devons nous battre.

En matière de pression au travail, nous sommes au maximum de ce que nous pouvons exiger des femmes et des hommes dans les entreprises. Et puis, la productivité ne peut plus être un objectif en soi.

SPIRALE NÉGATIVE

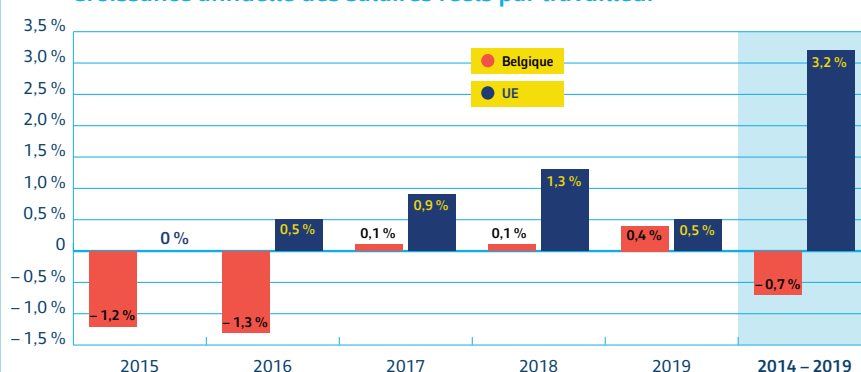
La forme extrême de modération salariale qui nous est imposée risque de nous faire perdre notre avance à cause de la spirale négative des bas salaires. Celle-ci ralentit l'amélioration de la productivité et constitue en même temps un frein à la consommation des ménages dans l'économie locale. La loi de 1996 semble donc n'avoir qu'un impact négatif sur notre économie. Par ailleurs, la pandémie contre laquelle nous nous battons démontre que le concept de productivité ne peut s'appliquer de la même manière dans le secteur non-marchand. Il faut rendre ces métiers plus attractifs et moins pénibles en augmentant les salaires et en procédant à des embauches.

accord interprofessionnel

À LA POUBELLE

Sur le banc syndical, nous ne saurions mieux résumer la situation que le professeur Paul De Grauwe (London School of Economics) dans un éditorial paru le 2 mars dans De Morgen : « La loi de 1996 est basée sur des considérations économiques obsolètes qui ne jurent que par la compression des coûts. Cela nous entraîne dans une spirale négative vers des salaires insuffisants et des emplois peu attrayants. Nous ferions mieux de nous affranchir de ce paradigme économique complètement dépassé et de jeter la norme salariale à la poubelle. »

Croissance annuelle des salaires réels par travailleur



La croissance économique de la Belgique est restée à la traîne pendant la période de modération salariale (2015-2019), à certains moments, les salaires réels ont même diminué

Un bon salaire brut influence vos revenus à venir

La négociation d'un bon AIP ne porte pas uniquement sur une augmentation salariale directe. Vous pouvez y gagner des droits sociaux supplémentaires. Des salaires bruts plus élevés se traduisent automatiquement par des moyens supplémentaires pour la sécurité sociale. Votre salaire brut d'aujourd'hui détermine votre pension de demain, comme votre allocation en cas de chômage ou vos indemnités de maladie.

Inversement, de bas salaires en brut auront un impact tout au long de votre carrière. Pour certaines femmes ayant toujours travaillé à temps partiel, cela peut se traduire par une chute de revenus très importante au moment du départ à la pension. Si l'écart salarial femmes/hommes est d'environ 20 % durant la vie active, cet écart atteint environ 30 % au moment de la pension. Cela explique pourquoi les syndicats militent pour une augmentation en brut et non en net. Une voiture de société, une indemnité vélo, des titres-repas... augmentent effectivement votre pouvoir d'achat, mais ne vous apporte absolument rien au niveau de vos droits sociaux. Votre pension ne s'en verra pas augmentée d'un euro ni vos éventuelles indemnités de maladie ni vos allocations de chômage.



L'enveloppe bien-être prise en otage

Pour réduire nos revendications en matière d'augmentations salariales, les employeurs prennent en otages les allocataires sociaux les plus démunis. Ils lient l'AIP à la répartition de l'enveloppe bien-être.

Le gouvernement confie aux partenaires sociaux la responsabilité de répartir l'enveloppe bien-être pour que les revenus des chômeurs, des malades et des retraités progressent parallèlement à l'évolution des salaires. L'indexation des allocations sociales n'y suffit pas.

Selon la loi, pour le 15 septembre de chaque année paire, les interlocuteurs sociaux doivent conseiller le gouvernement sur l'af-

fectation du budget. Pour les deux années à venir, environ 625 millions d'euros sont prévus pour le relèvement des revenus de remplacement (allocations) et un peu plus de 88 millions d'euros pour l'aide sociale (le revenu d'intégration payé par le CPAS par exemple). Les syndicats préfèrent affecter ces moyens à l'augmentation des allocations les plus basses, de façon à mieux lutter contre la pauvreté. Les employeurs refusent toutefois de remettre au gouvernement un avis commun

dans les délais légaux. Ils espèrent que les organisations syndicales marquent leur accord sur une modeste augmentation salariale en échange d'une augmentation des allocations sociales. En bref, ils essaient d'opposer les actifs aux non-actifs. C'est d'autant plus intolérable que si c'est le gouvernement qui prend la main, il pourrait par exemple décider de favoriser les pensionnés au détriment des chômeurs pour des raisons électoralistes, alors que nous voulons aider les plus pauvres.

Les mauvais comptes de la loi sur la compétitivité

Si nous demandons la réforme de la loi de 1996, c'est parce qu'elle impose le calcul de la marge salariale à partir de données partielles. Elle ne prend pas en compte des subventions salariales que les pouvoirs publics accordent aux entreprises. En 2019, elles s'élevaient à 8,4 milliards d'euros.

Autrement dit, lorsqu'il s'agit de comparer le coût salarial avec nos voisins, on agit comme si les entreprises belges devaient bien payer elles-mêmes ces 8,4 milliards qui renforcent leur position concurrentielle.



Pas de modération des dividendes

L'application actuelle de la loi de 1996 introduit une discrimination insupportable au détriment de ceux et celles qui vivent des revenus de leur travail salarié.

Dans son article 14, elle prévoit bien la possibilité de demander un effort équivalent aux autres revenus, notamment sur les dividendes versés aux actionnaires. Assez curieusement, depuis 1996 aucun gouvernement n'a jamais cru équitable d'appliquer ledit article 14 pour contribuer à soutenir la compétitivité de notre économie. Pour paraphraser La Fontaine, selon que vous serez puissant ou misérable les jugements politiques vous feront plus ou moins contribuer à l'effort commun.

En conséquence, les bénéfices engrangés par les entreprises ne pouvant être que très faiblement (0,4 %) consacrés à l'augmentation des salaires, ils se retrouveront entièrement dans les poches des actionnaires.



Pensions

Augmentation du plafond de calcul en 4 fois



Le Service fédéral des Pensions calcule le montant de votre pension par année de travail en se basant sur votre rémunération annuelle. En vue de renforcer la solidarité entre les bas et hauts revenus, il est possible que la totalité de votre rémunération annuelle ne soit pas prise en compte. Dans ce cas, on parle du 'plafond de calcul'. Si vous le dépassez, le montant de votre pension sera calculé sur la base de ce plafond. Si vous gagnez moins, votre pension est calculée sur la base de votre rémunération annuelle.

BASE ANNUELLE

Le plafond de calcul pour l'année 2020 est fixé à 60 026,75 euros pour une année de travail à temps plein. À partir du moment où votre salaire mensuel (prime de fin d'année comprise) est plus élevé que 4 617,44 euros, votre pension sera calculée sur la base du plafond.

En d'autres termes, si vous avez travaillé 45 ans à temps plein, que vous avez chaque année touché une rémunération supérieure au plafond et que vous décidez de prendre votre pension au 1er janvier 2021, vous toucherez une pension nette par mois de maximum 1 894,20 euros.

À titre de comparaison, le montant net de la pension minimum garantie se monte à 1 312,95 euros par mois en 2021.

PENSION PLUS ÉLEVÉE

Le Syndicat libéral demande depuis des années la hausse de ce plafond de calcul, pour pouvoir bénéficier d'une pension plus élevée. C'est désormais chose faite pour les pensions qui débiteront le 1er janvier 2022.

Le plafond de calcul sera relevé 4 fois d'au moins 2,38 % au 1er janvier 2021, 1er janvier 2022, 1er janvier 2023 et 1er janvier 2024. En conséquence, en 2024, le plafond de calcul sera au moins 9,86 % plus élevé qu'en 2020. Pour le moment, nous ne sommes pas en mesure de vous communiquer les montants exacts des nouveaux plafonds de calcul. ■

Lisa Castelein

Erreur de calcul suite au crédit-temps

Vous avez touché votre première allocation de crédit-temps fin de carrière entre le 1er janvier 2015 et le 17 janvier 2017 ? Vous aviez alors moins de 60 ans ?

Bonne nouvelle ! Le Conseil d'État, l'une des plus haute juridiction du pays, a récemment estimé que le gouvernement avait commis une erreur en accordant un calcul de pension moins favorable aux personnes qui avaient touché leur première allocation de crédit-temps fin de carrière entre le 1er janvier 2015 et le 17 janvier 2017, et étaient alors âgées de moins de 60 ans.

Dans la pratique, il s'agit de travailleurs qui pouvaient bénéficier du crédit-temps fin de carrière car ils comptabilisaient au moins 35 ans de carrière.

L'arrêté royal qui prévoyait un calcul moins avantageux de la pension date du 17 janvier 2017. Les travailleurs ayant demandé avant cette date un crédit-temps fin de carrière ne pouvaient donc pas prévoir que cela aurait des conséquences sur le calcul de leur pension !

ET MAINTENANT ?

Si vous êtes déjà pensionné, le Service fédéral des Pensions va, dans la mesure du possible, procéder à une révision automatique de votre pension. Les détails ne sont pas encore connus.

Si vous pensez que les informations ci-dessus peuvent avoir un impact sur votre pension actuelle ou future, ou si vous désirez plus d'informations, contactez votre secrétariat CGSLB.

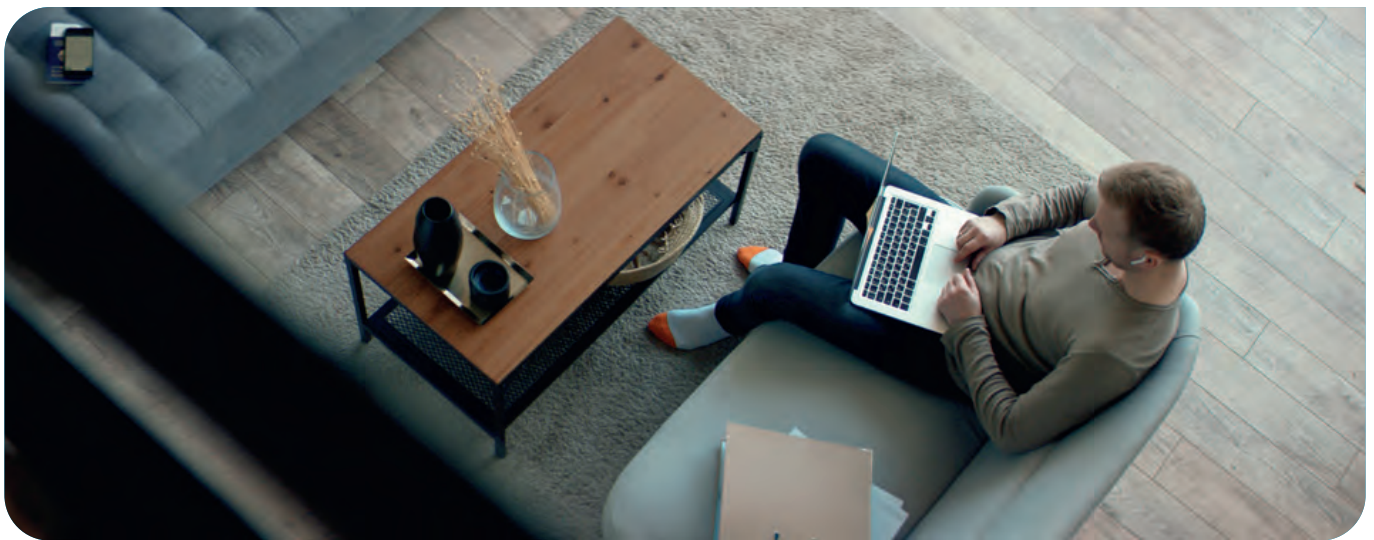
Pour vous aider le plus rapidement possible, il faut nous remettre la décision de pension, votre aperçu de carrière complet et la décision C62 de l'ONEM.

Pour obtenir votre aperçu de carrière, vous pouvez téléphoner au numéro gratuit 1765 ou compléter le formulaire de contact sur le site du Service fédéral des Pensions (www.sfpd.fgov.be). ■

Lisa Castelein

Nouvelles règles fiscales pour l'indemnisation du télétravail

Le fisc a précisé, dans une circulaire, les situations dans lesquelles l'intervention de l'employeur dans les frais du télétravail est exonérée d'impôt.



La réglementation sur le télétravail n'a pas été adaptée aux circonstances exceptionnelles que nous vivons depuis un an, ni sur le plan fiscal ni sur celui du droit du travail. Une simple circulaire de l'administration fiscale fixe clairement le cadre à l'intérieur duquel vous pouvez négocier les compensations pour le surcoût du télétravail, que ce soit dans ou hors contexte Corona puisque la pratique demeurera largement répandue après la fin de la crise.

Cette circulaire fait référence au télétravail effectué dans les locaux privés du travailleur, elle ne concerne pas le travail effectué dans un bureau satellite de l'employeur. Elle vise le télétravail structurel et régulier : l'équivalent d'une journée de travail par semaine (alors qu'auparavant, 5 jours de travail par mois étaient exigés). Cette évaluation s'effectue sur une base mensuelle.

Plusieurs situations peuvent se présenter. Un travailleur qui, pour éviter l'heure de pointe du matin, preste chaque jour les deux premières

heures de sa journée depuis son domicile et puis se rend au bureau pour le reste de ses heures de travail entre en considération pour l'appréciation du télétravail structurel et régulier, du moins pour ce qui concerne ces deux premières heures de la journée de travail. Il en va de même pour le salarié qui travaille à temps partiel à 80 % et preste une journée de télétravail par semaine.

Indemnité forfaitaire de bureau

Un employeur peut octroyer une indemnité forfaitaire de bureau de maximum 129,48 euros par mois aux travailleurs qui effectuent régulièrement du télétravail. Le gouvernement a décidé de porter temporairement le montant maximum à 144,31 euros par mois pour les mois d'avril, mai et juin 2021.

Le montant de l'indemnité forfaitaire de bureau peut également être payé pendant les congés annuels ordinaires.

En cas de prestations à temps partiel, le montant maximal ne doit pas être réduit proportionnellement. L'employeur peut accorder

l'indemnité forfaitaire de bureau maximale, indépendamment du nombre d'heures prévues dans le contrat de travail.

L'indemnité forfaitaire de bureau couvre tous les frais de bureau, c'est-à-dire, l'usage d'un espace de bureau dans le logement du travailleur (y compris la location et les amortissements éventuels de l'espace), les fournitures informatiques et d'impression (pas l'imprimante et l'ordinateur eux-mêmes, mais par exemple le papier, une clé USB, un tapis de souris, l'encre, etc.), les fournitures de bureau (dossiers, blocs de cours, stylos à bille, etc.), les fournitures de base telles que l'eau, l'électricité et le chauffage, les frais d'entretien, les frais d'assurance, le précompte immobilier, et même le café, l'eau, les rafraîchissements.

Le fisc accepte le cumul de l'indemnité forfaitaire de bureau avec un certain nombre d'avantages qui ne sont pas réputés être inclus dans le forfait. Il s'agit du mobilier de bureau/équipement informatique dont le coût réel doit être démontré. Examinons cela en détail.

Remboursement du prix d'achat de l'équipement de bureau et du matériel informatique

Le remboursement des éléments suivants est exonéré d'impôt et de cotisations ONSS, indépendamment du fait que le travailleur ait reçu ou non l'indemnité forfaitaire de bureau : siège de bureau, table de bureau, armoire de bureau, lampe de bureau fonctionnelle, deuxième écran d'ordinateur, imprimante et/ou un scanner, clavier, souris, souris de pied, pavé tactile (trackpad), boule de commande (trackball), casque téléphonique, appareillage spécifique dont les personnes ayant un handicap ont besoin pour travailler aisément avec un ordinateur.

Un siège de bureau ergonomique, une table de bureau, une souris, un pavé tactile ou une boule de commande ne peuvent entrer en considération que si l'employeur met ce type de mobilier de bureau/matériel informatique à disposition dans des circonstances normales sur le lieu de travail. Les dépenses somptuaires (qui dépassent de manière déraisonnable les besoins du télétravail comme une lampe de bureau design) ne sont pas acceptées.

Mise à disposition par l'employeur de l'équipement de bureau et du matériel informatique

L'employeur peut préférer mettre à disposition du travailleur du mobilier de bureau ou du matériel informatique, en combinaison avec l'indemnité forfaitaire ou pas. Les objets restent la propriété de l'employeur.

Indemnité forfaitaire pour l'utilisation à des fins professionnelles d'une connexion et d'un abonnement internet privés

Lorsque l'internet est réellement utilisé par le travailleur dans le cadre du télétravail, l'intervention de l'employeur peut être déterminée forfaitairement jusqu'à un montant maximal de 20 euros par mois. En cas de prestations à temps partiel, ce maximum ne doit pas être réduit proportionnellement.

Le fisc accepte l'octroi de ce forfait à condition que l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de connexion et d'abonnement internet privés du travailleur (par exemple, en prenant en charge une partie de la facture relative à l'abonnement internet). L'indemnité forfaitaire peut être cumulée avec d'autres indemnités ou mises à disposition énumérées ci-dessous.



Indemnité forfaitaire pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur privé, d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnels

Lorsque le matériel privé (ordinateurs de bureau, ordinateurs portables, tablettes, ainsi que les périphériques et les logiciels nécessaires) est réellement utilisé par le travailleur pour effectuer le télétravail, l'intervention de l'employeur peut être déterminée forfaitairement jusqu'à un montant maximal de 20 euros par mois. Dans le cas de prestations à temps partiel, ce maximum ne doit pas être réduit proportionnellement.

L'administration fiscale accepte l'octroi de ce forfait à condition que l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais (par exemple, en prenant en charge une partie du prix d'achat de l'ordinateur ou en fournissant lui-même un ordinateur portable ou une tablette).

Nouveau forfait : en cas d'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnels, sans ordinateur privé, le fisc accepte qu'une indemnité de 5 euros par mois et par élément soit accordée pendant une durée maximale de 3 ans, avec une limite absolue de maximum 10 euros par mois.

Ces montants maximums ne doivent pas être réduits proportionnellement en cas de prestations à temps partiel.

CUMUL OU PAS CUMUL ?

Ces deux forfaits ne peuvent pas être cumulés.

Il faut choisir entre :

- soit, une indemnité de maximum 20 euros par mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur privé avec périphériques
- soit, une indemnité de maximum 10 euros par mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnels, sans ordinateur privé

Le cumul avec l'indemnité forfaitaire de bureau ou avec d'autres avantages est accepté, pour autant qu'il ne concerne pas les mêmes appareils que ceux auxquels s'applique le forfait.

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020

Si cette circulaire entre officiellement en vigueur depuis le 1er mars 2021, le fisc applique les principes qui y sont repris déjà aux situations de télétravail qui se sont produites à partir du 1er janvier 2020.

L'ONSS a décidé de suivre le point de vue de l'administration fiscale. Ces avantages seront dès lors traités de la même manière sur le plan fiscal et parafiscal (ONSS).

Plus d'info Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB. Dans le cadre de notre offre de services à 360°, nos collaborateurs répondent aux questions concernant vos impôts. ■

Trois jours de congé de deuil, ce n'est pas suffisant

À la suite de plusieurs propositions de loi en vue d'allonger la durée du congé de deuil, différents experts ont pris la parole au

Parlement début mars. Les organisations syndicales ont plaidé pour 10 jours avec maintien du salaire.

Pour l'instant, le travailleur qui est confronté au décès de son conjoint / cohabitant légal, enfant (ou celui de son conjoint) a le droit de s'absenter du travail pendant une période de 3 jours, à compter du jour du décès et jusqu'au jour de l'enterrement compris. Ce n'est pas assez, il ne s'agit pas d'un véritable congé de deuil !

Plusieurs propositions sont sur la table :

- allongement du congé de deuil à 10 jours
- plus de flexibilité concernant la période

pendant laquelle ces jours peuvent être pris (de 1 an à 3 ans après le décès)

- sur le lieu de travail, prévoir l'accompagnement nécessaire au processus de deuil.

Les syndicats sont en faveur de ces propositions, et les changements doivent se faire le plus rapidement possible. Pouvoir faire son deuil n'a aucun lien avec les autres formes de congé. Il ne faut donc pas attendre une réforme générale des systèmes de congé pour pouvoir apporter des changements. Nous

estimons d'ailleurs que ces 10 jours doivent être accordés avec maintien du salaire, et que les coûts ne doivent pas être assumés par l'assurance maladie, comme cela a été le cas pour l'allongement du congé de naissance.

Il faut aussi être attentif aux cas des travailleurs sans contrat à durée indéterminée, tels que les intérimaires, pour qu'eux aussi puissent avoir recours au congé de deuil. ■

Katrien Van Sinay

Petit chômage

Le congé de deuil tombe sous la réglementation du petit chômage ou congé de circonstance. Via ce système, le travailleur a le droit de s'absenter du travail tout en conservant sa rémunération normale

à l'occasion de certains événements familiaux ou pour remplir certaines obligations civiques ou missions civiques. Retrouvez dans cet aperçu à combien de jours de petit chômage vous avez droit.

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur	2 jours à choisir au cours de la semaine de l'événement ou de la semaine suivante
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, de la deuxième épouse du père, du deuxième époux de la mère, d'un petit-enfant du travailleur	Le jour du mariage
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur du travailleur	Le jour de la cérémonie
Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, de la deuxième épouse du père, du deuxième époux de la mère du travailleur	3 jours à choisir entre le jour du décès et le jour de l'enterrement inclus
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant, d'un beau-fils, d'une belle-fille habitant chez le travailleur	2 jours à choisir dans la période entre le jour du décès et le jour de l'enterrement inclus
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant, d'un beau-fils, d'une belle-fille n'habitant pas chez le travailleur	Le jour de l'enterrement
Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	Le jour de la cérémonie ou le jour d'activité précédant ou suivant si la cérémonie tombe un dimanche, un jour férié ou d'inactivité
Participation à un jury de Cour d'Assises, convocation comme témoin devant un tribunal ou comparution personnelle à la demande du Tribunal du travail	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours



L'exercice de la fonction d'assesseur lors des élections politiques vous donne également droit à du petit chômage.

Outre les événements repris dans le tableau, il est possible que dans votre secteur d'activité, d'autres événements vous donnent également le droit de vous absenter du travail avec maintien de votre salaire, par exemple quand vous déménagez.

Au sein du Conseil national du Travail, les partenaires sociaux sont invités à faire des propositions en vue d'élargir le petit chômage aux familles d'accueil.

Le Conseil des ministres a décidé il y a peu que chaque travailleur pourrait bénéficier du petit chômage pour se faire vacciner contre le coronavirus. Concrètement, dès que le texte aura été publié au Moniteur, vous pourrez vous absenter du travail le temps de vous rendre au centre de vaccination, de vous faire vacciner et d'en revenir, et ce sans perdre votre salaire.

Droit à la rémunération

Pendant son absence pour petit chômage, le travailleur a droit à sa rémunération normale. Aucune rémunération n'est due lorsque les circonstances justifiant le petit chômage tombent un jour où le travailleur n'aurait pas dû travailler ou pendant une période de suspension du contrat de travail (maladie, vacances annuelles...).

Conseil ! La réglementation en matière de petit chômage est détaillée dans le Manuel du Travailleur, le guide juridique gratuit pour les affiliés CGSLB. Rendez-vous sur www.lemanuel.be > droit individuel du travail > suspension du contrat de travail.

* Au moment de mettre ce *Librement* sous presse, la loi n'avait pas encore été publiée au Moniteur.

KVS

Ensemble contre le corona, ensemble pour la vaccination

Les organisations d'employeurs et les syndicats ont réalisé ensemble une affiche et du matériel visuel pour soutenir la campagne de vaccination. Ils encouragent chacun à se faire vacciner pour atteindre une immunité de groupe. Plus le taux de vaccination augmentera, plus vite nous pourrons retourner à la vie normale.

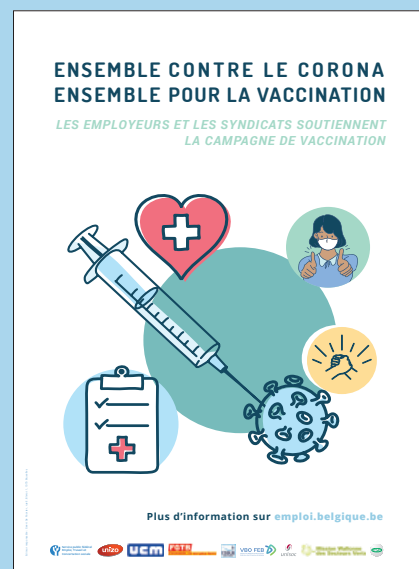
Le Conseil national du Travail et le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail veulent tourner la page de la pandémie du coronavirus le plus rapidement possible. C'est pourquoi, les organisations d'employeurs et les syndicats ont décidé de mettre en avant l'importance de la vaccination contre le coronavirus au moyen d'une affiche commune. Il faut que les membres de nos familles, nos collègues, nos amis... ne soient plus diminués par la maladie et ne décèdent plus à cause de ce coronavirus. Tous, nous pourrons alors à nouveau, librement et sans souci, voyager, travailler, aller au restaurant, faire du sport, aller au cinéma, au théâtre et aux concerts et surtout vivre des émotions ensemble.

IMMUNITÉ COMMUNE

Un vaccin vous protège de par le fait que vous ne serez pas malade ou beaucoup moins si vous entrez en contact avec le virus. Plus encore, si beaucoup de personnes ont une immunité ou une résistance, le virus pourra beaucoup moins circuler, ce qui profite à toute la société. Si plus de 70 % de la population est vaccinée, le virus se propagera moins et le retour à la vie normale sera facilité.

La vaccination contre le coronavirus a lieu sur base volontaire et est gratuite pour chacun.

Jusqu'à ce que suffisamment de personnes soient vaccinées, il est très important que nous continuions à appliquer tous les principes et mesures du guide générique et des



guides sectoriels pour maintenir autant que possible sous contrôle la propagation du coronavirus et pour éviter des contaminations. Ensemble contre le corona, ensemble pour la vaccination !

VACCINATION VOLONTAIRE

À la CGSLB, nous restons attachés à l'équilibre entre libertés individuelles et intérêt collectif. La décision de se faire vacciner reste un acte volontaire. Pas question qu'un employeur oblige ses travailleurs à se faire vacciner sans raison impérieuse.

Rappelons que tout travailleur salarié lié à un employeur par un contrat de travail aura le droit de s'absenter pendant les heures de travail, avec maintien de sa rémunération, afin de se faire vacciner jusqu'au 31 décembre 2021.

La liste des produits achetable avec des écochèques s'élargit

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir la liste écochèque à de nouveaux labels énergétiques, à la location de certains produits de seconde main ainsi qu'aux abonnements et affiliations aux potagers collectifs.

Les écochèques sont un réel succès. Aujourd'hui, plus de 1,8 million de salariés en bénéficient. Ces chèques permettent aux travailleurs d'augmenter leur pouvoir d'achat tout en encourageant l'achat de produits durables et éco-responsables en Belgique.

MISE À JOUR

La grande question pour tous les salariés reste de savoir ce qui peut être acheté avec ces écochèques. Les partenaires sociaux s'étaient engagés à examiner la liste de produits écochèques à partir de septembre 2020.

Ils ont procédé à un examen approfondi des demandes d'ajouts de produits à la liste, des questions d'interprétation et des évolutions écologiques récentes.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé d'élargir la liste écochèque à de nouveaux labels, à la location de certains produits de seconde main ainsi qu'aux abonnements et affiliations aux potagers collectifs.

LABEL DE A À G

Une question importante qui devait également être discutée lors de cet examen de la liste concerne le nouveau label énergétique européen. En effet, depuis le 1er mars 2021, un nouvel étiquetage européen plus clair s'applique pour certains produits. Il s'agit des appareils de réfrigération, des lave-vaisselle, des lave-linge et des dispositifs d'affichage électronique, y compris les téléviseurs et les écrans. Pour ces appareils, l'ancien étiquetage allant de A+++ à D ne s'applique plus car les instances européennes ont constatées que les différences entre les catégories A+, A++ et A+++ n'étaient plus évidentes pour les consommateurs. Désormais, c'est une



échelle plus simple allant de A à G qui sera d'application.

ÉCOCHÈQUE DE A À D

Les partenaires sociaux ont également réussi à se mettre d'accord sur les nouvelles classes énergétiques permettant l'achat d'appareils grâce aux écochèques.

Les partenaires sociaux ont notamment pris en compte les parts de marché actuels des groupes des produits disposant du nouveau label énergétique européen et ont donc prévu que peuvent être achetés avec des écochèques :

- les appareils de réfrigération des classes A, B, C ou D
- les lave-vaisselle ménagers des classes A, B ou C
- les lave-linge ménagers de la classe A

- les dispositifs d'affichage électronique (y compris téléviseurs et écrans) des classes A, B, C ou D









Pour tous les autres appareils électriques qui disposent encore de l'ancien label, ils peuvent encore être achetés avec des écochèques à condition d'appartenir aux classes A+, A++ ou A+++.



La nouvelle liste des produits pouvant être payés par écochèques est annexée à la CCT 98/7 qui a été signée le 3 mars 2021 au CNT. Elle entre en vigueur le 1er mars 2021.

Vous retrouverez l'ensemble des adaptations en consultant la liste des produits et services pouvant être acquis avec des écochèques sur le site du Conseil national du Travail. ■

Profitez des réductions

	10 % de réduction sur tous vos travaux à la maison réalisés par un spécialiste Ajusto
	12,5 % de réduction sur le café JAVA
	Profitez de réductions jusqu'à 30 % sur les produits Samsung
	Achetez-ici votre Pass Musées avec une réduction de 7 €
	10 % de réduction sur votre ticket EURO SPACE CENTER
	20 € de réduction sur votre box de repas Foodbag
	30 % de réduction chez ivy jewelry
	Jusqu'à 50 % de réduction sur la gamme Greenpan

Profitez des avantages réservés aux membres de la CGSLB dans de nombreux magasins physiques ou en ligne. Découvrez toutes les réductions sur www.avantages.cgslb.be
La CGSLB se bat pour augmenter votre pouvoir d'achat.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Branchez-vous sur www.avantages.cgslb.be

- achetez un **coupon (voucher)** et faites votre shopping à prix réduit. Cumulable avec d'autres réductions ;
- rendez-vous sur la boutique en ligne d'un commerçant ou d'un magasin et profitez directement des réductions en ligne ;
- imprimez les **bons de réduction** ou montrez-les à l'écran de votre smartphone ;
- présentez votre **carte avantages CGSLB** (le verso de votre carte d'affiliation) ou affichez-la à l'écran de votre smartphone via le site web. Le commerçant peut alors scanner le code-barre et vous accorder la réduction ;
- achetez vos **tickets** pour les parcs d'attractions, cinémas, etc. à un prix avantageux.

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgslb.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACL-VBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe. En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

Encore des questions ?

Contactez directement le helpdesk d'Edenred pour poser vos questions.

- par e-mail : <https://user.edenred.be/hc/fr/requests/new>
- par téléphone : 014 25 40 20, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures.



Extraits de la jurisprudence

Remise d'un certificat médical par WhatsApp, licenciement discriminatoire pendant une absence de longue durée et licenciement pendant une faillite. Examen de décisions des cours et tribunaux du travail.

La jurisprudence est constituée de l'ensemble des décisions prises par les cours et tribunaux dans notre pays. Elle indique comment les juges appliquent les lois dans des litiges aux circonstances particulières.

LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE - ABSENCE INJUSTIFIÉE - NOTIFICATION VIA WHATSAPP

Une salariée travaillant dans un restaurant a été licenciée pour motif grave. Son employeur a justifié ce licenciement en affirmant qu'elle était illégalement absente car elle ne l'avait informé de son incapacité de travail que par un message WhatsApp, alors que le règlement de travail prévoit que l'employeur doit être averti par téléphone. Elle avait aussi remis les certificats médicaux via WhatsApp, ce qui a été considéré comme un manquement grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. La travailleuse a contesté le licenciement pour motif grave et a demandé le paiement d'une indemnité de rupture et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le Tribunal du travail a estimé que la travailleuse avait averti son employeur de son incapacité de travail dans les temps. Selon l'article 31, §2, al. 1 de la loi relative aux contrats de travail, un travailleur en incapacité de travail doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité. La loi ne précise pas la manière dont le travailleur doit informer son employeur. Cela peut donc se faire par téléphone, par sms, par fax... La disposition du règlement de travail selon laquelle cette notification doit se faire par téléphone et pas par sms ou par mail est nulle, et même contraire à la loi (art. 6, loi relative aux contrats de travail), étant donné que cela alourdit les obligations du travailleur. Ensuite, le Tribunal a jugé que la travailleuse avait remis de manière appropriée à son employeur son certificat médical justifiant son incapacité de travail. La loi relative aux contrats de travail n'impose pas non plus aux travailleurs de remettre un certificat médical à leur employeur.

Le travailleur doit fournir un certificat médical dans les cas suivants (article 31, § 2, 2e alinéa de la loi sur les contrats de travail) :

- si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou,
- à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite

Le contrat de travail conclu entre les deux parties et le règlement de travail mentionnent qu'en cas d'incapacité de travail, le travailleur doit remettre un certificat médical à l'employeur dans les 48 heures suivants le premier jour d'incapacité. Étant donné que ni dans la loi sur les contrats de travail, ni dans le règlement de travail, il n'est imposé de

remettre un certificat médical original, la travailleuse pouvait tout à fait envoyer son certificat via WhatsApp.

Et vu que l'employeur n'a pas été en mesure d'apporter la preuve de l'absence injustifiée de la travailleuse, le tribunal du travail a jugé le licenciement pour motif grave illégal et a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture.

La qualification de licenciement manifestement déraisonnable n'a pas davantage été prise en compte par le Tribunal. Apparemment, l'employée a posté plusieurs messages sur les réseaux sociaux pendant son incapacité, affichant un état de santé visiblement peu conforme à la justification de son absence. Bien qu'autorisée à sortir de son domicile pendant son absence, le Tribunal a reconnu que tout employeur aurait pu contester l'absence à la suite de ces messages et vouloir mettre un terme au contrat de travail.

Tribunal du Travail d'Anvers, section Malines, 15.06.2020, RG 19/604/A

LICENCIEMENT POUR ABSENCE DE LONGUE DURÉE POUR MALADIE - DISCRIMINATION

Une travailleuse liée par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 15 décembre 1997 a été absente pendant de courtes périodes répétées pour incapacité de travail à partir du 22 mai 2014. Elle tombe à nouveau malade et remet un certificat médical pour la période du 1er juillet 2015 au 31 juillet 2015.

Pendant son incapacité de travail, plus précisément le 7 juillet 2015, son employeur la licencie moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Le formulaire C4 mentionne une « absence de longue durée entraînant des problèmes d'organisation du travail ». Vu qu'elle a été licenciée pendant sa période d'incapacité de travail, l'employée soutient avoir été licenciée en raison de son état de santé et réclame des dommages et intérêts correspondant à six mois de rémunération.

Selon l'article 28 § 1 de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, lorsqu'une personne s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Les faits dont question doivent être suffisamment solides et pertinents. Il ne suffit donc pas qu'une personne établisse qu'elle a été l'objet d'un traitement moins favorable. Elle doit prouver les faits qui semblent montrer que ce traitement défavorable s'est produit pour des motifs illicites (Cour constitutionnelle, 12.02.2009).

La Cour a estimé d'abord que comme le C4 mentionnait explicitement l'absence de longue durée, qui ne peut résulter que de la maladie, l'em-



ployée invoquait des faits suffisamment solides et pertinents. Ensuite, comme aucun autre travailleur absent mais pas pour maladie n'avait été licencié, la Cour a jugé que la maladie a été l'élément déterminant dans le licenciement de l'employée. L'employeur a ensuite dû apporter la preuve contraire, à savoir que ce n'est pas la maladie mais les problèmes organisationnels qui sont à l'origine du licenciement. Il a avancé que pour pallier l'absence de la collaboratrice, il a dû faire appel à des intérimaires et vu qu'à terme la situation n'aurait pas été tenable, il allait engager un nouveau collaborateur. Étant donné que l'appel à candidatures s'est produit en dehors des périodes de maladie de l'employée et qu'en plus le recours aux intérimaires s'est déroulé à un moment où l'employée n'était pas malade, la Cour en a conclu qu'elle ne pouvait pas établir de lien entre l'emploi d'intérimaires et l'absence de l'employée. Le recrutement d'un nouveau collaborateur fixe n'avait pas non plus de lien avec les problèmes organisationnels, vu que cela s'est produit plus de 4 mois après la fin du contrat de l'employée. Vu que l'employeur a échoué à apporter la preuve et a procédé au licenciement malgré le motif de discrimination, la Cour a réformé le jugement du Tribunal du travail et condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération.

Cour du travail de Bruxelles 18.02.2020, RG 2018/AB/533

FAILLITE - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL - CONSÉQUENCES RÉVOCAION DE LA FAILLITE

Une travailleuse liée par un contrat de travail à durée indéterminée est en incapacité de travail de longue durée. Pendant son absence, son employeur est déclaré en faillite par le Tribunal du Commerce (aujourd'hui on parle de Tribunal de l'Entreprise). Elle adresse alors un courrier recommandé au curateur en lui demandant de la tenir au courant de sa décision concernant la poursuite ou non de son contrat de travail dans

un délai de 15 jours, comme le stipule la loi sur les faillites (actuellement on parle du Code de droit économique).

Pendant ce délai, l'employeur a interjeté appel contre le jugement de faillite.

La travailleuse n'a jamais reçu de réponse du curateur concernant la rupture ou la poursuite de son contrat de travail. Dans son arrêt, la Cour d'appel a révoqué la faillite. L'employeur partait alors du principe que le contrat de travail était reconduit. La travailleuse n'était pas d'accord avec cet avis et a demandé le paiement d'une indemnité de rupture.

La Cour du travail a décidé que la faillite de l'employeur ne constituait pas un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail, mais qu'il incombait au curateur de décider de la poursuite ou non des contrats de travail conclus avant la date du jugement de faillite. Sur la base de l'article 46 § 1 de la loi sur les faillites (article XX. 139 §1 du CDE), la partie qui a conclu un accord avec le failli peut mettre les curateurs en demeure de prendre cette décision dans les quinze jours. Si les curateurs n'ont pris aucune décision expresse avant l'expiration de ce délai, le contrat est considéré comme étant résilié.

Vu que le curateur n'a pas répondu à la mise en demeure de la travailleuse, il lui a fait comprendre sans équivoque, selon la Cour, que son contrat de travail était rompu. Le curateur a posé un acte juridique offrant à la travailleuse une situation définitive ne pouvant être annulée unilatéralement. Le fait que le curateur n'ait pas communiqué le licenciement par écrit n'y change rien. La Cour a confirmé le jugement rendu en première instance et condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture.

Cour du travail d'Anvers, 03.03.2020, RG 2018/AA/499

Hôpital Erasme

Stop à l'immobilisme

Arrêt de travail et rencontre inopinée avec la direction le 17 mars pour résoudre le problème des files interminables à l'admission des patients. Le personnel est débordé par la masse des personnes qui se présentent, ce qui entraîne des retards aux consultations et rend tout le monde nerveux. Tout le monde est à bout de souffle.



Comme tous les jours, une file interminable se forme devant les guichets de l'admission. L'accueil est primordial dans un hôpital, peu de patients s'y rendent de gaité de cœur. La mauvaise humeur engendrée par l'attente se répercute sur tous les autres services.

Quelques militants des trois syndicats se sont concentrés dans le hall d'entrée de l'hôpital Erasme le mercredi 17 mars, distribuant des tracts aux patients qui formaient une file d'attente de plusieurs dizaines de mètres devant les guichets de pré-admission et des admissions. La direction s'est immédiatement rendue sur place pour écouter des doléances dont elle est évidemment consciente sans toutefois y apporter les solutions réclamées par les délégués.

EN PLEINE CRISE

La crise de la Covid, avec les précautions hygiénistes qu'elle impose et les nombreuses absences pour maladie/quarantaine/burn-out qu'elle entraîne, n'arrange pas un état de fait qui préexistait. Le personnel est en sous-effectif chronique, ce qui entraîne une surcharge de travail permanente. Le mécontentement des travailleurs et des travail-

leuses est d'autant plus grand que la reconnaissance pour le travail accompli depuis le début de la pandémie n'est pas à la hauteur des attentes du personnel.

Les travailleurs et travailleuses ne sont pas les seuls à être débordés : quand l'affluence est trop importante, le système informatique est peine à suivre et l'organisation du travail montre ses limites.

FIERS DE TRAVAILLER À ERASME

Dans le non-marchand, les critères de rentabilité ne peuvent pas s'appliquer comme dans les entreprises commerciales. C'est l'une des leçons que tout le monde peut tirer de cette crise... sauf les dirigeants apparemment. « Nous effectuons notre travail avec passion, nous sommes fiers d'être à Erasme » clame une voix issue de la mini assemblée générale qui s'est formée dans un couloir à l'attention

des directeurs présents. « Pour rester performant, chacun, chacune d'entre nous doit pouvoir se concentrer sur son métier, ce que les nouvelles exigences de polyvalence ne permettent plus. »

Au-delà de l'admission, dans le quartier opératoire, les salles de réveil, les unités de soins, les consultations, les urgences, l'ophtalmologie... les gens sont à bout de souffle. Ils réclament des embauches, à commencer par les intérimaires qui sont présents depuis parfois fort longtemps. C'est le bien-être tant des membres du personnel que des patients et de ceux qui les accompagnent qui est en jeu.

La direction s'est dite consciente de la frustration du personnel et s'est engagée à y remédier. Affaire à suivre. ■

Faillite Domaine de Taintignies

Les travailleurs avaient prévenu

A l'heure où nous mettons ce Librement sous presse, la direction du Domaine de Taintignies refuse encore de faire aveu de faillite dans l'espoir de capter l'argent que l'État français doit encore verser à l'institution. Les trois syndicats ont introduit une demande de saisie-arrêt conservatoire auprès du tribunal de première instance afin que cet argent serve en priorité à payer les salaires et les préavis des travailleurs.



Anne-Claire Deldicque, Secrétaire permanente, soutient nos délégués Neila Djefal et Slimane Ladrouze au cours de ce qui s'annonce une saga judiciaire. Ce qui s'est passé au Domaine de Taintignies ne doit plus se produire ailleurs.

Résidents et membres du personnel font les frais de l'inertie des autorités de contrôle de cette institution d'hébergement de personnes handicapées dont les dirigeants ont dépassé les limites du sordide en matière d'exploitation de la détresse humaine.

Le Domaine de Taintignies fait partie de ces entreprises belges qui accueillent des personnes en situation de handicap françaises. Notre voisin du sud peine à rattraper son retard dans la mise en place d'institutions offrant un hébergement adapté avec du personnel spécialisé comme on en trouve chez nous. Certaines fonctionnent à la plus grande satisfaction des parents, d'autres sont aux mains d'investisseurs qui ont compris qu'ils pouvaient réaliser des profits en misant sur la détresse humaine.

LANCEURS D'ALERTE

Le personnel tire depuis longtemps la sonnette d'alarme. Les conditions d'hébergements s'empiraient au fil du temps. La direction pompait l'argent public au point qu'il n'y

en avait plus pour organiser des activités, pour acheter des produits de nettoyage et finalement même pour nourrir convenablement les personnes handicapées. Neila Djefal et Slimane Ladrouze s'étaient portés candidats sur la liste CGSLB pour poser des questions directement aux responsables et pour obtenir justice face à une direction indigne. « *Nous devons récupérer du tissu pour confectionner des draps de lit ou des essuies, nous amenions du savon pour faire la vaisselle, dans les derniers jours, il n'y avait plus assez à manger pour les résidents qui n'avaient pas encore été évacués...* ».

Alertée à de nombreuses reprises, l'AViQ (Agence wallonne pour une qualité de vie) a fini par retirer son agrément à l'institution en novembre, suivie par l'ARS (Agence régionale de santé française) qui a commencé à rapatrier les personnes en situation de handicap, rendant la poursuite des activités impossible.

MAUVAIS EXEMPLE

Le mandat de nos délégués aura été de courte durée puisque l'employeur leur a

communiqué au CPPT extraordinaire du 16 mars avoir choisi la solution de la faillite. Il n'a toutefois pas immédiatement entamé les démarches pour la faire prononcer par un tribunal, peut-être pour détourner l'argent que la France doit encore verser à l'institution, laissant 84 travailleurs dans l'incertitude totale sur leur avenir après avoir obligé les autorités françaises et belges à trouver des solutions d'urgence pour accueillir les résidents.

Les trois syndicats ont immédiatement rédigé une demande de saisie-arrêt conservatoire auprès du tribunal de première instance afin que cet argent (près d'un million d'euros) soit affecté au paiement des salaires et ne disparaisse pas dans les poches d'un employeur déjà condamné à de multiples reprises pour de nombreuses malversations.

Ce qui est arrivé au Domaine de Taintignies se passe ailleurs dans de moindres mesures. L'hébergement des personnes handicapées doit avoir pour objectif le bien-être des résidents, le soulagement des parents et l'épanouissement professionnel des travailleurs, et pas la recherche du profit maximal. C'est une question de dignité et de respect de l'argent public. ■



Les travailleurs des plateformes veulent un statut protecteur

Coursiers et syndicats ont manifesté le 24 février contre l'exploitation dont les livreurs de repas sont les victimes de moins en moins consentantes. Le travailleur de plateforme n'est pas un auto-entrepreneur ou un véritable indépendant. Il est soumis aux décisions des algorithmes conçus par les patrons des dites plateformes.

Malgré la pénibilité du métier de coursier ou de chauffeur de VTC, la tentation est forte pour des personnes rencontrant des difficultés pour intégrer le monde traditionnel du travail ou voulant s'assurer des revenus complémentaires de se mettre au service d'une plateforme comme Uber, Deliveroo ou Take away pour ne citer que les plus visibles. Le statut social de ces indépendants est fort précaire. Ils s'en rendent vite compte lorsque la plateforme les décline en leur proposant moins de courses ou quand ils sont victimes d'un accident de la route, du vol de leur vélo... Ils ne s'imaginent pas qu'en plus ils hypothèquent leur avenir en ne se constituant pas de droits à la sécurité sociale (assurance maladie invalidité, pension).

ECONOMIE PARALLÈLE

Ajoutons dans la colonne passif que les plateformes ne paient ni impôts ni cotisations sociales, elles imposent un modèle économique en marge de celui que nous avons bâti à la fin de la seconde guerre mondiale basé sur une sécurité sociale forte pour limiter les risques de pauvreté. Pris au dépourvu au début, les législateurs et les juges commencent enfin à reconnaître des droits aux travailleurs des plateformes, sans encore avoir trouvé la manière de faire contribuer les entreprises plus justement à la société.

Le Collectif des coursiers, la Fédération européenne des travailleurs des transports (European Transport Workers Federation, ETF) et les trois syndicats belges ont manifesté le mercredi 24 février contre l'exploitation des travailleurs de plateforme et plus particulièrement des livreurs de repas. L'action fut menée sur le rond-point Schuman à Bruxelles parce que la Commission européenne entamait ce



Les travailleurs des plateformes sont-ils des indépendants ou des salariés classiques ? Le gouvernement espagnol et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'introduction dans le code du travail d'une présomption de salariat pour les livreurs de repas à domicile travaillant pour Deliveroo ou UberEats. Une inspiration pour la Commission européenne ?

même jour un débat sur le statut des travailleurs de plateforme.

STATUT PROTECTEUR

Nous demandons une rémunération correcte des livreurs, avec un salaire minimum, et un statut plus protecteur par rapport à la réalité de la relation entre ces travailleurs et la plateforme qui leur permet d'entrer en contact avec les clients. Certains se rêvent auto-entrepreneurs ou se croient indépendants. En fait, ils sont soumis à des algorithmes dont l'objectif est de les mettre en concurrence entre eux afin qu'ils fassent preuve de flexibilité et ne se rebellent pas contre leurs conditions de travail.

La Commission européenne a lancé le 24 février la première phase d'une consultation d'une durée de six semaines avec les partenaires sociaux afin d'améliorer le sort des

travailleurs des grandes plateformes numériques. Si les partenaires sociaux échouent à se mettre d'accord pour ouvrir des négociations, une seconde phase de discussions s'ouvrira autour des mesures envisagées par l'UE et la prise d'une initiative législative avant la fin de l'année.

Nous ne sommes pas franchement optimistes sur l'issue de ce dossier.

Tout en se disant bien consciente des abus dont les travailleurs des plateformes sont victimes, la Commission admet cependant que l'ère numérique offre de grandes possibilités aux entreprises, aux consommateurs et aux citoyens. Les plateformes peuvent aider les personnes à trouver un nouvel emploi et à explorer de nouvelles idées commerciales. Que vont peser les valeurs européennes de justice sociale en regard ?

La Commission européenne lance son plan d'action pour une Europe sociale

L'Europe a présenté son plan d'action tant attendu. Il doit permettre de construire une Europe sociale forte qui mette l'accent sur les emplois et les compétences pour l'avenir et prépare la voie à une reprise équitable, inclusive et résiliente.

Depuis qu'elle est à la tête de la présidence de la Commission européenne, Ursula Von der Leyen fait de l'Europe sociale forte l'une de ses priorités. Début 2020, la Commission présentait au Parlement européen sa feuille de route pour y arriver, notamment son ambition d'avoir un plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. La Commission a tenu sa parole et a présenté début mars 2021 son plan d'action concret.

SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Le Socle européen des droits sociaux est un instrument qui découle du 'rapport des cinq présidents' de la Commission Juncker sur l'approfondissement de l'Union économique et monétaire de 2015. Dans ce rapport, l'attention est attirée sur l'amélioration des prestations en matière d'emploi et de protection sociale. C'est le Président de la Commission Jean-Claude Juncker qui disait à l'époque que le Socle doit servir de compas pour la convergence ascendante en matière sociale et dans le domaine de l'emploi. Finalement, début 2017, la Commission Juncker a présenté sa proposition finale de Socle européen des droits sociaux et identifié 20 domaines d'action. Le Socle européen des droits sociaux a donc déjà parcouru un long chemin politique dans les institutions européennes, avec en dernier le plan d'action pour sa mise en œuvre concrète.

PLAN D'ACTION POUR UNE EUROPE SOCIALE

La Commission est convaincue que la crise sanitaire actuelle rappelle à quel point il est nécessaire d'avoir une politique sociale forte. Partant de ce constat, un plan d'action a été développé pour la mise en œuvre concrète du socle. Il s'articule comme suit : 3 grands objectifs pour l'UE à l'horizon 2030 et une liste de 25 actions concrètes d'ici 2025.

Voici les trois objectifs :

- au moins 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi ;
- au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année ;
- le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait diminuer d'au moins 15 millions.

Pour ce qui est des actions concrètes, il s'agit d'une liste assez large reprenant des initiatives pour plus d'emplois de qualité, l'amélioration



des compétences, l'égalité des chances, la protection sociale et l'inclusion. Dans l'intervalle, certaines initiatives ont déjà été lancées comme des mesures contraignantes pour plus de transparence des systèmes de rémunération. L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est une des priorités sociales de la Commission Von der Leyen. D'autres initiatives intéressantes sont prévues : l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs des plateformes digitales (Uber, Deliveroo), un nouveau cadre stratégique pour la sécurité et la santé au travail, et un plan d'action pour l'économie sociale.

SOMMET SOCIAL DE PORTO

Le sommet social de Porto se tiendra début mai entre l'UE et les partenaires sociaux. Le plan d'action pour le socle européen des droits sociaux constitue la contribution de la Commission pour ce sommet. Le précédent sommet social de Göteborg remonte à 2017. Les chefs d'État et de gouvernement vont à nouveau se pencher sur l'avenir de l'Europe sociale.

Via la Confédération européenne des Syndicats (CES), nous serons impliqués dans la préparation de ce sommet et nous allons également suivre les discussions. Notre priorité est de soutenir le plan d'action et d'en souligner l'importance. Nous allons dès lors plaider pour une déclaration commune des institutions européennes et des partenaires sociaux dans laquelle tous les acteurs se mettent d'accord pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

L'Union européenne a de plus en plus le réflexe de penser à sa politique sociale. Même si ce n'est pas à la base l'une des priorités au sein de l'UE, nous voyons l'envie de construire une Europe sociale forte. ■

La Régionale bruxelloise remet un chèque à l'asbl PapyBoom



Youssef Kaddar, éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, animateur de Papy Boom et délégué CGSLB reçoit le chèque de la Régionale bruxelloise des mains d'Anthony Osché.

Empêchée de tenir ses comités en présentiel, la Régionale bruxelloise de la CGSLB a décidé de consacrer une partie du budget ainsi économisé pour faire un don. Anthony Osché, Secrétaire régional adjoint, a remis le chèque à Youssef Kaddar, délégué à la maison de repos et des soins Acacias (groupe Emera) et créateur déjanté de Papy Boom (avec 3 0).

La CGSLB encourage cette asbl qui crée des animations ambitieuses pour les seniors et tisse des liens avec d'autres institutions et d'autres générations, notamment avec une école de devoirs qui fonctionne dans un local de l'institution. Les anciens peuvent donner un coup de pouce aux enfants pour leurs devoirs ou jouer avec eux.

Suivez les aventures extraordinaires de ces super seniors sur <https://www.facebook.com/PapyBoom/>

Le non-marchand bruxellois veut 100 millions. Maintenant !

Bulle oblige, moins de 100 travailleuses et travailleurs du non-marchand bruxellois se sont réunis le 8 mars devant la gare centrale à l'occasion de la journée des droits des femmes.

L'action offrait deux manifestations pour le prix d'une. Le non-marchand dépendant de la Région bruxelloise comprend les services d'aide aux familles, les plannings familiaux, les maisons médicales, l'aide aux personnes handicapées, l'insertion socioprofessionnelle, l'aide aux adultes en difficulté, les maisons de soins psychiatriques, les maisons de repos et de soins...

Dans ces secteurs, entre 70 et 80 % des salariés sont des travailleuses, souvent mal payées, à temps partiel et contraintes de prester des horaires flexibles. Au rythme impressionnant d'un haka, elles ont réclamé au gouvernement bruxellois 100 millions pour rendre les métiers du non-marchand attractifs et tenables. Maintenant !



Bientôt la 5G en Wallonie ?



Conformément à la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024, un groupe d'experts a été mis en place en Wallonie pour étudier tous les aspects du déploiement de la 5G sur le territoire wallon. Un premier rapport a été remis au mois de février. Selon les experts, l'impact sanitaire des ondes n'est pas prouvé. Mais économie et environnement restent incompatibles.



l'homme. Mais si ce risque existe, il n'a pas encore été prouvé à l'heure actuelle. Pour ce qui est du long terme, plusieurs associations craignent une augmentation du risque de cancers, des effets sur la mémoire, ou encore l'apparition d'une électrohypersensibilité dont les signes et symptômes sont : maux de tête, nausées, problèmes visuels, sensation de brûlure...

ET L'ENVIRONNEMENT DANS TOUT ÇA ?

S'il apparaît que la 5G sera plus efficace que la 4G, elle sera aussi plus énergivore. En effet, arriver à des débits dix fois plus rapides à un coût, surtout énergétique. Et avec la croissance du secteur du numérique, l'arrivée de la 5G risque d'accélérer les émissions de gaz à effet de serre. Sans parler des millions de smartphones à remplacer par des téléphones compatibles 5G.

Il faut également prendre en compte que le déploiement de la technologie demandera la construction massive d'antennes, ce qui se révèle être foncièrement dommageable pour l'environnement si l'on prend en compte les quantités astronomiques de matériaux nécessaires à leur construction. Et surtout à celle de plusieurs milliards d'objets connectés dont les étapes de fabrication contribuent à la pollution et à l'épuisement des ressources non renouvelables (telles que les énergies fossiles et les minerais) bien trop souvent extraits dans des conditions inhumaines.

Au niveau de la Wallonie, la remise du premier rapport du groupe d'experts sur la 5G va relancer les discussions autour de ce sujet pointilleux. L'aspect environnemental, à ne pas négliger, revêt d'une importance capitale et urgente au vu des enjeux de transition juste. ■

Charline Wandji

Selon le calendrier de l'Union européenne, chaque pays devait avoir au moins une ville couverte par la 5G dès 2020. Et en 2025, ce serait l'ensemble des zones urbaines qui sont censées disposer d'une couverture 5G. Une aubaine semblait-il pour la compétitivité et la création d'emplois. Cependant, cette technologie suscite de nombreuses craintes et interrogations, particulièrement, des craintes pour la santé et l'environnement. En Belgique ce sont les Régions qui sont compétentes en matière de protection de l'environnement et en matière de gestion des risques liés aux ondes.

QU'EST-CE QUE LA 5G EXACTEMENT ?

Il s'agit de la cinquième génération de communication mobile sans fil. Cette technologie annonce des vitesses de téléchargement et d'envoi de données fulgurantes, une couverture plus large et des connexions plus stables. Elle promet un vaste champ d'applications et doit permettre de développer la numérisation de la société (voitures autonomes, télémédecine, réseaux intelligents...).

QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE DE LA 4G ?

Il s'agit d'une toute nouvelle technologie ra-

dio. Il semble que les débits de téléchargement en 5G seront jusqu'à 10 fois plus élevés que ceux de la 4G. Par exemple, avec la 4G, un film de 800 Mo prend environ 40 secondes à télécharger ; avec la 5G ça serait réduit à une seule seconde. On parle aussi de délai de transmission (ce délai entre le moment où une donnée est envoyée et celui où elle est reçue) divisé par 10 par rapport à la 4G. Un autre atout annoncé est que, la 5G supportera un nombre très important de connexions mobiles simultanées. Cela va multiplier par 10 le nombre d'objets connectés au réseau simultanément.

LA 5G EST-ELLE DANGEREUSE POUR LA SANTÉ ?

C'est la question que tout le monde se pose, mais à laquelle il est encore impossible de répondre clairement. Si la 5G inquiète, c'est surtout parce que comme la 4G, elle émet des ondes électromagnétiques dans les fréquences radio. Invisibles et imperceptibles, ces ondes transportent de l'énergie qui peut entraîner certains effets biologiques quand elles nous traversent. Ces ondes ont été classées en 2011 par l'OMS dans la catégorie des agents « peut-être cancérogènes » pour

Le régime de chômage temporaire plus souple prolongé jusqu'au 30 juin 2021

Le gouvernement fédéral a décidé de prolonger les mesures de soutien existant dans le cadre de la crise du coronavirus jusque fin juin 2021. Il s'agit entre autres du régime simplifié de chômage temporaire pour les travailleurs qui se retrouvent sans emploi en raison de la pandémie de Covid. Ce système qui devait prendre fin au 31 mars 2021 a été prolongé pour tous les secteurs jusqu'au 30 juin 2021. La possibilité de prendre du chômage temporaire pour la garde d'un enfant (fermeture école, crèche, quarantaine...) est également maintenue jusque fin juin. Il en va de même pour le régime souple pour les artistes.

Les allocations de chômage temporaire sont toujours calculées à 70 % du salaire brut mensuel plafonné au lieu de 65 %, plus un supplément de 5,63 € par jour. Le précompte professionnel réduit à 15 % reste d'application.

Le gel de la dégressivité des allocations de chômage et de la durée des allocations d'insertion est aussi prolongé.



Finalement, les chômeurs temporaires restent autorisés à travailler dans les secteurs de l'agriculture et l'horticulture, des soins de santé et de l'enseignement, avec

maintien de 75 % de leurs allocations. La possibilité de cumuler pension et chômage temporaire est aussi prolongée jusque fin juin.

Bienvenue
Mon Dossier Chômage
 Suivez votre dossier en ligne ?

CGSLB
 SYNDICAT LIBRENT

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

- Insérez votre eID dans le lecteur de carte. Si vous n'avez pas encore installé le programme pour lire le carte eID, cliquez le bouton
- Après le scan de la carte, une fenêtre apparaît vous demandant le code secret de votre carte d'identité. Entrez-le si vous l'avez. Il faut une entrée dans le code votre carte eID est valide. Pour le récupérer, vous devez vous rendre à l'administration communale.
- Après validation de votre application, un e-mail est envoyé immédiatement. Vous pouvez alors utiliser le bouton Quitter après à cet effet.

insérez votre eID et cliquez s'identifier

Chômage temporaire à la suite de COVID-19?

Où en est mon dossier de chômage ?

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

Plus besoin de téléphoner à votre secrétariat pour connaître l'état d'avancement de votre dossier.

Conséquences du Brexit sur le droit aux allocations de chômage

Le 31 décembre 2020 a marqué la fin de la période transitoire instaurée à la suite de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne. Si vous avez travaillé en Angleterre ces dernières années et que vous demandez des allocations de chômage en Belgique, quelles sont les conditions ? Avez-vous travaillé assez au cours d'une période définie (période de référence) qui précède votre demande d'allocations ? Est-ce que votre emploi à l'étranger est pris en compte pour déterminer si vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage en Belgique ? Au sein de l'UE, c'est le principe suivant qui est d'application : les prestations effectuées à l'étranger ne sont prises en compte que dans le cadre des conventions bilatérales et internationales et pour autant qu'elles sont suivies d'une occupation en Belgique de minimum 3 mois. Intéressons-nous à l'Angleterre.

Périodes de travail effectuées au Royaume-Uni avant le 1er janvier 2021

En ce qui concerne les périodes de travail effectuées avant la date du Brexit le 1er janvier 2021, elles sont considérées comme "droits acquis": au moment où les prestations ont été effectuées, le Royaume-Uni était encore membre de l'UE ; elles peuvent donc être prises en compte selon le régime normal. Il n'est pas nécessaire que les 3 mois de travail consécutifs en Belgique aient été effectués avant le 1er janvier 2021.

Périodes de travail effectuées au Royaume-Uni après le 31 décembre 2020

Il y avait au départ un accord de retrait qui prévoyait une construction compliquée pour déterminer la totalisation des périodes. Elle n'était possible que dans certains cas.

Au final, l'accord de commerce et de coopération entre l'UE et le Royaume-Uni mentionne que *toutes les périodes de travail effectuées au Royaume-Uni sont prises en considération comme avant pour déterminer l'admissibilité aux allocations belges*.

Seule l'exception à la règle des 3 mois pour les *travailleurs frontaliers* doit encore être clarifiée. Pour les travailleurs frontaliers de l'Union européenne, il y a toujours eu une exception concernant les 3 mois de travail consécutifs en Belgique pour que les périodes effectives de travail soient prises en compte. Cette exception ne fait pas partie de l'accord de retrait. Par conséquent, elle ne peut plus s'appliquer avec le Royaume-Uni, sauf s'il s'agit de la situation d'exception de l'accord de retrait. Concrètement, un travailleur frontalier au Royaume-Uni qui effectuait des prestations au 31 décembre 2020, maintient son statut de frontalier tant qu'il travaille de manière ininterrompue. Cette personne peut toujours avoir recours au régime d'exception à la règle des 3 mois de travail consécutifs pour bénéficier d'allocations de chômage après le 31 décembre 2020. Toute personne qui a commencé à travailler au Royaume-Uni comme frontalier après le 31 décembre 2020 ne peut pas bénéficier du régime d'exception.

Vous n'avez pas reçu votre fiche fiscale ? Consultez 'Mon dossier chômage'

Si vous avez bénéficié d'allocations de chômage en 2020 payées par le biais de la CGSLB, vous recevrez votre fiche fiscale dans le courant du mois d'avril.

En tant que chômeur vous pouvez, sur votre déclaration de revenus, déduire de vos allocations de chômage les cotisations syndicales que vous avez payées durant cette période.

Au recto de cette fiche, vous trouverez une attestation fiscale qui reprend le montant des cotisations que vous avez versées en 2020 durant les périodes de chômage.

Exemple

Vous avez payé des cotisations toute l'année 2020 (12 x 16,60 euros = 199,20 euros)

Durant les mois de mars, avril et mai, vous étiez en chômage complet.

L'attestation fiscale mentionnera 49,80 euros (3 mois x 16,60 euros).

Vous pouvez déduire le montant signalé sur l'attestation fiscale du total des allocations reprises sur la fiche fiscale.

Exemple

Selon votre fiche fiscale, vous avez reçu 3000 euros d'allocations de chômage en 2020.

Suivant l'attestation fiscale, vous pouvez déduire 49,80 euros au titre de cotisations syndicales.

Sur votre déclaration de revenus, vous indiquez 2950,20 euros (3000 euros – 49,80 euros).

Vous pouvez consulter votre fiche fiscale via « Mon dossier chômage »

Comment ?

Muni de votre carte d'identité électronique et de votre lecteur, rendez-vous sur le site web de la CGSLB (www.cgslb.be). Dans la rubrique « Comment pouvons-nous vous aider ? », vous trouverez le lien vers « Mon dossier de chômage », qui vous dirige vers l'écran « Accéder au module mon dossier chômage ». Suivez les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel. ■

Service Organisme de paiement

Joyeuses fêtes de Pâques !



Votre liberté, votre voix

