



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Mario Coppens réélu président lance la campagne des élections sociales

Dans ce numéro :

Mario Coppens a été confirmé à la présidence de la CGSLB à une majorité de 97 % | Notre sécurité sociale est mise sous pression | Manifestations et grèves pour faire avancer les négociations dans certains secteurs | L'Autorité européenne du Travail enfin lancée dans sa lutte contre le dumping social

# SOMMAIRE

## La sécurité sociale en danger 6

Après sa confirmation comme Secrétaire nationale, Sabine Slegers a rappelé tous les bienfaits de la sécurité sociale et comment nous pouvons l'adapter pour affronter l'avenir.

## Personnel de cadre et de direction 10

Le personnel de direction ne peut voter. Les cadres constituent un collège électoral séparé. Comment définir quels membres du personnel appartiennent à ces deux catégories ?

## Les soins de santé bien malades 15

Les travailleurs des soins de santé ont fait grève le 24 octobre pour obtenir l'application de l'accord social signé le 27 octobre... 2017

## Lutte contre le dumping social 16

L'Autorité européenne du Travail, lancée le mercredi 16 octobre 2019, portera une attention particulière à la lutte contre le dumping social.

## La concertation fonctionne dans les entreprises 20

Bilan des délégués bruxellois de la concertation sociale en entreprise : bons résultats, mais peut mieux faire.

## Chômage pour cause d'intempéries 22

La météo hivernale peut amener l'employeur à suspendre le travail. Les travailleurs bénéficient alors d'allocations de chômage temporaire pour cause d'intempéries.



## Soyez positifs !

La campagne de recrutement de candidats pour les élections sociales se déroulera sous le thème « Soyez positif ! » et « Soyez positive ! ».

Plus que jamais, le Syndicat libéral se veut une organisation de propositions pour négocier des solutions au lieu de créer des problèmes.

Les candidats qui se présenteront sur nos listes doivent être certains de partager le même ADN syndical que nous : avoir le souci constant de défendre les intérêts de leurs collègues, vouloir supprimer toutes les injustices dans l'entreprise, respecter les autres parties à la discussion...

Pour cela nous leur offrons une grande liberté d'action avec, pour conséquence, la responsabilité de leurs choix syndicaux.

Rappelons les prochaines étapes de la procédure. Pour le moment, constitution des listes en concertation avec les délégués, les candidats et les Secrétaires permanents de la CGSLB. En janvier, début de la protection contre le licenciement. En mars, dépôt des listes. En mai, vote.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgsלב@cgsלב.be](mailto: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](mailto: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.



# Laissez les citoyens un peu souffler

Lorsque j'ai été élu président, il y a quatre ans, deux mécaniques s'étaient enclenchées, celle des élections sociales qui a débouché sur une nouvelle avancée du Syndicat libéral et celle du gouvernement Michel. Dès le départ, nous avons dû nous battre contre la politique injuste et implacable du pouvoir fédéral qui servait les intérêts des organisations patronales. Les mesures néfastes prises jusqu'à la chute du gouvernement se font encore sentir actuellement. Pensez au saut d'index et à l'institution des flexi-jobs en 2015, à la loi sur le travail faisable et maniable et au durcissement de la loi sur la norme salariale en 2017, à la création de toutes sortes de statuts précaires en 2018, à la mise en danger du financement de la sécurité sociale... la liste des mesures contre lesquelles nous nous sommes élevés est tellement longue et leurs conséquences tellement pénibles

que je ne vais pas ici en faire l'inventaire exhaustif. D'autant plus que, avouons-le, les partenaires sociaux n'ont pas vraiment réussi à modérer ces décisions. J'en tire comme leçon qu'un syndicat, en 2019, doit aller beaucoup plus loin que freiner des quatre fers et se contenter de dire qu'il n'est pas d'accord.

Pour être clair, je reste convaincu que les syndicats doivent poursuivre dans leur rôle d'empêcher un gouvernement de prendre des décisions qui nuisent aux intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux. Toutefois, si nous voulons peser sur le débat, nous allons devoir nous montrer plus proactifs et lancer plus d'initiatives pour montrer que d'autres politiques sont possibles.

Encore faudrait-il qu'il y ait un gouvernement de plein exercice. Six mois après les élections, je constate que la Belgique est devenue un pays où on a l'habitude de faire traîner la formation des gouvernements pendant des mois avant de commencer de vraies négociations. Le fédéral doit donc se poser des questions sérieuses sur la route à poursuivre.

Personne ne semble vouloir franchir le pas. Plus que jamais, nous avons pourtant besoin d'une équipe dirigeante qui remet de l'ordre



dans le chaos laissé par le gouvernement précédent. Entre-temps, plusieurs ministres ont quitté le navire à la dérive. Où sont nos hommes et femmes d'État ? Qui relèvera le gant ?

Avec un peu d'avance, j'adresse quatre vœux de Nouvel An aux ministres du futur nouveau gouvernement.

D'abord, pour renflouer le budget de l'État (déficit actuel de 6,5 milliards d'euros), regardez vers le haut au lieu de vous en prendre aux plus faibles et à la classe moyenne. Modifiez la fiscalité selon le principe de la taxe duale progressive que nous proposons et investissez dans les infrastructures.

Deuxièmement, renouvelez le contrat social avec les travailleurs et les allocataires sociaux. Cela passe par le refinancement de la sécurité sociale qui a été mise en péril

par le précédent gouvernement en multipliant les baisses de charges patronales sans contrepartie de création d'emplois.

En troisième lieu je demande à la future majorité de laisser les organisations de travailleurs et d'employeurs négocier à tous les étages de la concertation sociale. Nous sommes capables de trouver des accords qui profitent aux travailleurs et aux entreprises.

Et enfin, chers futurs ministres, permettez à la population de reprendre son souffle. Ces années passées, nos salaires réels ont diminué de 1 %. Quoiqu'en dise l'équipe sortante - dont certains membres se sont envolés vers de plus grandes destinées - sur le nombre de créations d'emplois (de médiocre qualité), sur le tax shift (ils ont repris d'une main ce qu'ils avaient octroyé de l'autre), de plus en plus de citoyens éprouvent des difficultés à nouer les deux bouts. Il faut que cela change. ■

**Mario Coppens**  
Président national

# Mario Coppens réélu président lance les élections sociales

**Le rapport d'activités présenté par Mario Coppens a été approuvé à une majorité de 97 % par le Congrès de la CGSLB.**

**De ce fait il a été confirmé à la présidence nationale du Syndicat libéral. Sans prendre le temps de savourer sa victoire,**

**le Président a officiellement lancé la campagne des élections sociales 2020 sous le thème : « *Soyez positif* ».**



1,1 % c'est trop peu et que les employeurs lient la conclusion d'un accord à une solution dans le dossier 39 ter, à savoir l'affectation d'une partie du préavis à la formation du travailleur licencié pour lui permettre de retrouver plus facilement un nouvel emploi. « *Je ne comprends pas ces arguments* » s'est-il emporté. « *Les termes du contrat étaient clairs dès le départ : une augmentation tout de suite et des discussions pour arriver à une hausse salariale plus substantielle par la suite.* »

Les salaires minimums auraient dû augmenter à partir du 1er juillet 2019 et, au moment où nous écrivons ces lignes, les discussions continuent à s'enliser sous de fallacieux prétextes, et les 136 000 personnes concernées ne voient rien venir.

Il s'agit des travailleurs et des travailleuses payés au niveau du revenu minimum mensuel moyen garanti, c'est-à-dire le plancher en dessous duquel le salaire ne peut pas descendre, un minimum absolu que les entreprises appliquent lorsque les partenaires sociaux n'ont pas négocié de conditions salariales plus favorables au niveau du secteur ou de l'entreprise. Ce minimum est fixé par une convention collective de travail interprofessionnelle conclue au sein du Conseil national du Travail.

Il y a trois montants :

- 1 593,81 € pour les travailleurs qui ont au moins 18 ans
- 1 636,10 € pour les travailleurs qui ont au moins 19 ans et comptent 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 654,90 € pour les travailleurs qui ont au moins 20 ans et comptent 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

**S**ous les applaudissements nourris de quelque 900 participants au Congrès du Syndicat libéral, le rapport d'activités « *Quatre années à positiver* » a été approuvé le 25 octobre 2019. En conséquence, Mario Coppens a été confirmé dans sa fonction de président national de la CGSLB pour les quatre années à venir.

## RÉAPPRENDRE À SE PARLER

Mario Coppens a regretté que les partenaires sociaux n'aient pas suffisamment réussi à contrer les mesures prises par le gouvernement contre les travailleurs et les allocataires sociaux.

Il estime que la volonté du pouvoir politique de passer en force dans certains dossiers comme celui des pensions ou des fins de carrière est contre-productive : « *La concertation*

*entre travailleurs et employeurs possède une légitimité aussi grande, découlant du processus démocratique des élections sociales et du fort taux de syndicalisation des citoyens. Et en plus elle fonctionne plutôt bien. Laissons chacun prendre ses responsabilités dans son domaine de compétences.* » Les partenaires sociaux se trouvent maintenant devant le défi de donner un nouvel élan à la concertation. Mario Coppens : « *J'ai parfois l'impression que nous avons oublié comment conclure un compromis et le défendre auprès de notre base. Cela aussi doit changer. Un consensus c'est à la fois donner et recevoir.* »

## SALAIRES MINIMUMS

Pour Mario Coppens, la maxime s'adresse aussi à l'un de partenaires du banc syndical qui bloque la conclusion d'une convention sur les salaires minimums sous prétexte que



### LA CGSLB PRÊTE À SIGNER

Pour ces trois montants, le projet d'accord interprofessionnel prévoyait une augmentation de 1,1 % au 1er juillet 2019 et dans un second temps une augmentation plus importante, avec compensation pour les employeurs. La CGSLB était prête à signer la convention pour augmenter ces trois montants au 1er juillet, mais cela n'a pas pu se faire suite au refus d'une organisation syndicale.

Le Groupe des 10 entame alors un nouveau round de négociations et, cette fois-ci, qu'y a-t-il sur la table de neuf ? Tout d'abord, l'augmentation immédiate de 1,1 % (comme prévue dans le projet d'accord interprofessionnel – celle qui devait déjà avoir lieu au 1er juillet de cette année) et ensuite en avril 2020, une deuxième augmentation plus substantielle de ces montants, égale à 2,4 %, avec ici une compensation pour les employeurs concernés. Les deux ensemble représentent une augmentation brute de près de 60 euros par mois.

### PERDU C'EST PERDU

Et pourtant, aujourd'hui c'est toujours le blocage, pas de signature le 1er novembre et pas de certitude pour avril 2020. « *Je n'admets pas ce genre de raisonnement* » martèle Mario Coppens « *Nous sommes tous d'accord pour dire que 1,1 % ce n'est pas assez. Mais c'est une première étape et quand l'opportunité se présente, il faut la saisir. C'est notre responsabilité par rapport à ces travailleurs qui sont parmi les plus fragiles et qui bien souvent n'ont pas de conditions de travail sectorielles complémentaires. Ils comptent sur nous et chaque mois qui passe, c'est de l'argent perdu. En attendant, ce que ces travailleurs ont déjà perdu depuis le 1er juillet, c'est 17 € fois 4, soit 68 euros. À ce niveau de salaire, ce n'est pas rien.* »

C'est d'autant plus difficile à accepter que via de bonnes négociations sectorielles, quasi tout le monde a connu soit une augmentation de 1,1 % de son salaire, soit des avantages similaires.

Il est plus que temps que la raison revienne et que nous avançons vers des résultats atteignables, pas des propositions irréalistes et irréalisables. La CGSLB est prête, et l'a toujours été d'ailleurs, pour une signature immédiate de la convention collective pour augmenter le revenu minimum de 1,1 %. Et après pour une deuxième augmentation substantielle de 2,4 % dans quelques mois. La solution est là. Il faut la saisir maintenant parce que ce qui est perdu ne reviendra pas.

### LANCEMENT DE LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

Dans la foulée de sa confirmation à la présidence, Mario Coppens a présenté notre campagne pour les élections sociales 'Soyez positif' ! Voilà qui expliquait tout d'un coup le thème du Congrès *Quatre années à positiver*.

« *Dans notre ADN se trouve la volonté d'être constructif et de chercher des solutions au lieu de créer des problèmes* » a expliqué Mario Coppens. « *Notre ancien slogan reste d'actualité : Pas toujours besoin de crier pour se faire entendre. Plus de dialogue, moins de casse !* »



# Notre sécurité sociale est en danger

Notre système de sécurité sociale va devoir saisir les opportunités qui se présenteront et relever d'importants défis.

Sabine Slegers, tout juste confirmée comme Secrétaire nationale de la CGSLB, nous dresse un état des lieux de la situation.



## PLUSIEURS DÉFIS

De nombreuses évolutions et attaques mettent à mal notre sécurité sociale. Notre système est notamment menacé par l'introduction de toute une série de 'revenus alternatifs'. Une étude de SD Worx publiée cette année montre que pas moins de 6,7 milliards d'euros sont consacrés aux formes de revenus alternatifs à des travailleurs du secteur privé. Précisons encore pour être complet que ces rémunérations ne sont pas toujours exonérées du paiement de cotisations sociales ou d'impôts. Toutefois, la valeur de l'avantage sur lequel la cotisation est calculée ne correspond souvent pas à la valeur réelle de l'avantage. Nous devons veiller à ce que les employeurs n'abusent pas des possibilités en matière d'avantages alternatifs, car elles ont des conséquences sur les allocations de chômage, les allocations d'incapacité de travail et la pension. De plus, ces avantages ne sont pas toujours octroyés de manière équitable à tous les travailleurs de l'entreprise. Les régimes de travail alternatifs aussi, comme les flexi-jobs, le travail étudiant, le travail à temps partiel et les jobs via les plateformes ont un impact financier considérable sur la sécurité sociale.

Bien entendu, le vieillissement de la population a également des conséquences pour la sécurité sociale. En 2018, la Belgique y a consacré 25 % de son produit intérieur brut, et d'après les estimations, ce pourcentage sera de 29 % d'ici 2040.

## OPPORTUNITÉS ET ENJEUX

Le progrès médical crée des opportunités, mais il comporte aussi de nombreux enjeux. Il suffit de penser aux technologies biomédicales et génétiques, les médicaments innovants, la médecine personnalisée en fonction du patient, les nouvelles thérapies, le remboursement des applications santé... Restera-t-il de

**Q**u'a réalisé la CGSLB au cours des quatre dernières années en matière de services individuels aux affiliés ? Et de quelle manière avons-nous influencé les domaines complexes de la sécurité sociale et de la politique en matière d'égalité des chances ? Sabine Slegers a répondu dans les détails à ces questions lors de la présentation de son rapport d'activités le 19 novembre à Bruxelles. Ce rapport a été approuvé à une majorité de 97 % par les délégués réunis en Comité national, ce qui confirme son mandat comme Secrétaire nationale.

## TROP D'ÉCONOMIES

Avec les experts du Centre d'avis et de connaissances sécurité sociale de la CGSLB, Sabine Slegers a également souligné à quel point notre sécurité sociale est mise en danger. Aujourd'hui, elle est financée à 70 % par les cotisations sociales des travailleurs et des employeurs et à 30 % par des moyens généraux.

Depuis les années 1990, la participation de l'État dans la sécurité sociale n'a cessé de croître.

Une tendance nous montre clairement que trop d'économies sont réalisées dans les branches du chômage et des pensions. Le gouvernement avance qu'il faut activer les chômeurs pour garder le contrôle des dépenses de la sécurité sociale. Une personne qui 'coûte' doit aussi 'rapporter'. Cependant, ce que nous voyons ce sont des allocations en baisse, des conditions d'accès plus strictes, des exclusions, la dégressivité des allocations de chômage et l'obligation de s'inscrire plus rapidement comme demandeur d'emploi. Et les pensions ne sont pas en reste, elles ont fait l'objet de nombreuses mesures d'économie. Il suffit de penser aux périodes de chômage, de RCC et de crédit-temps de fin de carrière qui ne sont plus assimilées dans le calcul du montant de la pension.



l'argent pour le remboursement de nouveaux traitements ? Il est certain que nous devons faire des choix stratégiques sur le plan organisationnel, budgétaire et éthique. Pour le Syndicat libéral, une chose est indispensable : un système de soins de santé solidaire qui permet à chaque citoyen d'avoir accès à des soins de qualité.

Enfin, l'adaptation de la loi de financement, début 2017, a apporté son lot d'incertitudes pour l'avenir. Depuis des années, la dotation de l'État permet de maintenir l'équilibre entre les dépenses et des recettes de la sécurité sociale. Cette dotation est conditionnée depuis 2017. Elle sera réévaluée en 2020 et il est impossible de savoir si elle sera encore d'actualité en 2021. Le gouvernement a compris que le vieillissement de la population va engendrer une augmentation des dépenses de sécurité sociale. Il a donc introduit un coefficient de vieillissement. À première vue, il s'agit d'une bonne nouvelle, sauf que le coefficient est lié à des conditions irréalistes en matière de croissance réelle du PIB et d'âge de départ à la pension.

### PRÊT POUR L'AVENIR NUMÉRIQUE ?

Nos experts en matière de sécurité sociale se sont aussi penchés sur l'enjeu de la transition digitale. Il ne s'agit pas seulement d'un processus unique, mais d'un flux continu qui ne s'arrêtera jamais. Cela va créer de nouveaux emplois dont nous n'avons encore aucune idée, tandis que d'autres métiers vont disparaître.



Sabine Slegers a été confirmée dans son mandat de Secrétaire nationale suite à l'approbation de son rapport d'activités dans les domaines des services individuels (chômage, soutien juridique) et de la sécurité sociale.



Travailler pour des plateformes numériques qui mettent en relation les individus, producteurs et consommateurs, pour l'exécution de petits boulots en tout genre (bricolage, ménage, courrier...) ne participe pas au financement de la sécurité sociale puisque personne ne paie de cotisations ni la plateforme ni les travailleurs. Autre conséquence néfaste : lesdits travailleurs ne se constituent aucun droit en matière de protection sociale et doivent s'assurer eux-mêmes contre la maladie et les accidents. Dans cette économie globalisée, nous n'aboutirons à aucun résultat si nous n'unissons pas nos forces au niveau international. Nous devons donc, tout en garantissant plus de sécurité juridique concernant le statut et la manière de percevoir des cotisations sur ces formes hybrides de travail, faire en sorte que les droits soient transférables dans un environnement où règne la mobilité internationale.

Les délégués se pencheront sur toutes ces questions dans les prochains mois. La vision du Syndicat libéral sera alors affinée lors d'un prochain Comité national et elle s'appuie sur les résolutions que nous avons déjà prises lors du Congrès de décembre 2018.

« En tout cas, pour nous il est clair que nous allons tout mettre en œuvre pour défendre notre sécurité sociale », ajoute Sabine Slegers. « Nous sommes pour une véritable protection sociale, et contre son démantèlement. C'est une histoire de devoirs, mais aussi de droits ! »

### POUR ET AVEC LES JEUNES

À l'occasion du 75<sup>e</sup> anniversaire de la sécurité sociale, la CGSLB se focalisera sur les jeunes. Le Syndicat libéral veut mobiliser les jeunes autour des deux grands principes de la sécurité sociale - l'assurance et la solidarité - sous le hashtag #ItCanHappen2U2 (voir encadré).

## #ItCanHappen2U2

Qu'est-ce que la sécurité sociale pour un jeune citoyen ? C'est la question centrale du concours que nous lançons à l'occasion du 75<sup>e</sup> anniversaire de la sécurité sociale. Le Syndicat libéral interroge et informe les jeunes pour leur faire prendre conscience de l'utilité de la sécurité sociale.

Ce concours propose à tous les jeunes, affiliés ou non, de réaliser une courte vidéo sur ce thème et de la poster sur leur profil Facebook ou Instagram et de taguer la CGSLB en utilisant le hashtag #itcanhappen2u2. À la clé pour le meilleur film : un citytrip à Budapest !

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site web de la CGSLB, sous l'onglet 'Dossiers et thèmes', #ItCanHappen2U2. ■

# Un dernier plein de titres-services avant la fin de l'année

Les titres-services relèvent de la compétence des Régions. Chacune applique une politique fiscale différente. État des lieux et astuces pour en tirer le meilleur profit, surtout pour nos lecteurs qui habitent en Flandre.

Les titres-services sont utilisables uniquement pour l'aide de nature ménagère dans le cadre de la résidence privée du bénéficiaire. Il s'agit ici d'activités comme le nettoyage, la lessive, le repassage, les travaux de couture occasionnels, la préparation de repas, les courses ménagères et la Centrale des moins mobiles (CMM).

## PRIX D'UN CHÈQUE

Le prix d'un titre-service est identique dans toutes les Régions : 9 € pour les 400 premiers chèques et 10 € pour les 100 titres suivants. Chaque contribuable peut commander un maximum de 500 chèques. Un ménage peut donc commander 1 000 chèques. Les ménages monoparentaux peuvent même commander jusqu'à 2 000 chèques au tarif avantageux de 9 €. Ce tarif vaut également pour les utilisateurs handicapés ou parents d'un enfant handicapé.

Est considéré comme ménage « l'ensemble des personnes qui sont inscrites à la même adresse suivant le certificat de composition de ménage du registre de la population ».

## RÉDUCTION D'IMPÔT RÉGIONALE

La réduction d'impôt varie selon la Région, le lieu du domicile au 1er janvier de l'année suivant l'achat des titres-services, détermine l'avantage fiscal.

Pour l'année de revenus 2019 (exercice d'imposition 2020), vous pouvez encore profiter d'une réduction d'impôt de 30 % en Flandre. À Bruxelles, la réduction fiscale est déjà ramenée à 15 % alors qu'elle ne s'élève qu'à 10 % pour les résidents en Région wallonne.

Vous avez droit à 500 titres par contribuable (2 000 pour les ménages monoparentaux). La réduction d'impôt est toutefois limitée et

ne s'applique donc pas à tous les titres. En Flandre et à Bruxelles, vous pouvez déduire jusqu'à 1 500 € de vos impôts, en Wallonie le plafond est de 1 350 €.

## COÛT D'UN TITRE APRÈS IMPÔT

Le prix des titres est de 9 € dans chaque région. Or, en raison d'une réduction d'impôt régionale différente, un titre coûte 6,30 € en Flandre (ce montant sera bientôt modifié), 7,65 € à Bruxelles et 8,10 € en Wallonie.

## 20 % EN 2020 EN FLANDRE

Dans le futur, les titres-services existeront encore en Flandre, mais la réduction d'impôt actuelle de 30 % sera ramenée à 20 %.

Par conséquent, le coût par titre après la réduction d'impôt augmentera de 6,30 € à 7,20 €, autrement dit, un titre coûtera 0,90 € plus cher à partir de 2020.

Étant donné que le taux de réduction d'impôt sera ramené de 30 % à 20 %, il est utile aux contribuables qui habitent en Région flamande de se renseigner sur les possibilités d'optimiser fiscalement. Ainsi, en 2019, il est possible de commander 166 titres-services par personne, auxquels vient s'ajouter une réduction de 30 %. À titre d'exemple, si vous avez commandé seulement 130 titres

en 2019, vous avez encore droit à une commande de 36 titres. Votre conjoint(e) peut, lui/elle aussi, commander 166 chèques avant la fin de l'année, que vous pourrez également utiliser en 2020 (en Flandre, les titres sont valables pendant 12 mois).

## CRÉDIT D'IMPÔT

Il est a priori difficile de profiter pleinement de cette réduction d'impôt, si vous disposez de peu de revenus ou si vous n'en avez pas. En effet, une réduction d'impôt est une diminution de l'impôt dû à l'État. Pour combler ce vide, la réduction d'impôt sera convertie – entièrement ou en partie – en crédit d'impôt.

Pour bénéficier de ce crédit d'impôt, vos revenus ne peuvent dépasser un certain seuil. En Wallonie, le seuil était de 45 750 € (exercice d'imposition 2019), mais il sera supprimé à partir de l'exercice d'imposition 2020. En Région flamande, le seuil de revenus est fixé à 46 690 € (EI 2020). Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le seuil de revenus n'existe plus depuis l'exercice d'imposition 2018. Les contribuables à Bruxelles et en Wallonie dont le revenu imposable est supérieur à 45 750 € (EI 2019), peuvent donc aussi bénéficier d'un crédit d'impôt. ■

Martien Van Oyen

Région	Flandre	Bruxelles	Wallonie
Nombre maximum de chèques déductibles	166	166	150
Réduction d'impôt	30 %	15 %	10 %
Déduction fiscale maximum/personne	1 500 €	1 500 €	1 350 €
Coût par chèque après déduction d'impôt	6,30 €	7,65 €	8,10 €
Validité	12 mois	6 mois	6 mois



# Les délégués d'AG Insurance veulent conserver la proximité avec les travailleurs

La direction d'AG Insurance a l'intention de réduire le nombre de Conseils d'Entreprise et le nombre de réunions des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail. Les délégués CGSLB craignent la perte de proximité avec les membres du personnel qui fait la richesse du travail syndical dans l'intérêt bien compris de l'entreprise.



Philippe Cendoya (Délégué AG Insurance Bruxelles), Alain Ballau (Délégué AG Insurance à Charleroi) et Alexandre Liefoghe (Secrétaire permanent) et. Les négociations sur les UTE et le nombre de mandats doivent aboutir à une solution négociée pour maintenir l'efficacité de la concertation sociale en CE, au CPPT et en DS dans les trois sites : Bruxelles, Charleroi et Anvers.

La question de la définition du nombre d'Unités techniques d'Exploitation (UTE) et donc du nombre de CE et de CPPT à installer est capitale dans la procédure des élections sociales. Nous l'avons traitée dans le Librement du mois de novembre, pages 6 et 7. Le débat fait rage pour le moment chez AG Insurance où la direction entend bien englober toute l'entreprise dans une seule UTE. Actuellement, il y en a trois, à Anvers, Bruxelles et Charleroi avec chacune un CE et un CPPT. Pour un effectif de 4 400 travailleurs, dont 440 à Charleroi et 600 à Anvers, ce n'est pas un luxe. La direction prétend pour sa part qu'une seule UTE, c'est plus pratique parce qu'il y aura moins de réunions et surtout, moins de délégués. Les

représentants de la CGSLB argumentent que non seulement la quantité de travail justifie pleinement le nombre de délégués et qu'en plus les différences géographiques et linguistiques nécessitent une approche locale des problèmes.

## PROXIMITÉ SOCIALE

Maintenir des sièges dans les régions contribue à la qualité des conditions de travail des membres du personnel, et conserver des organes de concertation sociale locaux permet de mieux répondre aux problèmes de terrain. Une seule UTE ne garantirait pas la présence de délégués sur le site. Du résultat des élections sociales dépendra la formation des organes. Imaginons le scénario catas-

trophe, pas de délégué élu à Charleroi, va-t-on demander à un délégué de Bruxelles de défendre un collègue du site Sud ?

La direction veut même pousser le bouchon encore plus loin en organisant une tournante des réunions du CE unique par site, ce qui allongera les déplacements. Un délégué élu travaillant à Charleroi devrait se rendre tous les trois mois à Anvers pour un conseil d'entreprise et vice versa.

La direction cherche-t-elle à décourager les candidats aux élections sociales, à dégoûter les délégués en place ou à affaiblir la représentativité des délégués régionaux ?

Ce qui est sûr, c'est qu'elle préférerait négocier en petit comité et diminuer le nombre de mandats.

## LE RÔLE DU DÉLÉGUÉ

Le travail effectué par les délégués ne se limite pas aux réunions du CE ou du CPPT. Il y a sur le côté toutes sortes de comités et de groupes de travail qui gèrent le restaurant d'entreprise, le fonds des grands malades, l'organisation d'événements sportifs et culturels, l'aménagement des conditions de travail pour les 45+ dans le cadre de la CCT 104... sans parler de la défense des dossiers individuels à laquelle les délégués consciencieux consacrent facilement la moitié de leur temps. Malgré cela, le passage à une seule UTE verrait la réduction d'un tiers du nombre de mandats légaux alors que les délégués disposent d'arguments pour démontrer qu'une augmentation du nombre de mandats en DS et plus particulièrement à Bruxelles se justifierait pleinement. Les délégations syndicales remplissent un rôle parallèle au service du personnel qui profite aussi à l'entreprise. ■

# Elections sociales Cadres et personnel de direction

**En matière d'élections sociales, des règles spécifiques sont d'application pour le personnel de direction et les cadres. Comment détermine-t-on qui appartient à ces catégories de personnel ?**

La procédure des élections sociales débute 60 jours avant l'affichage de la date des élections (X). Selon la date choisie par l'entreprise, X-60 se situe dans la période du 13 décembre au 26 décembre 2019. Au plus tard au jour X-60, l'employeur informe par écrit le Conseil ou le Comité ou, à défaut, la Délégation Syndicale sur les unités techniques d'exploitation, le nombre de membres du personnel par catégorie, les fonctions de cadre et les fonctions de direction, la date de l'affichage de l'avis X et l'annonce de la date envisagée pour l'organisation des élections (Y).

Dans ce Librement, nous nous attarderons sur les notions de 'personnel de direction' et 'cadres'.

## PERSONNEL DE DIRECTION

### Notion et délimitation

La loi organisant les élections sociales définit le personnel de direction comme suit : « les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière ».

Cette définition vaut pour le Conseil d'Entreprise et le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. La désignation des fonctions au sein d'une même UTE ne peut dès lors pas varier selon qu'il s'agisse de l'un ou de l'autre organe (*Trib. Travail Anvers (section Turnhout) 01.02.2016, RG 16/68/A*).

De cette définition, il ressort que la qualité de personnel de direction ne peut pas concerner plus de deux niveaux. Le troisième niveau ne peut en aucun cas être qualifié de personnel de direction, même si les personnes appartenant à ce niveau effectuent des missions de gestion

journalière (*Trib. Travail Gand 12.02.2016, RG 16/151/A*).

Le premier niveau a 'le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur' (*Trib. Travail Bruxelles, 3.02.2016, RG 16/247/A*).

Pour le deuxième niveau, il n'est pas obligatoire que ces membres du personnel puissent engager l'entreprise (*Trib. travail Anvers, section Tongres 4.02.2016, RG 16/19/A*). Il suffit qu'ils remplissent des missions de gestion journalière (*Trib. Travail Courtrai 4.4.2012, RG 12/141/A*).

La notion de « gestion journalière » doit être appliquée de manière bien plus restrictive dans le cadre des élections sociales que dans le droit des sociétés (*Trib. Travail Liège 16.02.2016, RG 16/413/A*).

Le personnel de direction doit répondre aux conditions suivantes : exercer l'autorité, avoir des responsabilités et pouvoir prendre des décisions en toute indépendance envers les travailleurs ou en cas de problèmes importants (*Trib. travail Gand 12.02.2016, RG 16/151/A*).

Pour le niveau 1, il peut s'agir d'une seule personne ou d'un organe collégial (*Trib. Travail Brabant wallon, section Nivelles 04.02.2016, RG 16/50/A; Trib. Travail Bruxelles 03.02.2016, RG 16/247/A*).

On ne peut jamais retrouver au sein d'un même niveau des personnes de rangs hiérarchiques différents (*Trib. Travail Gand 29.01.2016, RG 16/59/A*). Si l'un des membres de l'organe collégial a la possibilité de prendre des décisions unilatérales, il est alors question de plusieurs niveaux hiérarchiques et l'organe collégial ne peut représenter le premier niveau.

Les membres du personnel de direction de premier niveau ne doivent pas nécessairement être liés par un contrat de travail (*Trib. Travail Bruxelles 08.02.2016, RG 16/522/A*).

Le deuxième niveau est composé des membres du personnel directement subordonnés aux personnes du premier niveau.

Ils doivent en outre rapporter directement, sans intermédiaire, aux membres du personnel de direction de premier niveau (*Trib. travail Anvers, section Tongres 04.02.2016, RG 16/19/A*).

La détermination des personnes faisant partie du personnel de direction doit être effectuée en tenant compte des fonctions réellement exercées par les intéressés.

Selon la jurisprudence, le titre de la fonction, la possession d'un certain diplôme, le statut, l'ancienneté, le rapport entre le nombre de membres du personnel de direction et le nombre total de travailleurs, la référence à la notion de 'personnes ayant une fonction dirigeante ou de confiance', comme repris dans la législation sur la durée du travail, ne sont pas décisifs (*Trib. Travail Anvers, section Tongres 04.02.2016, RG 16/19/A, Trib. Travail Gand 12.02.2016, RG 16/151/A, Trib. Travail Gand 29.01.2016, RG 16/59/A*).

L'organigramme ne constitue pas un élément déterminant, mais il peut contenir des indications quant à la répartition des niveaux (*Trib. Travail Bruxelles 08.02.2016, RG 16/522/A*).

### Important

Les membres du personnel de direction ne peuvent pas se porter candidats et n'ont donc pas le droit de voter. L'employeur choisit ses représentants dans la catégorie du personnel de direction.

## CADRES

### Notion

Conformément à la loi du 20.09.1948 portant organisation de l'économie, on entend par cadres : les employés qui, à l'exclusion de





ceux qui font partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

La loi sur les élections sociales précise explicitement qu'il doit s'agir d'employés déclarés comme tels à l'ONSS.

Le caractère plus élevé de la fonction exercée peut découler soit du pouvoir conféré à l'employé, soit de la nature de la fonction qui lui est confiée. Il s'agit finalement de fonctions supérieures, en raison du pouvoir exercé ou simplement de l'autonomie accordée (Trib. Travail Brabant wallon, section Nivelles 02.02.2016, RG 16/33/A, Trib. Travail Bruxelles 08.02.2016, RG 16/151/A).

Les éléments suivants sont considérés comme non pertinents ou secondaires par la jurisprudence :

- le rapport entre le nombre de cadres et le nombre total d'employés (Trib. Travail Anvers 04.02.2016, RG 16/211/A)
- le fait qu'une fonction soit une fonction de direction ou de confiance comme mentionné dans la réglementation sur la durée du travail (Trib. Travail Courtrai 11.02.2004,

RG 41029)

- le fait de disposer d'un degré élevé de connaissances (Trib. Travail Liège 21.02.2000, RG 302.580/00)
- la place qu'occupe une fonction dans l'organigramme (Trib. Travail Turnhout 06.02.2012, RG 12/93/A)

La classification des fonctions et le barème ne sont pas considérés comme des éléments pertinents, mais sont des indications du caractère plus élevé de la fonction (Trib. Trav. Charleroi, 01/03/2012, RG 12/131/A).

La définition stipule en outre que les fonctions de cadres sont généralement réservées aux titulaires d'un diplôme d'un certain niveau ou à ceux qui possèdent une expérience professionnelle équivalente. Le diplôme n'a de l'importance que s'il existe une corrélation avec le contenu spécifique de la tâche qui suppose la direction, l'autorité, l'initiative ou l'autonomie. Le Tribunal du Travail d'Anvers précise en outre que l'on ne peut considérer tous les diplômes de l'enseignement supérieur comme étant d'un niveau supérieur au sens de la loi. Il faut relativiser la valeur du diplôme, car il existe de nombreuses formations (bacheliers) et beaucoup de jeunes détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou uni-

versitaire arrivent sur le marché du travail (Trib Travail Anvers 04.02.2016, RG 16/211/A).

### Important

La notion de cadre joue uniquement un rôle pour les élections des représentants au Conseil d'Entreprise. Pour le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, ils sont considérés comme des employés.

### PAS D'ACCORD !

Aucun recours n'est possible contre l'information communiquée à X-60.

Entre le jour X-60 et le jour X-35, l'employeur consulte le CE, le CPPT ou, en l'absence de ces organes, la Délégation Syndicale sur ces fonctions. Le résultat de la consultation n'est pas contraignant pour l'employeur. Au jour X-35, l'employeur doit communiquer par écrit sa décision définitive. On peut interjeter appel de la décision relative aux fonctions (pas de liste indicative des noms) auprès du tribunal du travail, mais le délai est très court, à savoir 7 jours calendriers (X-28).

La charge de la preuve revient à la partie demanderesse, soit les travailleurs ou leurs organisations représentatives. ■

Ilse Veugen

# Déléguée et juge sociale au tribunal du travail

Danielle Gekière est déléguée chez IBM. Par un Arrêté Royal de 2014, elle a été nommée juge sociale, un défi qu'elle a accepté de relever avec l'enthousiasme que nous lui connaissons.

**P**oser sa candidature aux élections sociales, c'est donner un peu de piment à ses activités professionnelles, comprendre comment fonctionne l'entreprise, pourquoi certaines décisions sont prises et comment défendre les intérêts du personnel. Hors de l'entreprise, certains délégués s'engagent dans les actions du Syndicat libéral, les forums, les journées de réflexion, les congrès, les comités, les groupes de travail, les manifestations et... dans les juridictions du travail.

## ENRICHISSANT

« Je siège comme juge sociale au Tribunal du Travail francophone de Bruxelles » explique Danielle Gekière. « C'est un épanouissement personnel et intellectuel de rencontrer autant de personnes différentes, des juges professionnels, des juges sociaux travailleurs, des juges sociaux employeurs et des greffiers. Tous, nous devons rester conscients des enjeux des affaires qui se débattent devant nous, car il y a toujours une 'partie succombante' et une 'partie triomphante', un gagnant et un perdant ». Les lois laissent aux juges une marge d'interprétation qu'ils utilisent en fonction de leur propre expérience de vie professionnelle et privée et également en fonction des circonstances particulières de l'affaire qui leur est soumise. Les tribunaux du travail sont compétents pour les litiges concernant les contrats de travail, l'aide sociale (CPAS), les allocations de chômage, les allocations familiales, les accidents du travail, l'assurance maladie invalidité (mutuelles), l'ONSS (notamment les cotisations dues) etc. « Je pense à ce restaurateur (opposé à l'ONSS) qui tentait d'apitoyer le Tribunal alors que l'analyse de ses comptes démontrait qu'il avait réellement occupé du personnel au



noir, ou à cette travailleuse qui contestait la qualification de faute grave à son agression physique envers une collègue dans le parking de l'entreprise sous prétexte qu'il s'agissait d'un litige d'ordre privé. »

## CONNAÎTRE SES DOSSIERS

Les décisions des juridictions du travail peuvent avoir de funestes conséquences.

« Nous devons étudier le dossier, lire les conclusions de chacune des parties, pas question de ne se baser que sur les plaidoiries pour se faire une opinion. »

Les Chambres sont composées de trois juges (deux juges sociaux et un juge de carrière (Président de l'audience))

Quoique présentés par les organisations syndicales et patronales, les juges sociaux doivent être totalement impartiaux, respecter le secret professionnel et appliquer le droit sous le contrôle du juge de carrière.

« Dans ce cadre, nous pouvons défendre nos convictions » reconnaît Danielle Gekière « afin d'aboutir à une solution intelligemment analysée et pensée. Cela s'inscrit dans l'esprit du slogan de la CGSLB : Plus de dialogue, moins de casse. »

Vous l'aurez compris, le mandat de juge social n'impose pas une connaissance parfaite du droit social.

« Ce que j'ai appris comme déléguée syndicale dans mon entreprise constituait une base suffisante que j'ai complétée au fil des audiences et des délibérations entre juges. » ■



# Plongez au cœur de la magie des fêtes de fin d'année !

	Achetez plus avec la carte-cadeau de Fun !
	Grâce à la collaboration avec ColliShop Professional, vous bénéficiez par le biais de M&B d'une remise de 6 % sur tous vos achats ColliShop, DreamLand, Dreambaby et Grands Vins grâce au voucher Family+ !
	Profitez toute l'année d'une remise exceptionnelle de 12 % sur tous les Bongos commandés en ligne sur ce programme !
	10% de réduction chez babygoodies.be
	Une réduction de 10 % chez Galeria Inno !
	Réduction de 15 % sur toute la gamme de Difrax !
	Bénéficiez d'une remise de 10 % sur l'ensemble de la gamme Mylène !
	10 % de réduction sur vos achats dans tous les magasins AS Adventure grâce aux vouchers AS Adventure.
	Bénéficiez d'une belle réduction sur votre magazine favori pendant 1 an ou 2 ans.
	5 % sur tous vos achats dans tous les magasins Carrefour
	Achetez des vouchers Zalando d'une valeur de 100 € et payez seulement 92 €. Vous bénéficiez donc d'une réduction de 8% sur tous vos achats !
	-10 % sur tous vos achats dans tous les magasins ICI PARIS XL grâce au bon d'achat !

Voici un feu d'artifice d'idées de cadeaux à faire à vos enfants, vos parents, vos amis en cette fin d'année. Profitez de toutes ces réductions grâce à votre affiliation à la CGSLB.

## COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.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.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB.

Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe.

En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

## Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

- via e-mail: [helpdesk@meritsandbenefits.be](mailto:helpdesk@meritsandbenefits.be) (de préférence) en mentionnant vos prénom et nom
- par téléphone : 014/24.40.90, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures

## Conseil

Besoin de vacances reposantes ? Trouvez l'inspiration sur [www.cgsלב.be/fr/maisonsdevacances](http://www.cgsלב.be/fr/maisonsdevacances). Parce que vous êtes membre de la CGSLB nous vous accordons de substantielles réductions.



# Projet d'accord accepté dans le gardiennage



Les travailleurs du secteur du gardiennage se sont mobilisés en masse devant l'OTAN, le 22 octobre 2019, contre le blocage des négociations sectorielles. Ils revendiquaient une augmentation du pouvoir d'achat et une amélioration de la qualité du travail. Le rassemblement et le préavis de grève ont ramené les employeurs à la raison. Le nouveau round de négociations a débouché sur un projet d'accord acceptable pour tous les travailleurs du secteur du gardiennage dans les limites de la marge impartie.

À partir du 1er janvier 2020, ils bénéficieraient des avancées suivantes :

- 1,1 % sur le salaire effectif
- Écochèque de 200 € (transport de fonds : 100 € en 2019 et 100 € en 2020)
- Augmentation de primes : samedi de 15 % à 18 %, dimanche de 20 % à 23 % (pas d'indexation, pas pour le transport de fond)
- Jour de fin de carrière : 1 jour en plus après 60 ans
- Week-end libre supplémentaire : 1 après 50 ans, 2 après 60 ans
- Mobilité :
  - augmentation de l'indemnité vélo de 0,22 € à 0,24 €
  - augmentation de l'indemnité kilométrique de 0,25 € par km à 0,30 € par km et ceci uniquement dans le cadre des appels urgents hors planning, du pool flexible et des déplacements entre chantiers
- Prolongation CCT RCC
- Groupe de travail : plan cafeteria, digitalisation, biorythme

Le projet d'accord a été approuvé par les délégués de la CGSLB, de la FGTB et de la CSC le 6 novembre. Il sera signé le 5 décembre.

## Accord équilibré dans l'Horeca

Les négociations ont été longues et laborieuses avant d'aboutir, le 30 octobre, à la signature d'un accord responsable pour tous les travailleurs du secteur de l'Horeca. Comme promis, la CGSLB avait une nouvelle fois réuni ses délégués le 28 octobre pour leur présenter les propositions plus substantielles mises sur la table qu'ils ont approuvées.

L'accord équilibré porte sur l'augmentation du pouvoir d'achat sous plusieurs formes :

- + 0,93 % dans les salaires bruts minimaux et effectifs au 1er octobre 2019 ;
- + 0,10 % dans le fonds de pension sectoriel à partir du 1er janvier 2020 ;
- + 0,24 €/km pour l'indemnité vélo avec entrée en vigueur le 1er octobre 2019.

L'argent n'étant pas tout, le texte permet d'améliorer les conditions de travail notamment sous forme de prorogation des conventions collectives sur le RCC, le crédit-temps, le chômage économique et les groupes à risque. Les travailleurs pourront accéder à 2 jours de formation en moyenne par ETP.

Les partenaires sociaux se sont engagés à obtenir des résultats sectoriels pour fin 2020 en matière de formation, de révision de la classification de fonctions, de travail faisable et de qualité, de vêtements de travail ou encore de lutte contre les pratiques malhonnêtes dans les entreprises.

L'accord prévoit une extension du quota d'heures supplémentaires **volontaires** avec complément de salaire à 360 heures par



La CGSLB avait réuni ses délégués le 28 octobre pour leur présenter des propositions plus substantielles qu'ils ont approuvées.

an. Cette augmentation s'applique uniquement aux entreprises qui ont un système de caisse enregistreuse.



# Les soins de santé en grève pour célébrer le 2e anniversaire de l'accord social

L'accord social du 25 octobre 2017 prévoyait toute une série de nouveaux droits pour les travailleurs des services de santé fédéraux (hôpitaux, soins à domicile, les maisons médicales...). Deux années plus tard, il est resté lettre morte.

Le gouvernement n'a jamais libéré les budgets promis pour le mettre en œuvre. L'accord n'a jamais été traduit en véritables droits pour les travailleurs. Les syndicats ont donc mené dans toutes les institutions une action nationale le 24 octobre afin d'ouvrir les yeux des employeurs.

## MEILLEURS SALAIRES

Les employeurs des hôpitaux refusent de signer la convention collective de travail relative au rapportage salarial de la classification des fonctions IFIC. Cette CCT est indispensable pour évaluer le coût de la première phase et pour préparer la deuxième. Il sera impossible de faire un nouveau pas vers une augmentation du pouvoir d'achat pour le personnel des services de santé fédéraux d'ici le 1er janvier 2020, alors que les budgets prévus (15 millions d'euros en 2019 et 15 millions d'euros en 2020 pour la phase 2) vont être versés sur les comptes des institutions.

## HORAIRES PRÉVISIBLES

La prévisibilité des horaires est un réel combat depuis des années pour la CGSLB. C'est un exercice difficile, surtout lorsqu'il y a une pénurie de personnel. L'accord social prévoyait une amélioration de la planification et de la transmission des horaires en échange d'un assouplissement des règles de planification. Cet accord est resté lettre morte.

## DEUX SEMAINES CONSÉCUTIVES DE VACANCES

L'accord social prévoit aussi le droit pour les travailleurs à 2 semaines incluant 3 week-ends de jours de congé consécutifs. Dans de nombreuses institutions, c'est déjà le cas.



Rien de tel qu'un bon café pour entretenir la motivation des militants d'ASD à Ath.

Pourquoi ne pas garantir ce droit à tous les travailleurs du secteur ? La convention collective de travail à ce sujet est prête depuis longtemps. Les employeurs refusent de la signer.

## MANQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Depuis des années, il y a une pénurie de personnel dans le secteur des soins de santé. L'accord social prévoyait des pistes de solution : le droit pour les travailleurs à temps partiel d'augmenter leur temps de travail et le droit de convertir leur contrat à durée déterminée en durée indéterminée. Donner aux travailleurs à temps partiel davantage de possibilités d'occuper un emploi à temps plein permettrait d'augmenter leurs revenus mais aussi d'accroître la sécurité de l'emploi et donc l'attractivité du secteur. Ces deux mesures simples conviennent tant aux employeurs qu'aux travailleurs concernés. Qu'attendons-nous pour les réaliser ?

## DU DANGER DES RÉSEAUX

La formation des réseaux hospitaliers est

sur les rails. En soi, cela n'est pas nécessairement une mauvaise chose. Cependant, cela comporte certains dangers: fusion de services, sous-traitance éventuelle d'activités, transfert vers d'autres institutions... Nous demandons simplement que tout ce processus puisse être accompagné et discuté avec les représentants des travailleurs dans le cadre d'une consultation globale au niveau du réseau. L'accord social a mis en place un groupe de travail qui a réussi à produire un texte... Seuls les employeurs refusent de le signer. Comprenez qui pourra. ■



Distribution d'informations à l'entrée de la cantine de la Clinique Saint-Jean à Bruxelles.

# Lancement de l'Autorité européenne du Travail

L'Autorité européenne du Travail (AET) a été officiellement lancée le mercredi 16 octobre 2019. Avec ce nouvel organe, l'Union européenne a pour objectif d'améliorer la mobilité des travailleurs entre les différents États membres, avec une attention particulière pour la lutte contre le dumping social.



La Confédération européenne des Syndicats a déjà soumis plusieurs cas d'abus à l'Autorité européenne du Travail. Surtout pour faire vérifier si les salaires et les cotisations sociales des travailleurs détachés ont bien été payés comme convenu.

Cela fait des années que les organisations syndicales demandent l'installation d'une telle autorité, en vue d'avoir une Europe plus sociale. Il n'a donc pas fallu attendre longtemps avant qu'elles ne fassent part de cas d'abus à l'AET.

« L'Europe doit être une union de l'égalité et une union entre égaux », ce sont les termes utilisés par Jean-Claude Juncker dans son discours sur l'état de l'Union en 2017 pour annoncer la mise en place d'une Autorité européenne du Travail. Nous voilà deux ans plus tard et cette promesse a enfin été tenue. Cet organe, dont le siège est à Bratislava, répond aux objectifs du socle européen des droits sociaux.

## MOBILITÉ ÉQUITABLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans l'Union européenne, 17,5 millions de personnes vivent ou travaillent dans un État membre autre que celui de leur pays d'origine, soit près du double d'il y a 10 ans. Parallèlement, des millions d'entreprises exercent leurs

activités au-delà des frontières nationales. La libre circulation des travailleurs est une bonne chose, à condition qu'elle soit bien encadrée, pour qu'aucune distinction ne soit faite entre les travailleurs étrangers et ceux de l'État membre concerné. Ils doivent tous être traités de manière identique. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas au sein de l'Union européenne, le dumping social est de plus en plus présent.

Dans l'intervalle, la Confédération européenne des Syndicats (CES) a déjà soumis plusieurs cas d'abus à l'AET. L'un deux concerne une dizaine de travailleurs bulgares qui ont été envoyés pendant plusieurs mois en Allemagne pour travailler sur un chantier de construction. Ces travailleurs n'ont reçu qu'une partie de leur salaire. On craint également que l'entreprise n'ait pas payé les cotisations de sécurité sociale en Bulgarie. Il existe de nombreux cas, et la CES demande à l'Autorité européenne du Travail d'intervenir.

## RÔLE DE L'AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL

La mission principale de cet organe sera de veiller au respect de la législation sociale et d'intervenir en cas d'abus, notamment en menant des inspections concertées et communes entre plusieurs États membres. Cette autorité jouera également le rôle de médiateur en cas de conflits entre États membres. Enfin, l'AET aura aussi une mission de prévention en encourageant les échanges d'informations.

## RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

L'Autorité européenne du Travail est constituée de deux organes. Il y a d'une part un conseil d'administration composé de représentants des États membres, de la Commission européenne et du Parlement européen. Le 2e organe regroupe lui des représentants des parties prenantes qui apporteront leur expertise et leur avis. On y retrouve notamment les partenaires sociaux.

Deux membres de la CES siègent au conseil d'administration, et pour le groupe des parties prenantes, les travailleurs sont représentés par de nombreuses organisations sectorielles, et là aussi la CES a un représentant. La CGSLB est représentée au sein de la CES, ce qui nous permet de suivre le fonctionnement de cette nouvelle autorité et d'apporter notre contribution si nécessaire, comme pour les cas de travailleurs bulgares mentionnés précédemment dans cet article.

L'Autorité européenne du Travail devrait avoir atteint sa pleine capacité opérationnelle d'ici 2024. Avec cette initiative, l'Union européenne fait un pas de plus vers une Europe plus sociale. ■

Cédric Heylen

# Sessions d'information zonales des futurs candidats et candidates

Les Secrétaires permanents organisent des sessions d'information des candidats aux élections sociales du mois de mai 2020. À cette occasion, ils reçoivent un petit sac contenant quelques outils précieux pour mener campagne et surtout de précieux conseils pour mener campagne.

Les élections paraissent encore loin, toutefois, pour prendre la décision de se présenter en connaissance de cause et pour se donner le temps de mener une campagne efficace en vue d'être élu, mieux vaut s'y prendre à temps.

À temps, mais en toute discrétion pour les travailleurs qui ne sont pas protégés parce qu'ils comptent se présenter pour la première fois. La période de protection débutera en effet entre le 12 et le 25 janvier 2020, en fonction de la date choisie par l'entreprise pour organiser le vote entre le 11 et le 24 mai 2020.

Le public assistant aux sessions d'information est composé de plusieurs profils de candidats. Certains sont vierges de tout passé syndical et veulent avoir leur mot à dire dans une entreprise où les relations sociales ne sont pas parfaites. Ils se demandent s'ils seront capables de remplir un mandat. À nos Secrétaires permanents de les rassurer sur l'ampleur d'une mission qui n'est pas à prendre à la légère tout en n'étant pas insurmontable.

D'autres participants terminent leur premier, leur deuxième, parfois leur troisième, voire leur quatrième mandat. Ils viennent vérifier que

la réglementation n'a pas trop changé (cette année, cela concerne le vote des intérimaires et le vote électronique depuis son poste habituel de travail) et veulent savoir comment la CGSLB va les soutenir – avec des affiches, des tracts, des gadgets, des conseils - dans leur quête du prochain mandat.

L'intérêt de ce mélange d'anciens et de nouveaux réside dans le partage d'expériences. La plupart des problèmes rencontrés sont identiques : les salaires, les horaires, les relations avec la hiérarchie, les cadences, la sécurité et dans le pire des cas un licenciement individuel ou collectif. L'exercice du mandat apporte aussi son lot de joies et d'émotions positives : les remerciements d'un collègue que l'on a aidé, la signature d'une convention collective améliorant le pouvoir d'achat, la reconnaissance par la direction du travail accompli pour maintenir la paix sociale...

À la fin des sessions d'information, chacun s'en retourne le moral regonflé à bloc. Prochaine étape : négocier la composition de la liste en concertation avec le Secrétaire permanent CGSLB pour se donner les meilleures chances de gagner les élections. ■



Alesia Piro, Secrétaire permanente à Charleroi, explique pourquoi il faut être candidat sur une liste CGSLB et invite chacun à évaluer s'il se reconnaît dans l'ADN du Syndicaliste libéral.



Le sac remis aux candidats contient une gourde en métal, un carnet de notes, un stylo à bille et le calendrier de la procédure des élections sociales dont il faut scrupuleusement respecter chaque date butoir.



# Philippe Vandenabeele passe la main

**Philippe Vandenabeele a présenté le rapport d'activités dans un contexte particulier puisqu'il a décidé de ne pas demander le renouvellement de son mandat de Secrétaire régional. Après 35 ans d'engagement pour la CGSLB Bruxelles, il a décidé de passer la main aux jeunes.**

« Je vois l'avenir de la Régionale bruxelloise avec confiance. Durant toutes ces années, nous sommes passés d'un syndicalisme timide à l'affirmation forte de notre identité. Nous ne sommes pas un syndicat comme les autres et cette approche répond aux attentes. Chaque mois, le nombre d'affiliés à Bruxelles augmente. À chaque élection, nous présentons davantage de listes dans les entreprises avec davantage de candidats, et les résultats sont au rendez-vous en termes de candidats élus. »

## PARTENAIRE SOCIAL

La Régionale bruxelloise de la CGSLB s'est imposée dans la concertation sociale. L'impact direct sur la vie au quotidien n'est pas évident à percevoir, et pourtant il y est question, entre autres, de mobilité, de formation professionnelle, d'aménagement du territoire, de mise à l'emploi, de développement économique, de développement touristique, de réglementation en matière de bail d'habitation, de congé éducation payé... Tout cela touche à notre quotidien.

Une explication est peut-être le décalage qui existe entre la concertation et la réalité de la mise en oeuvre.



## S'INVESTIR SOCIALEMENT

Un syndicat, dans une ville comme Bruxelles ne peut pas passer à côté de sa vocation sociale. C'est ce qui a été le moteur d'initiatives spécifiques telles que Coach'me, Job4her, Accueil d'élèves, partage de connaissance et d'expertise en accueillant des stagiaires, participation à des débats...

## CHANGER LE MONDE...

« Et pourquoi pas ? » s'interroge Philippe Vandenabeele. « Ne fut-ce qu'un petit peu. Cela peut sembler être de l'utopie, mais il n'y a pas

de syndicalisme sans une part d'utopie.

Espérer que l'entreprise soit un lieu où les travailleuses et les travailleurs sont respectés et se respectent mutuellement, croire que l'égalité entre les hommes et les femmes sera un jour une pleine réalité, vouloir que chaque personne puisse faire valoir ses droits, être certain que la diversité est une chance et pas une peur, être acteur de la solidarité, sans discrimination aucune, reconnaître à chacune et chacun le droit à la dignité, cultiver la Liberté comme une valeur fondatrice de toutes les autres valeurs... »

## Michaël Dufrane élu Secrétaire régional



**S**ans suspens, Michaël Dufrane a été élu Secrétaire régional bruxellois le 20 novembre 2019. Il a directement fixé le premier objectif : saisir l'opportunité des élections sociales pour grandir encore, renforcer la présence de la CGSLB et réunir encore plus de militantes et de militants autour de nos valeurs et de nos projets !

Au cours de ses 17 années au service de l'or-

ganisation, il s'est forgé la conviction de l'utilité de notre métier de syndicaliste et de la nécessité de respecter les femmes et les hommes qui s'engagent au quotidien au nom de notre organisation. Portrait de Michaël Dufrane dans notre prochaine édition et réflexions de Philippe Vandenabeele sur la prodigieuse ascension de la Régionale bruxelloise créée ex nihilo il y a 21 ans. ■

# La concertation : une affaire d'hommes et de femmes !

**Le 18 octobre, la Régionale bruxelloise organisait une matinée d'étude résolument féministe pour lancer officiellement la campagne « Go for 50/50 ». Objectif : arriver à présenter dans un avenir proche au moins autant de candidates que de candidats aux élections sociales.**

**A**ujourd'hui, les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché de l'emploi. Les prévisions montrent d'ailleurs que, dans les prochaines années, nous devons atteindre la parité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Cependant, la parité n'implique pas nécessairement l'égalité.

La discrimination à l'encontre des femmes demeure une réalité qui peut prendre plusieurs formes. L'écart salarial, le plafond de verre, le plancher collant, le temps partiel involontaire, la conciliation vie professionnelle - vie privée sont autant de réalités auxquelles les femmes doivent faire face au quotidien.

## CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Parce que nous voulons l'égalité entre les hommes et les femmes, nous menons, régulièrement et depuis plusieurs années, des actions volontaristes pour lutter contre les discriminations. Les résultats sont positifs, les mentalités évoluent, et les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'engager syndicalement. Aux dernières élections sociales, en 2016, les femmes représentaient 33 % du total de candidats pour la CGSLB. Un résultat positif, mais encore insuffisant à nos yeux ! Pour 2020, nous avons donc décidé de mettre la barre plus haut... beaucoup plus haut !

Le 18 octobre 2019, la Régionale bruxelloise organisait une matinée d'étude qui se voulait résolument féministe. Une matinée d'étude rythmée par plusieurs intervenant-e-s de qualité. Esteban Martinez Garcia, professeur à l'ULB, faisait le constat de la féminisation de l'emploi. Chiffres et statistiques à l'appui, nous devons constater que l'emploi féminin a augmenté, et que, selon les tendances, le nombre de femmes salariées devrait re-



En portant le bracelet, chacun peut afficher son intention de tendre vers l'objectif de présenter un jour autant de candidates que de candidats aux élections sociales. Sabine Slegers, Secrétaire permanente, Philippe Vandenabeele, Secrétaire régional bruxellois et Nadine Vranken, Présidente de la Régionale et déléguée chez AXA.

joindre le nombre d'hommes dans les années à venir. Pourtant, malgré ce « rééquilibrage » en cours, les inégalités persistent : sous-représentation des femmes dans les organes de direction, disproportion de contrat précaire chez les femmes par rapport aux hommes, surreprésentation des femmes dans les métiers peu qualifiés, etc.

## NÉCESSITÉ DE S'ENGAGER

Des militantes et des Secrétaires permanent-e-s se sont exprimés également sur l'importance des femmes dans la concertation sociale, et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer. Pourtant, elles sont de plus en plus nombreuses, et de plus en plus convaincues sur la nécessité de s'engager. Le monde syndical est encore majoritairement masculin, et pour rétablir l'égalité, nous devons mener des actions incitatives. Donner la place aux femmes dans les organes de concertation, c'est garantir un syndicalisme encore plus représentatif des travailleurs et des travail-

leuses. Intégrer les femmes dans les organes de concertation, c'est aussi s'ouvrir à de nouvelles thématiques, auxquelles les hommes n'auraient pas pensé. « Rien de mieux qu'une femme pour représenter une femme ! »

## GO FOR 50/50

Cette matinée s'est clôturée par la présentation de la campagne « Go for 50/50 » par Sabine Slegers, notre Secrétaire nationale, responsable (entre autres) pour l'égalité femmes/hommes. Avec cette campagne ambitieuse, la CGSLB s'engage, au niveau national, à réunir autant de femmes que d'hommes sur nos listes de candidat-e-s aux élections sociales 2020. Un défi de taille, mais un défi nécessaire si nous voulons des organes de concertation encore plus représentatifs, à l'image des entreprises de plus en plus féminisées... Pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes, nous avons besoin de l'engagement de toutes et de tous... ■

Michaël Dufrane

# Baromètre bruxellois de la concertation en entreprise

La CGSLB-Bruxelles a mené l'enquête auprès de ses délégués pour faire le bilan de leur expérience de la concertation sociale en entreprise. Ils sont globalement plutôt positifs, car ils obtiennent malgré tout des avancées sociales.

Nous arrivons bientôt au terme de quatre années de mandat syndical, quatre années de concertation, de dialogue, de recherche de solutions, de négociation, mais parfois aussi de conflit en entreprise. Et voilà que les élections sociales de mai 2020 se profilent déjà à l'horizon. Un moment charnière idéal pour faire le bilan et tirer des leçons pour l'avenir avec nos délégués qui achèvent tous au moins un mandat dans un organe de concertation (CE, CPPT, DS). Au total, ils sont près de 200 militants à avoir participé à ce baromètre.

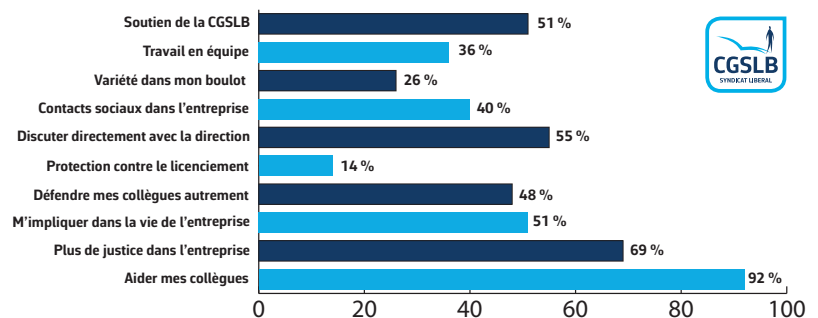
## PRENDRE LE TEMPS

Pour 94 % des répondants, le CE et/ou le CPPT se réunissent au moins une fois par mois. Dans 86 % des cas, à côté des organes de concertation légaux (CE et/ou CPPT), une délégation syndicale a été installée dans l'entreprise. Lorsqu'on demande aux militants s'ils disposent oui ou non du temps syndical nécessaire, les chiffres diminuent sensiblement. Quelque 20 % des répondants estiment en effet ne pas avoir le temps nécessaire pour préparer les réunions de concertation et se former. Tandis que 32 % estiment ne pas avoir le temps et les facilités nécessaires pour consulter leurs collègues sur les sujets d'actualité dans l'entreprise. Même si les résultats sont globalement positifs au niveau du respect des règles de fonctionnement des organes de concertation, les résultats confirment cependant que nous devons veiller continuellement à soutenir nos militants pour qu'ils puissent continuer à exercer leur(s) mandats(s) dans des conditions optimales.

## POSITIFS MAIS MÉFIANTS

Lorsqu'on questionne les militants sur la qualité des relations sociales, les répondants témoignent d'une méfiance vis-à-vis de leur direction, même si leur évaluation globale de

## Motifs de mon engagement syndical



la concertation sociale dans leur entreprise est positive. La méfiance porte sur le degré d'autonomie de la direction jugé parfois insuffisant. Pour faire avancer les débats, les délégués doivent en effet pouvoir dialoguer en direct avec les décideurs, et ce n'est pas toujours le cas. Environ 40 % des répondants n'ont pas le sentiment que leur employeur applique correctement la réglementation du travail. Souvent, les employeurs interprètent la réglementation, et cela ne se fait généralement pas à l'avantage des travailleurs. La « parole donnée » perd de sa valeur. Seulement 43 % des répondants y accordent de l'importance. Cela questionne évidemment la qualité de la concertation et la confiance entre les partenaires. Par contre, dans 70 % des cas, les répondants sont régulièrement informés sur l'avenir de leur entreprise (projets, perspectives de développement, risques, opportunités...). Un résultat intéressant lorsqu'on sait l'importance d'anticiper les problèmes pour éviter les conflits sociaux.

## DES RÉSULTATS CONCRETS

Au-delà des règles de fonctionnement et de la qualité des relations sociales, l'essentiel de la concertation sociale, c'est avant tout le résultat. Nous avons donc également interrogé les militants sur la question de l'efficacité de la concertation sociale dans leur entreprise. En termes d'évolution des conditions de travail,

le dialogue social montre son utilité, même si les négociations peuvent parfois prendre beaucoup de temps. Dans 49 % des cas, les militants nous confirment avoir obtenu une avancée sociale (même petite) au cours des deux dernières années. L'autre moitié des militants, par contre, fait du surplace depuis au moins 2 ans au niveau des avancées sociales. La concertation sociale est certainement un outil efficace pour défendre les intérêts des travailleurs. Dans 73 % des cas, les militants sont parvenus à éviter des dégradations des conditions de travail. Dans 52 %, la concertation sociale a également montré son utilité en des licenciements. De manière générale, ils sont 73 % à émettre une appréciation positive de la concertation, avec une note allant de 3/5 à 5/5. Ils sont d'ailleurs plus de 80 % à avoir convaincu ou à convaincre de nouveaux candidats pour renforcer leurs équipes syndicales. Un signal évident très positif dans le cadre de notre campagne électorale. ■

Michaël Dufrane

**Vous voulez en savoir plus ? N'hésitez pas à nous envoyer un mail à regionale.bruxelles@cgsלב.be, et nous nous ferons un plaisir de vous transmettre l'ensemble des résultats.**



# Mettons fin au gaspillage alimentaire

**Lorsque nous jetons de la nourriture, nous jetons aussi tout ce qui a servi à la produire : l'énergie qui a servi à déplacer les tracteurs et les camions, l'eau et les engrais qui ont été utilisés pour faire pousser les plantes et les aliments ayant nourri les animaux qui finissent dans notre assiette.**

**À** l'échelle de l'Union européenne, les ménages seraient le premier acteur à la source du gaspillage alimentaire (42 %), suivis par l'industrie alimentaire (39 %), l'Horeca et les commerces et la distribution(\*). Dans les grandes surfaces, on jette de la nourriture parfaitement consommable en raison des DLC (dates limites de consommation). Dans les restaurants, c'est en cuisine pendant la préparation des repas que survient le gaspillage alimentaire. Dans les cantines, les tailles des portions et les habitudes alimentaires expliquent les raisons de ce gaspillage. Au niveau des ménages, on pointe l'ignorance, l'organisation familiale, le rythme de vie, le rapport à l'aliment.



## POURQUOI GASPILLONS-NOUS ?

Les causes sont multiples et diffèrent en fonction des pays et continents. Dans les pays en développement, le gaspillage intervient principalement pendant la production, la transformation et le transport) et dans les pays développés, lors de la distribution et de la consommation.

Au cours des dernières décennies en Europe, les quantités de nourriture disponibles dans les magasins et restaurants ont considérablement augmenté. Par contre, le budget « alimentation » dans nos dépenses a diminué, avec un effet immédiat sur notre relation à la nourriture qui a changé. Sans y prêter attention, nous nous sommes mis à jeter facilement des aliments. En plus de nos habitudes, le gaspillage de nourriture peut être influencé par d'autres facteurs comme :

- la durée de vie limitée des aliments, et particulièrement des aliments frais et non emballés ;
- les limites de la technologie ou l'absence

de technologie, d'équipement, de conservation, etc. ;

- l'évitement des risques par les entreprises et la perception de ces risques par les consommateurs ;
- les conséquences imprévues de la réglementation ;
- les standards esthétiques du marché et des consommateurs (taille, forme et couleur).

## FIN D'ANNÉE ANTI GASPI

De façon traditionnelle, les fêtes sont la période de cadeaux, de décoration et... d'alimentation en abondance ! C'est aussi la période de l'année avec le plus de gaspillage. Voici quelques gestes simples pour gaspiller moins et profiter plus pendant cette période.

- Acheter frais, local et de saison ;
- Manger moins de viande, de meilleure qualité et variée ;
- Privilégier les produits issus de l'agriculture biologique ou intégrée ;
- Déguster des poissons issus de la pêche durable ;

- Acheter moins et plus souvent, éviter le suremballage ;
- Avant les repas, planifier le menu et les achats, déterminer ce dont on a vraiment besoin (faire une liste de courses),
- Cuisiner les bonnes quantités ;
- Pendant le repas, mettre moins sur les plateaux ;
- Conservez soigneusement les restes pour l'avenir, utilisez des petites boîtes individuelles ;
- Accommoder les restes, inventer de nouvelles recettes...

### Too good to go

Le savez-vous ? L'application "Too good to go" permet aux commerçants de vendre en fin de journée leurs surplus à petits prix.

Charline WANDJI

(\* ) Etat de l'environnement wallon 2017

# Chômage temporaire pour cause d'intempéries

Pendant l'hiver, les conditions climatiques peuvent occasionner des arrêts de travail dans certains secteurs. En effet, le gel par exemple rend impossible l'exécution de travaux de maçonnerie. Ou encore la pluie qui peut empêcher une société chargée de la signalisation routière de travailler pour cause de chaussée mouillée. Dans ce genre de situations, l'employeur peut suspendre temporairement le contrat de travail. Dans les lignes qui suivent, vous trouverez plus d'informations sur le chômage temporaire pour cause d'intempéries.

## LE CHÔMAGE TEMPORAIRE, C'EST QUOI ?

Le chômeur temporaire reste lié à son employeur par un contrat de travail. Toutefois, les intempéries, un accident technique, des motifs d'ordre économique, une grève, un événement de force majeure, la fermeture collective de l'entreprise... vous empêchent de fournir des prestations. Dans ce cas, le chômeur ne reçoit pas de rémunération de son employeur, mais il peut demander une indemnité auprès de l'ONEM.

## AVEZ-VOUS DROIT À DES ALLOCATIONS ?

Pour bénéficier d'allocations durant une période de chômage temporaire pour cause d'intempéries, il faut accomplir un certain nombre de formalités.

- L'employeur doit envoyer une communication à l'ONEM de chômage temporaire pour cause d'intempéries ;
- L'employeur doit avertir les ouvriers à temps de l'impossibilité de travailler en raison des conditions atmosphériques. Si l'employeur n'avertit pas les ouvriers à temps et qu'ils se rendent malgré tout au travail, il doit payer le salaire pour toute la journée. Dès que le temps permet une reprise de travail, l'employeur doit également en avvertir les ouvriers ;
- L'employeur doit vous fournir une série de formulaires ;
- Vous devez introduire une demande d'allocations et compléter une carte de contrôle pour obtenir leur paiement par le biais de votre secrétariat CGSLB.

### Remarque

Ce régime vaut uniquement pour les ouvriers.

## QUE FAIRE AU DÉBUT DE LA PÉRIODE DE CHÔMAGE ?

Il faut introduire une demande d'allocations via votre secrétariat CGSLB :

- la première fois que vous vous trouvez en chômage temporaire;
- si vous n'avez pas été en chômage temporaire au cours des 3 dernières années;
- si vous avez changé d'employeur;
- ou si votre temps de travail a été modifié.

Votre employeur fait une déclaration électronique. Vous remettez le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR dûment complété à votre secrétariat CGSLB.

## CARTE DE CONTRÔLE

L'employeur vous remet un formulaire de contrôle C3.2A au début de la période de chômage temporaire pour cause d'intempéries. Ce formulaire comporte un numéro unique; veillez donc à ne pas le perdre. Vous devez toujours être en possession du formulaire et pouvoir le montrer à un contrôleur social de l'ONEM s'il le demande. Il faut y noter toutes les prestations de travail que vous effectuez durant la période de chômage temporaire, que ce soit pour vous-même ou pour un tiers. Depuis le 1er mai 2018, les travailleurs de plusieurs entreprises pilotes utilisent la carte électronique eC3.2 au lieu de la version papier C3.2A, en cas de chômage temporaire. De plus en plus de travailleurs optent pour la carte électronique.

À la fin du mois, vous remettez le formulaire de contrôle C3.2A à votre secrétariat CGSLB ou vous envoyez la version électronique eC3.2.

Votre employeur fait une déclaration électronique concernant le nombre d'heures de chômage temporaire. C'est sur cette base que nous vous payerons vos allocations de chômage.

*Attention ! Le secteur de la construction connaît d'autres règles.*

- Vous recevez votre carte de contrôle (C3.2A-CONSTRUCTION) de votre employeur au début de chaque mois;
- Vous devez garder cette carte sur vous durant tout le mois et la compléter, même si vous n'avez pas encore été en chômage temporaire le mois en question.

## AVEZ-VOUS IMMÉDIATEMENT DROIT AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE ?

Les travailleurs placés en chômage temporaire bénéficient d'une dispense de stage. Cela signifie que vous avez immédiatement droit à des allocations, sans devoir d'abord justifier un certain nombre de jours de travail.



### COMBIEN RECEVREZ-VOUS ?

En cas de chômage temporaire, vous recevrez 65 % de votre salaire moyen plafonné (plafonné à 2 700,75 euros par mois). Voici les montants de l'allocation journalière :

Situation familiale	%	Minimum par jour	Maximum par jour
Cohabitant	65	31,10 €	67,52 €
Isolé	65	41,89 €	67,52 €
Chef de ménage	65	50,60 €	67,52 €

Toutes les allocations de chômage temporaire font l'objet d'une retenue de 26,75 % comme précompte professionnel.

Avez-vous droit à un complément aux allocations de chômage ?

En plus de vos allocations de chômage, vous avez droit à un supplément de 2 euros par jour de chômage temporaire pour motif d'ordre économique, pour intempéries ou à la suite d'un accident technique. En principe, c'est l'employeur qui paie ce montant, mais dans certains secteurs, le versement sera assuré par le Fonds de sécurité d'existence.

Nombre de secteurs prévoient un complément qui dépasse souvent les 2 euros. Si vous avez travaillé en 2018 dans la construction, vous avez droit, sous certaines conditions, à une carte de légitimation pour l'année 2019 - 2020. Cette carte vous parvient par le FSE Constructiv. Sur la base de cette carte, vous recevez une indemnité complémentaire de chômage durant 60 jours (en régime 6 jours/semaine) en cas de chômage complet ou temporaire. Le montant de cette indemnité se calcule en fonction de votre salaire et se situe entre 6,34 euros et

10,85 euros par jour. Si vous êtes mis en chômage temporaire pour gel, vous aurez aussi droit à l'indemnité complémentaire. Ces jours ne sont pas déduits du crédit de 60 jours. ■

## N'OUBLIEZ PAS DE PRENDRE VOS JOURS DE VACANCES !

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

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

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2019 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2018), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2018, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Attention : les jours de vacances qui sont couverts par un pécule de vacances, mais qui n'ont pas encore été pris au cours de l'année, sont déduits des allocations du mois de décembre 2019. Veuillez en tenir compte afin d'éviter toute surprise désagréable. ■

Service Organisme de paiement



**Orienté solutions ?  
Engagez-vous pour  
le syndicat positif.**



**Soyez positif !**

**Devenez candidat CGSLB.**

**Élections sociales 2020**  
[www.devenezcandidat.be](http://www.devenezcandidat.be)

**Votre liberté, votre voix**

