



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Votez pour des candidats de la liste 1

Dans ce numéro :

Vote par correspondance assoupli pour les élections sociales | Il ne suffit pas de voter, il faut voter valablement
| Le chômage temporaire corona prolongé jusqu'au 31 mars | Nouveau Guide générique pour lutter contre la propagation de la Covid-19 au Travail

SOMMAIRE

Voter valablement 4

Un électeur peut voter en tête de liste ou choisir ses préférés en optant pour un ou plusieurs votes nominatifs. Il ne peut pas voter sur plusieurs listes.

Vacances annuelles 6

Les partenaires sociaux d'accord sur l'assimilation, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, du chômage temporaire pour cause de force majeure pour le calcul des vacances annuelles.

Compétences du CE et du CPPT 8

Les délégué-e-s élu-e-s auront une influence sur la politique de leur entreprise dans des matières aussi diverses que l'emploi, l'hygiène, l'environnement, les vacances annuelles...

Recours contre le résultat des élections 12

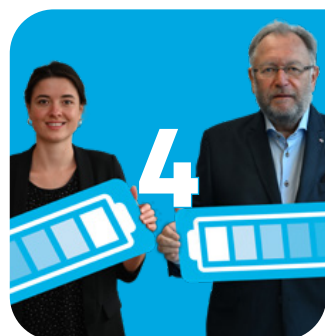
En cas d'irrégularités constatées qui ont influencé le résultat des élections dans une entreprise, il est possible d'introduire un recours devant le tribunal du travail.

Télétravail et environnement 21

Le télétravail n'est pas aussi bénéfique pour l'environnement que nous le souhaiterions, car il induit des effets rebonds.

Chômeur temporaire et bénévole 22

Le chômeur temporaire qui veut se rendre utile pour les personnes en difficultés dans cette crise sanitaire peut travailler comme bénévole à certaines conditions.



Dans l'isoloir, par correspondance,

ou sur ordinateur : **votez 1**

Jamais les élections sociales ne se sont déroulées dans des circonstances aussi particulières. Jamais leur résultat ne sera aussi décisif. Les nouveaux-elles délégué-e-s élu-e-s en CE, au CPPT et, le cas échéant, en DS auront la responsabilité de poursuivre la mise en place des nouvelles conditions de travail imposées par la pandémie. Dans le pire des cas, ils et elles devront se battre pour sauver les emplois. Ces délégué-e-s doivent se sentir soutenu-e-s par le personnel de leur entreprise. La plus belle façon de leur faire prendre conscience de l'importance de leur mission est de voter en masse pour les candidats et les candidates qui ont eu le courage de se présenter.

Plus ils auront réuni de suffrages sur leur nom, plus ils et elles pourront parler en votre nom. Dans le secret de l'isoloir installé dans le bureau électoral de l'entreprise, en renvoyant votre bulletin par courrier postal, en cliquant sur l'application installée sur votre ordinateur, votez pour ceux et celles qui défendront vos intérêts dans un monde du travail en reconstruction.

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.

Protéger et indemniser

Les pouvoirs publics doivent protéger ceux qui travaillent et indemniser ceux qui sont contraints au chômage temporaire. Entre les épidémiologistes radicaux qui veulent confiner tout le monde pour sauver un maximum de vies et les ultra-capitalistes qui préfèrent continuer comme si de rien n'était et que meure qui doit mourir, les gouvernements effectuent des choix. Certains secteurs font les frais de cette politique, l'Horeca, le culturel, l'événementiel, et trouvent lesdits choix terriblement injustes. En bons syndicalistes libéraux, nous en tirons comme conclusion que les décisions qui pénalisent un secteur, une entreprise et les travailleur-euse-s doivent être compensées par des mesures de soutien aux entreprises et aux travailleurs.

La sécurité sociale amortit le choc de la crise en rendant les soins de santé accessibles à l'ensemble des citoyens. La sécurité sociale organise un système d'indemnisation sous forme d'allocations de chômage temporaire. Ne pas travailler implique ne pas cotiser pour se constituer des droits à des prestations futures. Employeurs et syndicats ont demandé l'assimilation des périodes de chômage temporaire à des jours de travail pour que les travailleurs touchés aient droit à une prime de fin d'année et à des vacances l'année prochaine.

Notre combat syndicaliste, nous le menons sur plusieurs fronts. En mettant les bouchées doubles pour arriver à traiter tous les dossiers de chômage temporaire, en anticipant l'arrivée de nombreuses personnes licenciées pour cause de fermeture d'entreprise, de restructuration ou de faillite, en préparant la relance.

Le gouvernement De Croo a inscrit presque à chaque page de sa déclaration l'expression « en concertation avec les partenaires sociaux ». Cela dit, le gouvernement Michel aussi et s'était empressé de n'en jamais rien faire, allant même jusqu'à remettre en cause des accords entre patrons et syndicats, sortant de son chapeau

des décisions que personne ne demandait comme le déplacement de l'âge de la pension de 65 à 67 ans.

Les partenaires sociaux font partie de la solution pour réussir la relance de notre économie. L'accord interprofessionnel qui délimitera le cadre de négociation des conditions de travail pour les deux années à venir devra obtenir le soutien des pouvoirs publics pour être mené à bien. Les discussions ont mal débuté entre organisations patronales et syndicales. Les employeurs ont voulu inclure la répartition de l'enveloppe bien-être (*) dans la négociation de l'AIP pour nous inciter à nous modérer dans nos revendications.

Dans l'immédiat c'est la solidarité qui doit jouer à fond. La proposition du nouveau ministre de l'Emploi d'autoriser des tra-

vailleuse-s en chômage temporaire à effectuer volontairement des prestations dans un secteur en crise est une initiative sensée.

Les élections sociales sont fort perturbées par tous ces événements. Beaucoup de travailleurs ont été licenciés, plus encore ont un peu perdu le contact avec leur entreprise parce qu'ils sont au chômage temporaire ou en télétravail.

Je compte sur tous les candidats et candidates qui se présentent sur une liste CGSLB pour mobiliser leurs collègues et les inciter à voter pour eux et pour elles. Être élu, c'est bien. Être élu avec un maximum de voix, c'est mieux.

(*) Le gouvernement accorde aux partenaires sociaux de décider quelles allocations sociales seront augmentées, en plus de l'indexation automatique. ■

Mario Coppens
Président national



Il ne suffit pas de voter, encore faut-il voter valablement

Un électeur peut voter en tête de liste parce qu'il est d'accord avec l'ordre des candidats ou choisir ses préférés en optant pour un ou plusieurs votes nominatifs. Il ne peut pas voter pour plusieurs listes ou gribouiller sur son bulletin.

Comment voter valablement ? Un vote est valable quand vous l'exprimez sur une liste ou lorsque vous noircissez plusieurs noms sur la même liste. Vous ne pouvez pas voter pour plus de candidats qu'il n'y a de mandats à pourvoir. Si vous le faites, cela sera considéré comme un vote tête de liste. Si vous votez à la fois tête de liste et pour plusieurs candidats d'une même liste, votre vote sera alors considéré comme un vote en tête de liste.

BULLETIN NUL

Un bulletin de vote est considéré comme nul dans plusieurs cas de figure.

En cas de panachage : vous ne pouvez pas voter sur différentes listes ou pour des candidats de plusieurs listes. Vous ne pouvez donc pas voter pour un candidat CGSLB et pour un candidat FGTB ou CSC. Un vote est également nul si vous utilisez un autre bulletin que celui qui vous a été remis. Sont aussi nuls les bulletins de vote dont la forme ou les dimensions ont été modifiées ou qui sont reconnaissables par l'ajout, par exemple d'un dessin, d'un gribouillage ou d'un commentaire.

Retenez simplement que tant que vous noircissez une ou plusieurs cases dans la même liste, votre vote ne sera pas nul !

Les bulletins de vote par correspondance qui arrivent trop tard ne sont pas comptabilisés.

Vous ne pouvez voter qu'une seule fois. Si vous allez voter au bureau de vote dans votre entreprise, votre vote par correspondance ne compte pas.

BULLETINS À TEMPS

Les témoins désignés par les organisations syndicales seront attentifs au bon déroulement des opérations.

En cas de vote par correspondance, il est important que les bulletins de vote soient renvoyés à temps. Tout bulletin arrivé après la clôture du scrutin n'est pas valable... tenez bien compte des délais et même des retards de la poste.

DÉMARRER À TEMPS

En raison de la crise du coronavirus, il y aura davantage de votes par correspondance. Mieux vaut effectivement réduire les contacts. C'est pourquoi nous avons vivement conseillé à nos candidats de demander à leur employeur de démarrer la procédure de vote par correspondance le plus tôt possible. Les courriers devaient être envoyés 10 jours avant la date effective des élections dans l'entreprise. Les bulletins de vote qui n'arrivent pas dans les temps ne sont pas valables.

Le délai est très court, et les retards à la poste sont fréquents.

VOTE PAR CORRESPONDANCE

En pratique, vous recevez une grande enveloppe contenant :

- 1 courrier reprenant les directives à respecter
- 2 enveloppes blanches
- 2 enveloppes déjà affranchies
- 2 bulletins de vote : 1 pour le CE et 1 pour le CPPT

Effectuez votre choix et glissez vos bulletins de vote dans les enveloppes blanches et fermez-les correctement.

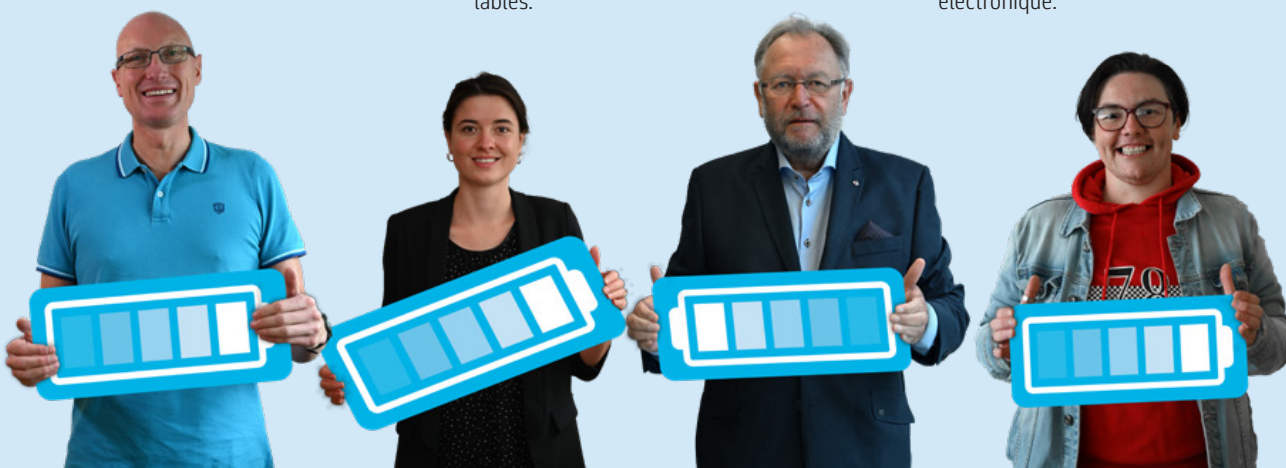
Mettez ensuite les enveloppes blanches dans les enveloppes déjà affranchies : donc le bulletin de vote pour le CE dans l'enveloppe du CE, le bulletin de vote pour le CPPT dans l'enveloppe du CPPT.

Il faut encore ajouter vos coordonnées sur l'enveloppe pour que le bureau de vote sache que vous avez voté, sans voir pour qui vous avez voté. Important. Il faudra aussi apposer votre signature à l'endroit prévu sur cette enveloppe.

Le courrier peut être envoyé par la poste ou remis directement à l'employeur.

VOTE ÉLECTRONIQUE

De plus en plus d'entreprises optent pour le vote électronique.



Il peut être organisé depuis le poste de travail (sur un ordinateur mis à disposition par l'employeur), mais aussi depuis un bureau de vote physique (comme pour les élections politiques), ou depuis le domicile du travailleur ou de la travailleuse, ce qui est bien pratique alors que beaucoup télétravaillent.

Il y a 5 fournisseurs de logiciels reconnus et une formation adéquate doit être organisée au préalable par votre employeur sur le vote électronique. Le gros avantage du vote électronique c'est que le vote non valable n'est pas possible et que le résultat des élections est directement dis-

ponible. L'inconvénient par contre c'est que certains peuvent oublier de voter... donc jusqu'au jour précédant les élections, essayez d'encourager vos collègues à (aller) voter. Chaque voix compte et peut faire la différence !

BUREAU SANS PUBLICITÉ

Si les élections sont organisées physiquement dans votre entreprise, les candidats et candidates ne peuvent pas faire campagne dans le bureau de vote. Ils et elles doivent se présenter de manière neutre. Donc pas de veste, pas d'affiches, pas de stylo-bille, pas de masque

de votre syndicat, c'est interdit. Par contre, ils et elles peuvent parfaitement porter des vêtements bleus, pour quand même montrer leur couleur syndicale. Toutes les irrégularités de ce genre (et d'autres) doivent être signalées et reprises dans le procès-verbal. C'est très important pour pouvoir contester le résultat des élections par la suite. Les candidats et candidates ont tout à fait le droit de faire campagne en dehors du bureau de vote.

Si vous avez un doute, contactez votre Secrétaire permanent CGSLB pour lui demander conseil. ■

Facilitation du vote par correspondance ou électronique

L'accord des partenaires sociaux facilitant le recours au vote par correspondance et au vote électronique à partir du poste de travail habituel a été entériné sous forme de loi par le parlement.

Alors que le nombre de contaminations par le coronavirus repart à la hausse, il est important de tout mettre en œuvre pour que le vote aux élections sociales se déroule dans les conditions les plus sûres. Dans ce contexte, les partenaires sociaux recommandent de conclure des accords sur le vote par correspondance ou le vote électronique à partir du poste de travail habituel. La loi concernant le vote par correspondance dans le cadre des élections sociales 2020 a été votée au Parlement le jeudi 29 octobre en fin de soirée.

ACCORD POSSIBLE APRÈS X+56

L'employeur et les organisations qui ont présenté des candidats reçoivent la possibilité de conclure encore après X + 56, des accords relatifs au vote électronique à distance et au vote par correspondance.

Si nécessaire, le nombre de bureaux de vote et la répartition des électeurs par bureau peuvent encore être adaptés en fonction de cet accord.

Outre les quatre hypothèses prévues par la loi, un accord sur le vote par correspondance peut également être conclu pour les travailleurs présents dans l'entreprise le jour du vote, dans le cas où le vote sur place ne peut pas être organisé en toute sécurité en raison du coronavirus.

BULLETINS ADMIS JUSQU'À 5 JOURS APRÈS LE VOTE

Dans l'hypothèse du vote par correspondance, un accord peut être conclu avec les organisations qui ont présenté des candidats pour que les bulletins de vote par correspondance reçus jusqu'à un maximum de 5 jours après la clôture du vote soient pris en considération, comme votes valables, lors du dépouillement. Dans ce cas, le dépouillement est, dans les faits, reporté.

CONVOCATION PAR COURRIER ORDINAIRE

Dans l'hypothèse du vote par correspondance, la convocation accompagnée des bulletins de vote peut être envoyée à l'électeur par courrier prioritaire ordinaire : le courrier recommandé n'est plus nécessaire. Les témoins peuvent assister à cette opération. ■



Conseil national du Travail

Les partenaires sociaux ont dégagé un accord sur différentes mesures socioéconomiques. Assimilation, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, du chômage temporaire pour cause de force majeure pour les vacances annuelles et pistes de solutions pour le travail associatif.

ASSIMILATION DU CHÔMAGE CORONA POUR LES VACANCES ANNUELLES

Les partenaires sociaux sont d'accord pour assimiler, jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, le chômage temporaire pour cause de force majeure pour les vacances annuelles. Ils se sont engagés à préciser de manière plus détaillée les aspects techniques de cette proposition, et notamment la manière dont les employeurs pourront obtenir un financement.

PISTES DE SOLUTIONS POUR LE TRAVAIL ASSOCIATIF

Au cours de la même séance du 27 octobre, le Conseil a répondu à la demande du Parlement de se prononcer sur la proposition de loi concernant le travail associatif.

Le Syndicat libéral a toujours dit tout le mal qu'il pensait de cette entourloupe permettant à toute personne qui effectue un travail d'appoint pendant son temps libre pour se constituer un revenu complémentaire exonéré d'impôts et de cotisations sociales à concurrence d'un montant de 6 340 euros par an (*). Il s'agit encore d'une manière détournée d'affaiblir la sécurité sociale et le budget de l'État. Cette proposition de loi vise à remplacer partiellement la loi annulée par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 23 avril 2020, relative au revenu complémentaire exonéré d'impôt. La proposition de loi tend donc à prévoir un cadre juridique adapté pour le travail associatif à partir du 1er janvier 2021.

Tout en constatant que la justification à l'appui de la proposition de loi semble identique à celle de la loi annulée précédemment, justification pourtant remise en cause par le Conseil d'État et la Cour constitutionnelle, le Conseil a formulé un certain nombre de remarques de nature fondamentale quant à cette dernière,



Suite à l'annulation par la Cour constitutionnelle de la loi sur le revenu complémentaire exonéré d'impôts et de cotisations sociales, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de trouver une solution pour un certain nombre d'activités. Ils formulent des pistes de solution se fondant sur le droit existant pour indemniser les personnes actives dans le travail associatif.

à l'instar du Conseil d'État et d'autres institutions consultées. Ces remarques ont trait au non-respect, par la proposition de loi, d'un certain nombre de dispositions en matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale, et de droit communautaire et international. Fondamentalement, la proposition de loi aboutit à la création d'un statut intermédiaire se situant entre le statut d'emploi régulier et le statut de volontaire.

Pistes de solution

Toutefois, étant conscient de la nécessité de trouver une solution pour un certain nombre d'activités de certains (sous-)secteurs, le

Conseil formule des pistes de solution se fondant sur le droit existant, suite à des consultations menées, de manière informelle et dans l'urgence, au sein des secteurs concernés via les organisations interprofessionnelles représentatives qui le composent.

(*) Les travaux autorisés étaient de trois natures :

- les services occasionnels entre citoyens ;
- le travail pour une association ou
- les travaux d'appoint via des plateformes collaboratives reconnues.

Le chômage temporaire corona prolongé jusqu'au 31 mars

Si votre employeur doit vous mettre en chômage temporaire en raison de la crise corona, il peut recourir à une procédure simplifiée. Depuis septembre, il devait être reconnu comme un secteur ou entreprise particulièrement touché-e. Depuis le 1er octobre 2020 (et dans un premier temps jusqu'au 31 mars 2021), il n'a plus besoin de cette reconnaissance.

QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR VOUS, SI VOUS ÊTES (ENCORE) EN CHÔMAGE TEMPORAIRE À PARTIR D'OCTOBRE ?

- Si vous êtes en chômage temporaire pour la première fois, vous devez introduire une demande d'allocations. Remplissez le formulaire

C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA et envoyez-le à votre secrétariat CGSLB. Si vous nous avez déjà envoyé pareil formulaire cette année-ci et que vous avez bénéficié d'allocations en tant que chômeur temporaire, vous n'avez pas à le refaire.

- Votre allocation s'élève à 70 % de votre salaire journalier moyen et vous avez également droit au supplément de 5,63 euros pour les jours où vous êtes en chômage temporaire pour "force majeure corona".
- Vous ne devez ni posséder ni remplir ni remettre une carte de contrôle pour le chômage temporaire (C3.2A) pour être payé à la fin du mois.

Chômage temporaire pour garder ses enfants

Les travailleur-euse-s sans solution de garde pour leurs enfants peuvent recourir au chômage temporaire.

Plusieurs arguments plaident en faveur de la réouverture des écoles après le premier confinement. Les spécialistes de l'enfance redoutaient à la fois un déficit de socialisation, une perte de repères et un creusement de l'écart entre les élèves qui bénéficient de toutes les chances (des parents disponibles, du matériel informatique à niveau, la volonté d'étudier) et les autres. Pour ne pas propager le virus, des classes, des écoles et puis tous les réseaux d'enseignement ont dû fermer leurs portes, posant ainsi d'insolubles problèmes à certains parents.

Un employeur peut-il refuser d'accorder le chômage temporaire à un-e travailleur-euse pour garder ses enfants ? Peut-il l'obliger à prendre d'abord ses jours de congé ?

L'école de mes enfants est temporairement fermée en raison du coronavirus et je n'ai pas de solution de garde. Puis-je demander le chômage temporaire ?

Dès que vous avez remis "l'attestation de fermeture corona" complétée et signée à

votre employeur, il ne peut pas vous refuser votre demande de chômage temporaire.

- Si vous aviez déjà posé des jours de congé pour la période pendant laquelle la crèche, l'école ou le centre d'accueil est fermé, vous n'avez pas droit au chômage temporaire pour ces jours de fermeture.
- Si vous n'aviez pas encore prévu de jours de congé pour la période pendant laquelle la crèche, l'école ou le centre d'accueil est fermé, vous pouvez demander du chômage temporaire pour la période de fermeture. Votre employeur ne peut pas vous obliger à d'abord prendre des jours de congé. Attention ! Il y a toutefois une exception : si la crèche, l'école ou le centre d'accueil doit fermer en décembre, vous devrez épuiser vos jours de congé avant la fin de l'année et vous n'aurez pas droit au chômage temporaire.

Pour l'attestation, rendez-vous sur le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/attestation-fermeture-corona>

Pouvons-nous, mon partenaire et moi, demander à tour de rôle du chômage temporaire pour la garde de nos enfants ? Puis-je



demander ce chômage temporaire si mon enfant n'est pas domicilié chez moi ?

En accord avec votre employeur, vous pouvez répartir les périodes de chômage temporaire entre les deux parents en cas de fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil, mais uniquement pour les jours où vous avez la garde de votre enfant.

ATTENTION !

- Vous ne pouvez pas demander du chômage temporaire uniquement pour quelques heures et travailler le reste de la journée. Le chômage temporaire n'est octroyé que par journée complète.
- Si vous êtes co-parent, vous pouvez aussi demander le chômage temporaire pour la garde de votre enfant.

Les compétences des organes

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

Le CPPT est un organe consultatif qui s'occupe du bien-être au sens large et préserve préventivement la santé des travailleuse-s. Ses compétences se sont élargies à la préservation de l'environnement et donc à la protection dans les locaux de l'entreprise et à l'extérieur.

QUE FAIT UN-E DÉLÉGUÉ-E AU CPPT ?

Recevoir et, si nécessaire, exiger l'information sur :

- ✓ l'état du bien-être au travail dans l'entreprise (les résultats de l'analyse des risques, les mesures de prévention, les données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, etc.) ;
- ✓ les activités des services de prévention et de protection au travail (rapports mensuels du service interne PPT, rapports annuels des services interne et externe PPT) ;
- ✓ la surveillance de la santé des travailleurs ;
- ✓ les modifications dans les procédés de fabrication, les méthodes de travail, les installations, les produits ;
- ✓ le contrôle des machines, appareils, etc ;
- ✓ la politique en matière d'environnement.

Donner un avis préalable et formuler des propositions notamment sur :

- ✓ la politique du bien-être au travail ;
- ✓ le plan global de prévention, qui programme la politique de prévention pour les cinq années à venir ;
- ✓ le plan annuel d'action ;
- ✓ les listes relatives à la surveillance de la santé : postes de sécurité et de vigilance, activités à risque défini, etc
- ✓ la politique de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- ✓ le choix, l'achat, l'utilisation et l'entretien des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective ;
- ✓ toute modification (nouvelles machines, fabrications, méthodes, etc.) ayant un effet sur le bien-être au travail ;
- ✓ l'ergonomie ;
- ✓ les mesures pour prévenir la charge psychosociale (stress, harcèlement, violence, etc.) ;
- ✓ la politique environnementale en lien avec la santé et la sécurité sur le lieu de travail ;
- ✓ la désignation et le remplacement d'un coordinateur environnemental externe ;
- ✓ le fonctionnement des services interne et externe de prévention ;
- ✓ le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques ;
- ✓ l'accueil et l'accompagnement des personnes nouvellement embauchées, l'information et la formation à la Prévention et à la protection au travail ;



Mobilité: l'énergie positive vous fait avancer!

Investissez votre énergie dans le syndicat positif.

Votez 1

www.votez1.be
Élections sociales 2020

Votre liberté, votre voix

CGSLB
SYNDICAT LIBÉRAL

- ✓ le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques ;
- ✓ l'accueil et l'accompagnement des personnes nouvellement embauchées, l'information et la formation à la prévention et à la protection au travail.

Donner son accord préalable notamment sur :

- ✓ la désignation, le remplacement d'un conseiller en prévention du service interne PPT ;
- ✓ le remplacement du conseiller en prévention du service externe PPT ;
- ✓ la désignation et le remplacement du coordinateur environnemental (s'il est travailleur dans l'entreprise).

Contrôler :

- ✓ le respect de la législation sur le bien-être au travail ;
- ✓ l'exécution du plan global de prévention et du plan annuel d'action.

de concertation de l'entreprise

Le Conseil d'Entreprise

Le CE est principalement un organe d'information et de consultation sur la politique économique, financière et sociale de l'entreprise.

Cette compétence générale couvre de nombreux domaines tels que la situation financière et économique de l'entreprise et ses perspectives, l'emploi et la formation, la politique du personnel, l'organisation du travail, les conditions de travail, etc.

QUE FAIT UN-E DÉLÉGUÉ-E EN CE ?

Demander des informations et émettre des avis sur :

- ✓ l'emploi : aperçu annuel et trimestriel de l'emploi (structure et évolution de l'emploi, nombre d'embauches et de licenciements, nombre de travailleurs à temps plein et à temps partiel, nombre de temporaires, d'intérimaires, etc.) ;
- ✓ la politique de formation du personnel ;
- ✓ l'organisation du travail et les conditions de travail : nouvelle répartition des tâches, installation de nouvelles machines, etc. ;
- ✓ les informations sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- ✓ les modifications de la structure de l'entreprise, les plans de restructuration, les licenciements collectifs ;

- ✓ la politique du personnel : règles d'embauche, de mutation, de promotion, accueil des nouveaux travailleurs, outplacement, classification des fonctions...

Exercer un contrôle sur :

- ✓ l'application des lois sociales, comme le RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) et les mesures en faveur de l'emploi ;
- ✓ la protection de la vie privée au travail (surveillance par caméra, contrôle des données électroniques sur le réseau, des mesures de prévention des vols et des contrôles de sortie des travailleurs...).

Participer aux décisions concernant :

- ✓ l'élaboration et la modification du règlement de travail ;
- ✓ la fixation des dates des vacances collectives annuelles ;
- ✓ la fixation des jours de compensation des jours fériés légaux ;
- ✓ la planification du congé-éducation payé ;
- ✓ les critères d'embauche et de licenciement ;
- ✓ la nomination du réviseur d'entreprise ;
- ✓ la gestion des œuvres sociales.

Plus que jamais, votez !

Les élections sociales constituent une opportunité de faire entendre votre voix dans l'entreprise. Par l'intermédiaire de délégués que vous allez élire, vous allez orienter la politique de votre employeur dans des domaines aussi divers que la sécurité, les salaires, les horaires, les critères d'embauche, les conditions de licenciement. En 2020, plus que jamais, votre voix comptera. Les délégués issus de ces élections auront la responsabilité de mettre en œuvre le nouveau monde du travail d'après COVID-19.

Que vous ayez reçu une enveloppe pour voter par correspondance, que vous ayez été invité à vous rendre au bureau électoral installé dans votre entreprise, que vous ayez la possibilité de voter depuis votre ordinateur au bureau ou à la maison, faites-le.

DEVOIR MORAL

Il n'existe pas beaucoup de pays dans le monde où les travailleurs et les travailleuses se voient offrir la possibilité de choisir leurs représentants dans les organes de concertation de leur entreprise. Vous n'êtes certes pas obligé de voter, par contre vous avez un devoir moral d'exprimer votre avis pour augmenter la légitimité des hommes et des

femmes qui seront élus. Les délégués qui siégeront demain dans les Conseils d'Entreprise, les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, et les Délégations syndicales auront besoin de se sentir porté par le personnel. Ils et elles auront la responsabilité d'accompagner la mise en place du nouveau monde du travail qui s'installe à la faveur de l'épidémie.

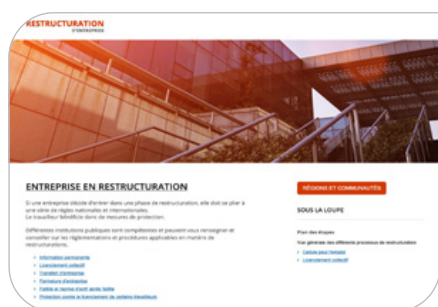
CHAQUE VOIX COMPTE

Des élections doivent se tenir dans des entreprises dès qu'elles occupent 50 personnes et parfois moins. Le nombre de votants est peu élevé, c'est dire si chaque voix compte pour décider de l'attribution d'un mandat ou de son inaccessibilité. En cette période fort agitée, nombre de travailleurs sont écartés de l'entreprise pour cause de maladie, de quarantaine, de burn out, pour garder les enfants privés d'école... Le risque est grand qu'ils-elles se sentent moins concernés par les élections sociales. Cette fois, il est donc encore plus nécessaire que d'habitude d'exprimer votre vote pour que les meilleurs candidats et les meilleures candidates portent vos revendications. Faites les bons choix. Votez sur la liste 1 !

Bientôt un nouveau site web sur les restructurations ?

Dans un récent avis, les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail ont plaidé pour une refonte du site internet

« Restructurations.be ». Petite visite (fictive) du (futur) nouveau site, tel qu'imaginé par les partenaires sociaux.



Lorsqu'il se connectera sur le nouveau site internet, l'utilisateur découvrira une nouvelle page d'accueil. Celle-ci reprendra les quatre blocs suivants :

- « Définition »
- « Centralisation »
- « Guichet unique »
- « Plateforme d'information unique »

Ces quatre blocs donneront à leur tour accès à leur propre contenu.

Mais que contiennent concrètement ces différents blocs ?

BALISER LA NOTION DE RESTRUCTURATION

Dans le premier bloc, l'utilisateur pourra explorer la notion de restructuration au travers d'une définition, d'explications et de cas concrets.

Un logiciel de calcul interactif lui permettra également de découvrir, lorsqu'il est victime d'une restructuration, quelles sont, entre autres, les législations et procédures applicables à sa situation. Il lui suffira pour cela d'encoder certaines données dans le logiciel (par ex. le nombre de travailleurs licenciés). En donnant une idée claire à l'utilisateur du sens à donner à la notion de « restructuration », ce premier bloc lui permettra de mieux appréhender la matière.

RECUEIL DE TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Dans le second bloc, l'utilisateur aura accès

aux différents textes réglementaires, mis à jour régulièrement, qui concernent la matière des restructurations. Ces textes seront répartis entre les différents thèmes qui composent la notion de restructuration (licenciement collectif, transfert d'entreprise, etc.). Les niveaux de pouvoirs et les domaines de compétences européennes, fédérales, régionales et sectorielles seront également pris en compte, tout comme les hypothèses de chevauchement entre les différents thèmes.

L'intérêt de ce bloc est donc de donner un aperçu de l'ensemble de la législation qui concerne les restructurations. Cette législation est en effet complexe, éparse, et relève parfois de différents niveaux de pouvoir. La clarification apportée par ce deuxième bloc est donc plus que bienvenue. L'utilisateur pourra ainsi mieux comprendre comment s'articulent les différents textes réglementaires en la matière.

GUICHET UNIQUE

Dans ce troisième bloc, un guichet unique, qui prendrait la forme d'une application web, permettra aux entreprises de communiquer plus efficacement avec les différentes autorités, en termes de notifications.

Par exemple, lorsqu'une entreprise souhaite procéder à un licenciement collectif, elle doit, à plusieurs moments, effectuer des notifications simultanément et séparément à plusieurs autorités. En passant par un guichet unique, les différentes autorités seraient informées en une seule opération et l'entreprise recevrait en échange un accusé de réception.

Les autorités destinataires disposeront d'un accès à l'application afin de consulter les notifications qui leur sont faites.

Cette façon de faire aura de nombreux effets positifs (comme par exemple la réduction de

l'utilisation du papier ou la suppression du risque de perte de courrier).

Ce troisième bloc permettra donc une gestion plus simple des restructurations, en passant par un outil unique de communication.

PLATEFORME D'INFORMATION

Dans ce dernier bloc, l'utilisateur aura accès à une plateforme d'information unique.

Elle rassemblera, de manière coordonnée et anonymisée, l'ensemble des dispositions prises en matière de restructurations, dans le but d'améliorer la sécurité juridique et d'informer les différentes parties concernées par une restructuration.

L'utilisateur pourra ainsi y retrouver les « bonnes pratiques » dans le cadre des restructurations : pratiques pour anticiper et/ou gérer les restructurations, pratiques issues de plans de restructurations (comme par exemple les dispositions prises pour maintenir l'emploi ou les mesures d'accompagnement des travailleurs), pratiques issues de la concertation sociale au sein de certaines entreprises.

Ce quatrième bloc constituera donc une source d'information précieuse, pour les travailleurs et leurs représentants, confrontés à une restructuration.

OUTIL TRÈS UTILE

Cette refonte du site internet permettra aux travailleurs et à leurs représentants d'aborder plus sereinement la matière des restructurations en y trouvant bon nombre d'informations, d'explications et d'exemples. Il faudra toutefois sans doute encore attendre avant que cet avis soit concrètement mis en œuvre et que la nouvelle version du site soit disponible. ■

Jean-François Lambillon

Faire un don : plus intéressant que jamais sur le plan fiscal !

En 2020, le taux de déductibilité des libéralités passe de 45 % à 60 %, ce qui peut se révéler très intéressant sur le plan fiscal.

Vous soutenez à la fois votre association préférée et vous récupérez une somme plus importante des impôts.

Le don est fait sans contrepartie, il se veut donc désintéressé.

Pour être fiscalement déductible, le don doit répondre à quelques critères. Il doit atteindre au moins 40 euros par année civile et par association. Cette dernière doit être agréée et fournir une attestation fiscale pour le don effectué. Depuis 2019, les dons faits par l'intermédiaire d'une plateforme de paiement en ligne sont également pris en compte. Dans le contexte de la crise du coronavirus, petite nouveauté : certains dons spécifiques sont également déductibles, par exemple pour du matériel médical ou pour offrir des ordinateurs à des établissements scolaires.

LIMITES MINIMALES ET MAXIMALES

Pour être fiscalement déductible, le don doit être d'au moins 40 euros par institution et par ménage. Si le ménage comprend deux contribuables imposés conjointement (couples mariés ou cohabitants légaux), c'est le montant total des libéralités, versées ensemble ou individuellement à un même organisme au cours d'une même année civile, qui entre en ligne de compte pour une réduction d'impôt. Ainsi, un versement de 3,5 euros tous les mois à une seule institution pendant l'année civile permet de bénéficier de la réduction d'impôt. Si vous décidez par contre de verser 30 euros par an à une organisation A et la même somme annuelle à une organisation B, ces deux dons ne vous rapporteront rien fiscalement parlant.

Il y a aussi un montant maximum à respecter pour bénéficier de la réduction d'impôt. Depuis l'instauration de la loi corona III, le plafond de la réduction d'impôt au titre de libéralités a été porté à 20 % (avant 10 %) du revenu net imposable. Le maximum de 397.850 euros a été maintenu.



À COMBIEN S'ÉLÈVE LA RÉDUCTION D'IMPÔT ?

Pour les dons effectués en 2020, elle se monte à 60 % sur les montants réellement versés. Cependant, vous n'aurez pas toujours droit à un avantage fiscal. C'est notamment le cas si votre don est inférieur à 40 euros ou si le bénéficiaire n'est pas un organisme agréé. Et parfois, même en ayant respecté l'ensemble des conditions, vous ne bénéficierez pas de l'avantage fiscal.

Pourquoi ? Supposons que vous ne devez pas payer d'impôt car vous n'avez pas beaucoup de revenus. Dans ce cas, vous n'avez pas droit à la réduction. Si le montant de vos impôts est inférieur au montant de la réduction, vous ne pouvez bénéficier que d'une réduction limitée au montant de vos impôts.

COMMENT LE DÉCLARER ?

Vous devez mentionner les dons au cadre X,A (code 1394-61) de votre déclaration à l'impôt des personnes physiques. Souvent, le montant sera prérempli mais nous vous invitons à toujours vérifier que cela n'a pas été oublié.

En cas d'imposition commune (couples mariés ou cohabitants légaux), la réduction d'impôt est répartie proportionnellement en fonction du revenu imposable globalement de chaque conjoint dans l'ensemble des revenus imposables globalement des deux conjoints. ■

Martien Van Oyen

Recours contre le résultat des élections

Vous avez constaté des irrégularités lors de la procédure des élections sociales qui ont influencé le résultat des élections dans votre entreprise ? Il est possible d'introduire un recours devant le tribunal du travail, sous certaines conditions.

DATE ULTIME POUR RECOURS AUPRÈS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Dans les treize jours qui suivent l'affichage du résultat, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives concernées peuvent introduire un recours devant le Tribunal du Travail.

Le point de départ qui détermine le délai de 13 jours est le jour de l'affichage effectif du résultat des élections sociales, même lorsque cet affichage a eu lieu plus tôt (*Cour du travail de Mons, 19.05.2017*).

Un recours qui a été introduit à Y+15 alors que l'affichage a eu lieu à Y+1, est considéré comme tardif et non recevable (*Tribunal du travail de Bruges, 09.07.2012*).

Ce recours peut concerner :

- une demande d'annulation totale ou partielle des élections ;
- une demande de rectification des résultats des élections pour cause d'erreur dans le comptage des voix, de répartition des mandats ou de désignation des élus ;
- l'arrêt de la procédure électorale ;
- la désignation des représentants de l'employeur au conseil ou au comité.

« La correction d'une erreur matérielle n'est possible que via l'intervention du tribunal du travail. Même lorsque les parties constatent l'erreur et rédigent un nouveau procès-verbal des élections, un jugement du tribunal du travail est requis (*Tribunal du travail de Bruxelles, 10.06.2016*). »

La procédure d'appel doit non seulement être entamée à temps, mais la demande d'annulation ne peut être basée sur des griefs relatifs aux actions qui précèdent les élections (*Cour de Cassation, 17/12/1984*).

Il faut donc introduire un recours avant la date

des élections, dans les temps, pour que la procédure électorale puisse se dérouler normalement.

Les élections ne peuvent être déclarées nulles sur la base d'une contestation concernant la composition des collèges électoraux. Les ouvriers et les employés ont été installés dans un collège électoral distinct alors qu'il aurait fallu constituer un collège électoral commun. Un recours concernant cette irrégularité n'a été introduit qu'après les élections. Le Tribunal du travail de Liège a rejeté le recours car l'organisation syndicale avait connaissance avant de cette irrégularité et aurait dû réagir avant le jour Y, jour des élections (*Tribunal du travail de Liège, section Dinant, 13.07.2016*).

Enfin, celui qui saisit l'affaire devant le tribunal doit prouver son intérêt à le faire. C'est ainsi que le Tribunal du travail du Hainaut, section Binche, a jugé non recevable le recours d'une organisation syndicale contre le résultat des élections, alors que la demande d'annulation de 2 bulletins de vote n'aurait eu aucun impact sur le résultat des élections, en raison d'un manque d'intérêt (*Tribunal du travail du Hainaut, section Binche, 28.06.2016*).

Si les irrégularités n'influencent pas le résultat des élections, il est question de défaut d'intérêt (*Tribunal du travail de Bruxelles, 16.06.2016*).

ABSENCE DE REMARQUES DANS LE PROCÈS-VERBAL

L'absence de remarques dans le procès-verbal des élections n'empêche pas qu'une procédure puisse être lancée pour contester le résultat (*Tribunal du travail d'Eupen, 17.07.2016*). Dans la mesure où les élections constituent une matière d'ordre public, l'absence de remarque dans un procès-verbal de la part des témoins d'une organisation syndicale n'empêche nullement celle-ci d'introduire un recours contre

le résultat des élections. C'est ainsi que le Tribunal du travail de Bruxelles a balayé d'un revers de la main les arguments selon lesquels le secret du vote n'avait pas été garanti et que les électeurs avaient été influencés, car aucune remarque n'avait été formulée dans le procès-verbal au sujet du déroulement chaotique du vote qui a dû être déplacé dans une toute petite cuisine au dernier moment et car les témoins n'étaient pas non plus intervenus oralement au moment des faits.

« Les remarques inscrites au procès-verbal sont donc d'une extrême importance et peuvent servir de preuve dans certaines circonstances. »

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Les motifs sur la base desquels un bulletin de vote dans le cadre du vote par correspondance peut être déclaré nul, sont énumérés de manière limitative dans la loi, à savoir :

- les bulletins qui arrivent après la clôture du scrutin ;
- les bulletins de vote qui sont renvoyés dans une enveloppe sur laquelle la signature de l'électeur est manquante ;
- les bulletins de vote renvoyés par un électeur qui est venu voter dans le bureau électoral ;
- les bulletins renvoyés par un électeur dans une enveloppe qui comprend différents bulletins de vote.

Les bulletins de vote des électeurs qui votent par correspondance et qui sont pliés de telle manière à être placés dans une longue enveloppe et pas en quatre, sont aussi valables en raison de l'énumération exhaustive reprise dans la loi sur les élections (*Tribunal du travail d'Hasselt, 23.06.2008*). Les bulletins de vote qui arrivent trop tard en raison d'un mauvais

fonctionnement de la poste, sont non valables pour la raison mentionnée ci-dessus. Les soucis à la poste n'ont pas empêché les travailleurs d'exprimer leur vote. En ayant eu recours à la poste, l'électeur a pris le risque que son courrier arrive trop tard.

Le retard des services postaux est un « risque malheureusement bien connu » (*Tribunal du Travail de Mons, 16.07.2008*)

Il ne peut pas être question de force majeure lorsque des bulletins de vote arrivent trop tard en raison de problèmes techniques à la poste. On ne peut pas non plus demander que le dépouillement soit reporté via un accord entre l'employeur et les organisations syndicales (*Tribunal du travail de Gand, 27.06.2016*).

Le Tribunal du travail de Gand, section Sint-Niklaas, a décidé que l'invalidation par le bureau électoral de 3 bulletins de vote qui lui ont été envoyés par courrier, était justifiée (*Tribunal du travail de Gand, section Sint-Niklaas, 06.06.2016*).

Il arrive parfois que les bulletins de vote n'arrivent pas jusqu'aux électeurs, car ils ont été envoyés à la mauvaise adresse. Est-ce que cela engendre toujours l'annulation des élections ? Non, d'après le tribunal du travail de Gand. Le travailleur a l'obligation d'informer son employeur de tout changement d'adresse. Cette règle s'appliquait d'autant plus qu'elle était inscrite au règlement de travail. L'employeur ne pouvait donc être tenu pour responsable des conséquences de cette négligence (*Tribunal du Travail de Gand, 28.06.2004*).

Le fait que les convocations aient été envoyées trop tard et qu'un grand nombre d'enveloppes ne contenaient pas l'adresse de retour, avait pour conséquence qu'un nombre de bulletins n'entraient pas en ligne de compte et que certains électeurs ne pouvaient pas participer au scrutin. Dans ce cas, les élections sont annulées. Le tribunal a limité l'annulation des élections aux actions de la procédure électorale à partir du jour X+80, puisqu'avant l'expédition des convocations et des bulletins, il n'y avait aucun problème d'irrégularité. (*Tribunal du travail de Bruxelles, 05.07.2000*).

PRÉSENCE DE TÉMOINS DANS LE BUREAU ÉLECTORAL

La présence des témoins dans le bureau électoral a également fait l'objet d'une procédure juridique ayant pour objectif de demander l'an-



nullation des élections. Le témoin qui se présentait comme candidat, arpentait le bureau électoral vêtu d'un T-shirt mentionnant sur le dos, le nom de son organisation syndicale et arborant un badge de cette organisation sur la poitrine. La Cour du Travail estima que cela n'était pas de nature à influencer le résultat du scrutin. D'après la Cour, le port de matériel de propagande dans le bureau électoral était certes blâmable, mais la présence du témoin dans le local lors des opérations électorales n'avait rien d'irrégulier, mais était davantage susceptible d'influencer que le port d'un badge. De même, le fait que personne n'eût estimé utile de demander au témoin de quitter le local ou d'ôter son badge durant le scrutin et le fait qu'il était connu depuis longtemps dans l'entreprise comme figure de proue de son organisation syndicale, sont autant d'éléments amenant à refuser l'annulation des élections (*Cour du Travail Gand, 04.09.2000*).

BULLETINS DE VOTE

Enfin, les bulletins de vote eux-mêmes ont souvent donné lieu à des contestations. La loi sur les élections sociales vise à garantir le

secret du vote (*Cour du travail de Bruxelles, 12.12.2012*).

La nullité d'un bulletin de vote doit être jugée de manière restrictive, vu qu'elle représente la négation manifeste de la volonté d'un électeur (*Tribunal du travail de Gand, section Alost, 15.06.2016*).

Le Tribunal du travail de Bruxelles a ainsi décidé qu'un seul bulletin de vote, où le vote avait été exprimé en faisant une croix au bic bleu, vu le nombre limité d'électeurs, devait être considéré comme nul (*Tribunal du travail de Bruxelles, 06.07.2016*).

Le Tribunal du travail de Gand, section Alost, a lui jugé dans la situation suivante que les bulletins de vote avaient été frappés à tort de nullité par le bureau de vote : 2 bulletins de vote ont été complétés au bic rouge au lieu du bic noir qui avait été mis à disposition par l'employeur. Il n'est ici pas question d'une violation du secret du vote d'autant plus qu'il était possible de voter par correspondance et donc impossible de deviner l'identité de l'électeur (*Tribunal du travail de Gand, section Alost, 15.06.2016*). ■

Des réductions pour vous reconforter

	20 % de réduction chez Chateau d'Ax		Jusqu'à 30 % de réduction sur les produits Philips
	Profitez d'une remise de 10 % chez Living Design		10 % de réduction sur les achats en ligne chez Quickstep
	Profitez de 40% de réduction chez BergHOFF		Bénéficiez d'une réduction de 5 % sur vos vouchers Ikea d'une valeur de 100 €
	Venez découvrir les produits Light Gallery avec 10 % de réduction		Jusqu'à 30 % de réduction à Maasmechelen Village

C'est le moment de s'occuper de son intérieur. Nous allons vous aider à cocooner à bon prix. Rien que pour vous, les affiliés CGSLB !

ENCORE DES QUESTIONS ?

Contactez directement le helpdesk de Merits & Benefits.

- par e-mail : 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. ■

Adaptation des cotisations CGSLB 2021

N'oubliez pas d'adapter votre ordre permanent de virement à notre augmentation des cotisations à partir de janvier 2021.

Votre affiliation à la CGSLB vous permet de bénéficier de nombreux avantages.

La défense syndicale de vos intérêts collectifs et individuels, une assistance juridique, le paiement de allocations de chômage, le versement de primes (mariage, naissance, pension), l'offre de services à 360° (droit des successions, accompagnement professionnel, soutien numérique, primes et interventions, formes de vie communes, travail frontalier, droits des propriétaires et des locataires, revenus complémentaires, fiscalité et mobilité), les avantages CGSLB ... sans oublier l'information en continu indispensable dans un monde qui change sans cesse.

	2021
Travailleurs	16,80 €
Temps partiel/malades et invalides/crédit-temps à temps plein	11,65 €
Jeunes (travailleurs) jusqu'à 25 ans	15,10 €
Ateliers protégés <i>Applicable aux salariés/secteur privé/ouvriers (handicapés) relevant des CP 327.01, 327.02 et 327.03.</i>	8,50 €
Ports	19,15 €
Non-actifs/accueillants d'enfants/veuves et pensionnés construction	5,35 €
Chômeurs complets/- avec complément d'entreprise (après 3 mois)	11,35 €
Chômeurs complets - allocation d'insertion (max. 6 mois)	8,80 €
Chômeurs complets - chefs de ménage (après 1 an)	10,00 €
Exception sectorielle: TEC/ STIB/ De Lijn - Mutualités libérales - Loterie nationale - Bsl Airport Co - Ikea Distribution Benelux - TNT Express Worldwide	15,80 €
Étudiants et stage d'insertion professionnelle	Gratuit

Les cartes de membre seront prolongées en attendant l'envoi des nouvelles l'année prochaine.

Actualisation du Guide pour lutter contre la Covid-19 au travail

La nouvelle version du Guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail est parue. Elle tient compte des nouvelles connaissances scientifiques et des bonnes pratiques expérimentées par les entreprises depuis le début de la crise sanitaire.

Le guide générique et les guides sectoriels sur lesquels les entreprises peuvent se baser peuvent être consultés via le site du SPF Emploi Travail Concertation Sociale www.emploi.belgique.be. Les entreprises et les secteurs peuvent s'inspirer des conseils et les adapter à leurs réalités en recourant à la concertation sociale.

Dans les secteurs décrétés essentiels par le gouvernement, les travailleurs, ainsi que les fournisseurs et les clients, doivent se trouver et dans les conditions de sécurité optimale afin de ne pas risquer la contamination. L'économie ne peut pas prendre le pas sur la santé ni l'inverse. Sans citoyens en bonne santé, pas d'économie. Sans production de richesses, pas de sécurité sociale, pas de services publics, pas de nourriture...

PARTOUT AVEC TOUS

Le guide générique vise à proposer des mesures de prévention concrètes et réalisables pour soutenir les employeurs et protéger les travailleurs au travail, pendant les trajets vers et depuis le lieu de travail (par exemple, les transports en commun), ou pendant d'autres activités liées au travail (par exemple, l'utilisation des réfectoires, des vestiaires et autres équipements sociaux, les contacts avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants, etc.).

Les télétravailleurs ne sont pas oubliés. Les dangers à domicile sont d'un autre ordre, les conseils portent sur la bonne gestion du temps de travail, l'ergonomie et la charge psychosociale liée à une certaine forme d'isolement.

TOUT LE TEMPS

Le Guide rappelle l'importance de tout mettre en œuvre pour considérablement limiter la propagation du virus.

Se tenir à distance les uns des autres, porter le masque, se laver les mains, se mettre en quarantaine, accorder encore plus d'attention aux personnes fragilisées par d'autres maladies, nettoyer plus souvent les lieux et ustensiles de travail, aérer les locaux... plus nous prenons de précautions, plus nous diminuons le risque.



LA OU LE COVID-19 ?

Les partenaires sociaux n'ont pas tenu compte de la recommandation de l'Académie française de considérer le mot Covid comme étant du genre féminin. **Covid** est l'acronyme de **corona virus** disease, soit maladie du virus corona. Les sigles et acronymes ayant le genre du nom qui constitue le noyau du syntagme dont ils sont une abréviation, en l'occurrence « maladie », il convient de dire la Covid-19. ■

Assurance soins ambulatoires pour les ouvriers du Nettoyage



L'accord sectoriel 2019-2020 de la CP 121 (ouvrier du secteur du Nettoyage) prévoit d'instaurer une assurance qui remboursera, en partie, le coût des soins ambulatoires.

Le remboursement – partiel - des soins ambulatoires concerne :

- les prestations et honoraires médicaux et paramédicaux ;
- les analyses et les imageries médicales ;
- les appareils orthopédiques et autres prothèses ;
- les médicaments
- les traitements orthodontiques (soins dentaires) à l'exception des prothèses).

Le traitement ou l'intervention est limité à :

- 50 % des coûts des soins ambulatoires, avec un plafond global de 185 € par assuré par an ;
- l'orthodontie pendant 5 ans maximum par assuré.

Il existe aussi une franchise de 25 € par an.

RAPATRIEMENT

En outre, il existe une assurance supplémentaire pour rapatriement en cas d'hospitalisation à l'étranger qui couvre :

- le rapatriement vers un autre hôpital ;
- le retour des personnes accompagnantes ;

- le rapatriement de la voiture ainsi que des personnes accompagnantes qui ne savent pas conduire ;
- le rapatriement des bagages.

DÉCÈS

En cas de décès en cours de carrière, à l'exception des accidents professionnels, le fonds social paye, depuis le 1er juillet 2020, un montant de 1 500 euros à l'héritier (veuve ou assimilée). L'intervention de 5 000 euros en cas d'accident professionnel mortel demeure.

TRAVAILLEUR-EUSE-S CONCERNÉ-E-S

Sont couverts par cette assurance soins ambulatoires :

- les travailleuse-s de la CP 121, jusqu'à l'âge de 65 ans ;
- en service dans une entreprise du nettoyage (CP 121) au 1er juillet 2020 ;
- avec une ancienneté de 3 mois pour les travailleuse-s entrés en service dans l'entreprise de nettoyage après le 1er juillet 2020 ;
- Les malades longue durée sont assurés-e-s pendant 1 an.

Les travailleurs intérimaires et les étudiants sont exclus de ce régime.

AUTOMATIQUEMENT ASSURÉ-E-S

La souscription à cette assurance s'effectue automatiquement via le Fonds social, depuis le 1er juillet 2020.

L'introduction sectorielle de cette assurance est possible, car des modifications ont été effectuées dans la structure du plan de pension sectoriel (la pension complémentaire du secteur de la CP 121). Cette modification a des conséquences sur le volet solidarité de la pension complémentaire. Avant le 1/7/2020, les primes par exemple étaient payées par la pension complémentaire pendant les périodes non-prestées.

Ceci est désormais remplacé par l'assurance mentionnée ci-dessus.

Pour le moment, des discussions sont en cours entre les partenaires sociaux afin d'inclure ces modifications dans une CCT et un règlement. Les travailleuse-s concerné-e-s vont recevoir bientôt de plus amples informations sur ce sujet, dans une lettre envoyée par AXA, la société d'assurance, et un dépliant. Nous continuerons à vous informer de notre côté. ■

Bart De Crock

MORATOIRE SUR LES LICENCIEMENTS DANS L'HORECA



Les organisations syndicales sont très préoccupées par la situation de l'emploi dans l'Horeca. Les travailleurs subissent une diminution de revenus aujourd'hui et courent un risque sérieux de licenciement demain.

Le savoir-faire des travailleurs qualifiés risque donc de disparaître du secteur.

C'est pourquoi les organisations syndicales demandent un moratoire sur les licenciements afin de sauver l'emploi et éviter la fuite des compétences.

Les entreprises veulent un moratoire sur les faillites pour sauver leur trésorerie.

Actuellement, une grande partie des entreprises se heurte à des problèmes de trésorerie. Dès lors licencier du personnel et en supporter les coûts est un mauvais calcul économique qui peut même

conduire à la faillite des entreprises. Ce que les employeurs veulent par là même éviter. Un moratoire sur les licenciements sera bénéfique pour les entreprises et les travailleurs !

Nous avons besoin de stabilité pour redémarrer demain dans un secteur qui ne peut faire l'économie de la qualité de ses services. Si les entreprises demandent un moratoire sur les faillites, la cohérence économique et l'intelligence sociale appellent de manière corollaire à un moratoire sur les licenciements. ■

Programme de travail 2021 de la Commission européenne

« De la stratégie à la mise en œuvre ». Les priorités du programme de travail de la Commission européenne pour 2021 restent largement les mêmes qu'en 2020, en y ajoutant la crise sanitaire.

Comme en 2020, les 6 lignes politiques suivantes seront suivies en 2021 : le Green Deal, la digitalisation, une économie qui fonctionne, une Europe forte dans le monde, la promotion du mode de vie européen et enfin le renforcement de la démocratie européenne. Dans son nouveau programme de travail, la Commission met l'accent sur les nouvelles initiatives législatives et les révisions de la législation existante. En plus de cette intention, il y aura bien sûr une attention particulière pour les conséquences de la crise sanitaire.

"GREEN DEAL" EUROPÉEN

Afin d'atteindre l'objectif de neutralité climatique en 2050, la Commission proposera un paquet "Ajustement à l'objectif 55", visant à réduire les émissions de 55 % d'ici 2030. Cela comprendra des initiatives dans de très nombreux domaines politiques. En outre, les travaux en vue de mettre en place un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières vont se poursuivre. Cela devrait permettre de réduire les émissions de carbone et d'éviter que les entreprises européennes ne subissent une concurrence inégale de la part des entreprises des pays tiers qui consomment beaucoup de carbone.

PRÊTE POUR L'ÈRE DIGITALE

La Commission établira une feuille de route en 2021 comportant des objectifs numériques pour 2030 clairement définis qui seront liés à la connectivité, aux compétences et aux services publics numériques. Pour nous, en tant que représentants des travailleurs, la composante compétences est particulièrement cruciale. La digitalisation doit être un objectif, mais seulement si tout le monde comprend et a les possibilités nécessaires pour améliorer ses compétences digitales. L'éducation et la formation sont cruciales dans ce domaine.



Valdis Dombrovskis commissaire européen au Commerce et Nicolas Schmit commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux débattant du projet de directive sur les salaires dont devraient bénéficier les travailleurs européens pour mener une vie décente où qu'ils soient occupés.

UNE ÉCONOMIE AU SERVICE DES PERSONNES

Afin de garantir que la crise sanitaire et économique ne se transforme pas en crise sociale, la Commission présentera un plan d'action ambitieux visant à mettre pleinement en œuvre le socle européen des droits sociaux. Il est un fait que la crise sanitaire affecte encore plus durement les membres les plus faibles de la société. Nous aussi, comme syndicat, voulons que tout soit fait pour que personne ne soit laissé pour compte dans la relance de l'Europe.

MODE DE VIE EUROPÉEN

Dans le contexte de la crise sanitaire, la Commission fera une proposition pour construire une Union européenne de la santé plus forte. Cela devrait garantir une politique de santé plus cohérente et mieux coordonnée dans les États membres européens.

Le nouveau pacte sur l'asile et la migration sera également mis en œuvre. Il comprendra notamment un plan d'action contre le trafic de migrants, ainsi qu'une stratégie durable sur les retours volontaires et la réintégration.

NOUVEL ÉLAN DÉMOCRATIQUE

La Commission souhaite qu'aucun citoyen

européen ne soit défavorisé ou désavantagé. Elle propose donc de nouvelles stratégies pour les droits de l'enfant et des personnes handicapées. Elle continuera également à travailler dur pour parvenir à une égalité absolue entre les genres. Des mesures seront également prises pour protéger la société civile contre les recours abusifs.

PAS DE LAISSÉ POUR COMPTE

À la CGSLB, qu'il s'agisse de la transition climatique, de la révolution digitale ou de la relance après la crise sanitaire, nous sommes toujours prêts à coopérer de manière constructive. Mais dans chacun de ces domaines, nous suivons le même principe, à savoir que personne ne doit être laissé pour compte.

Le progrès est inévitable et absolument souhaitable, mais il ne peut être un succès si tout le monde est impliqué. Il faudra toujours prendre en compte les citoyens, les travailleurs, les emplois, les entreprises pour qui il n'est pas évident de contribuer à la transition climatique ou de passer simplement à un environnement entièrement numérique. ■

Cedric Heylen

Maman solo, maman boulot

Trouver du travail tout en restant une bonne mère



S'occuper seule de ses enfants constitue un obstacle au retour au travail. Il faut trouver un emploi dont les horaires sont compatibles avec ceux de la crèche ou de l'école, se remettre au niveau des exigences des employeurs et retrouver une confiance en soi après avoir reçu des réponses négatives d'employeurs potentiels.



Sarah Elaachiri (à droite) commence par demander aux mamans solos restées trop longtemps à l'écart du monde du travail de reprendre confiance en elles.

le programme s'est mis en route à la fin du déconfinement, le temps de réaliser des entretiens-bilan individuels. Malheureusement le reconfinement a obligé Sarah à suspendre toute la dimension de soutien collectif jusqu'à nouvel ordre. « Tout se passe sur rendez-vous, par téléphone, par e-mail et via les réseaux sociaux. Nous commençons évidemment par la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, par des simulations d'entretien d'embauche en face à face et par téléphone. »

... À LA RÉINSERTION SOCIALE

"Ensuite nous abordons la problématique spécifique de la famille monoparentale. Comment obtenir une avance sur pension alimentaire auprès du CECAL, comment utiliser les réseaux d'entraide qui proposent des activités extra-scolaires pour les enfants... Ce n'est pas parce que l'on est seule avec un enfant que la vie s'arrête et que l'on ne peut plus s'occuper de soi. »

Le programme Maman solo, maman boulot déborde largement de la simple recherche d'emploi, il prend en compte toute la problématique de la réinsertion dans la société. « Il faut être réaliste » conclut Sarah « une maman qui ne trouve pas de solution pour garder ses enfants, qui a des soucis pour trouver un logement convenable, qui doit se battre pour que le papa intervienne dans les frais et prenne en charge sa part dans l'éducation de l'enfant... n'a plus le temps ni l'énergie de chercher un emploi. Nous devons aussi l'aider à résoudre ces problèmes-là. »

L'idée de proposer un accompagnement de retour au travail à la fois collectif et personnalisé aux mamans en situation de famille monoparentale est née dans la tête d'Eva Sahin, conseillère diversité à la Régionale bruxelloise de la CGSLB. « Il faut lutter contre les discriminations à l'emploi et à l'embauche. Les femmes, plus rarement les hommes, devant s'occuper seules d'un ou de plusieurs enfants éprouvent d'énormes difficultés à revenir sur le marché du travail, alors qu'elles ont besoin de revenus pour subvenir seules aux dépenses du ménage. »

Clerfayt, a été rapidement séduit par cette démarche originale. La responsabilité de mettre le projet en œuvre a été confiée à Sarah Elaachiri de l'asbl ATIS. « Il faut savoir qu'à Bruxelles, 12 % des ménages sont des familles monoparentales, l'air de rien cela représente plus de 64 000 familles et dans 86 % des cas, c'est la maman qui est seule. » Voilà qui explique pourquoi le projet s'appelle Maman solo, maman boulot. « Cela dit, si un papa seul vient nous demander de l'aide, nous ne la lui refuserons évidemment pas. »

DE LA RECHERCHE D'EMPLOI...

Après avoir en quelque sorte démarché les personnes susceptibles d'être intéressées,

ENCORE PLUS DUR

À défaut de pouvoir se faire se rencontrer les

NOMBREUSES À ÊTRE SEULES

Le ministre bruxellois de l'Emploi, Bernard

participantes au programme, Sarah a développé une page Facebook et un groupe WhatsApp pour que ces mamans communiquent entre elles leurs bonnes idées et s'apportent mutuellement le courage d'accomplir toutes les démarches indispensables pour revenir sur un marché du travail encore plus fermé en période de crise sanitaire et économique.

INFOS

Si vous êtes intéressée prenez contact via :
info@atis.brussels
02/210 01 00

N'oubliez pas de liker la page Facebook « ATIS asbl/vzw » pour pouvoir suivre le projet de près !



Être parent seul et travailler impose de s'organiser pour combiner les horaires privé et professionnel.

Retrouver confiance en soi et gérer ses horaires

Diden a rapidement adhéré au projet Maman solo, maman boulot. Célibataire depuis huit ans, elle est sans travail depuis deux ans, malgré ses tentatives de retrouver un emploi en multipliant les sollicitations et les formations complémentaires.

Diden a notamment pris l'initiative de perfectionner son néerlandais auprès du Vdab, de s'initier à PhotoShop grâce à MolenGeek via Actiris et a suivi un stage en intelligence collective avec le Creative District. « Je n'y arrive plus toute seule, je me sens perdue. Là, j'ai saisi l'opportunité de construire un projet professionnel personnel. J'ai une formation artistique, je ne dirais pas que les perspectives sont limitées mais plutôt que mes compétences sont assez difficiles à combiner avec un boulot alimentaire en général. »

CONCILIER ENVIES ET BESOINS

Diden et Sarah cherchent ensemble comment concilier l'envie de rester dans le domaine artistique, voire relationnel avec la nécessité de gagner des sous pour payer ses factures tous les mois.

« Je n'ai plus de travail depuis deux ans. Avec le temps, j'ai perdu confiance en moi. J'ai du mal à gérer la charge mentale qu'imposent la vie de maman célibataire et la recherche active d'un emploi. Après deux années j'ai l'impression que plus je m'éloigne du milieu profes-

sionnel, plus je perds confiance et je sais plus mettre en avant mes compétences. La présence de Sarah m'a redonné la motivation. »

La force mentale n'est pas suffisante, d'autres contingences coupent son élan vers le travail. « À presque 12 ans, ma fille n'est pas encore vraiment autonome, je la conduis à l'école, il faut donc que mes horaires de prestations soient compatibles. »

AMÉNAGER SON TEMPS

Sarah va donc expliquer à Diden toutes les possibilités offertes par la loi pour aménager le temps de travail afin de concilier vie de maman et carrière professionnelle. Comble de malheur, la crise actuelle ne facilite pas la recherche d'emploi. « Le rendez-vous pour un entretien d'embauche que j'avais réussi à décrocher cette semaine a été annulé. Bon, il n'est pas tombé à l'eau, il est simplement reporté » philosophe Diden qui garde le moral au fil des échanges de courriels et des coups de téléphone avec Sarah. « Ça fait du bien de se sentir soutenue pour pouvoir se recentrer sur soi et retrouver les qualités et les forces indispensables pour chercher activement du travail. »

Des nouveaux candidats hyper motivés

La crise a incité notre asbl le Bien-être des Salariés à revoir son programme de formation. Tous les efforts ont été concentrés sur les nouveaux candidats qu'il n'était pas question de lancer dans l'arène face aux lions sans une solide préparation.



Les élections sociales restent une épreuve qui exige des aptitudes multiples de la part des candidat.e.s. Connaissance de la procédure, maîtrise des techniques de communication, notions de droit social, une grande dose de psychologie et une solide personnalité. Les candidat.e-s ont bien sûr pu compter sur le soutien des Secrétaires permanents. Ils et elles ont été abreuvés d'informations par voie électronique, mais rien ne vaut une formation en présentiel pour donner le sentiment d'appartenir à une grande famille syndicale unie par l'attachement aux quatre valeurs de base de notre libéralisme social : liberté, responsabilité, solidarité et tolérance. Juste avant le reconfinement, BdS a réuni les nouveaux candidats dans les différentes zones avant le sprint final comme ici à Liège.

PHILIPPE GOESSENS - NRB

« Je veux amener une idée nouvelle du syndicat dans mon entreprise. Je pense qu'il n'y a pas de véritable dialogue entre les délégués

en place et la direction, je trouve qu'ils n'informent pas suffisamment le personnel pour qu'il comprenne ce qui se passe réellement dans la société. Moi ce qui me plaît au Syndicat libéral, c'est de pouvoir agir en toute autonomie et de privilégier la concertation au blocage. »

PATRICK LOTTIN - FNAC

« J'ai déjà été élu sur une autre liste. Pendant quatre ans je me suis battu pour changer les choses et je n'ai pas été suivi par mon syndicat. En discutant avec un permanent de la CGSLB, je me suis rendu compte que c'est vers cela que je voulais aller : la liberté de chacun de choisir ce qu'il y a de mieux pour son entreprise et pas de suivre des diktats imposés d'en-haut. »

MURIEL MUNIKEN - CLINIQUE NOTRE DAME D'HERMALLE

« Je me lance pour aider mes collègues en cette période difficile puisque nous avons démenagé en pleine crise de Covid. Je ne trouve

pas normal que des collègues viennent parfois travailler avec des pieds de plomb. Nous passons une bonne partie de notre vie sur notre lieu de travail, donc je trouve que nous devons tout faire pour nous sentir bien en nous soutenant les uns les autres. Je voudrais que nous retrouvions la complicité qui nous unissait autrefois. »

JESSICA LEJEUNE - CITÉ DE L'ESPOIR

« Nous avons déjà des délégués qui s'occupent des gros problèmes, moi je voudrais résoudre tous les petits problèmes du quotidien auxquels nous sommes confrontés. Il est particulièrement énervant de devoir attendre avant de disposer des vêtements adaptés à la pathologie de tel ou tel résident. Ce sont de petites choses que l'on devrait résoudre simplement en discutant. Avec un mandat syndical, je veux accélérer les processus et relayer vers la direction des problèmes concrets dont elle n'a probablement même pas conscience. »

Télétravail : bénéfices sur l'environnement nuancés

La crise sanitaire et le confinement ont ancré le télétravail dans la vie de beaucoup de Belges. Mais ce mode de travail garantit-il des bénéfices environnementaux ?

L'Ademe* a examiné la question des impacts du télétravail sur l'environnement. Si les conséquences écologiques en sont favorables, les résultats d'une nouvelle étude parue en septembre dernier soulignent toutefois de potentiels effets rebonds négatifs à moyen terme.

EFFETS REBONDS DÉFAVORABLES

Faire son travail à la maison présente évidemment plus d'un avantage, non seulement pour le travailleur, mais aussi pour l'environnement. En supprimant les trajets domicile-bureau, l'Ademe estime qu'un bénéfice environnemental moyen de 271 kg eqCO₂/an par jour de télétravail hebdomadaire est engendré. Cette réduction d'émission de gaz à effet de serre s'accompagne d'une diminution de la congestion routière par une meilleure répartition dans le temps et l'espace des trajets résiduels. En revanche, certains facteurs pénalisent ces bénéfices, des effets rebonds directs et « défavorables » qui viennent réduire en moyenne de 31 % les bénéfices environnementaux du télétravail.

PETITS DÉTOURS

L'effet bénéfique sur la qualité de l'air est atténué par des étapes supplémentaires du trajet domicile-bureau, les gens en profitant pour effectuer d'autres déplacements, par exemple aller faire des courses ou chercher les enfants à l'école. Ces trajets restent généralement plus courts que celui entre le domicile et le lieu de travail, mais ils affaiblissent le bilan environnemental de la journée de télétravail.

MICRO-TRAJETS

Le télétravail fait émerger de nouvelles possibilités de déplacement. Ils sont favorisés par la proximité des télétravailleurs avec leur lieu de vie ou la disponibilité du véhicule pour les autres membres du foyer. Cela suscite de nouveaux déplacements quotidiens (micro-shop-

ping, nouvelles activités associatives, sportives ou familiales, transport d'un proche ...) qui génèrent une hausse des émissions de 67,7 kg eqCO₂/an, par jour de télétravail hebdomadaire.

VISIOCONFÉRENCE ÉNERGIVORE

L'usage de la visioconférence compte aussi parmi les effets rebonds défavorables. La consommation d'énergie et la sollicitation des serveurs génèrent des émissions de gaz à effet de serre. À noter qu'aujourd'hui, la pollution numérique est responsable de 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre, et qu'une minute de visioconférence émet 1g de CO₂. Cela réduit encore une fois les effets bénéfiques du télétravail, qui nécessite un usage accru des outils numériques et de télécommunication. Signalons enfin que de nouvelles consommations énergétiques augmentent au domicile (chauffage, éclairage, ordinateur...).

BON POUR LES ENTREPRISES

En abaissant le taux d'occupation des postes de travail dans les entreprises, le télétravail rend possibles et rentables des principes d'occupation dits en « flex office », c'est-à-dire lorsque les collaborateurs d'une entreprise ne disposent plus de poste de travail attribué. Le système génère alors un effet rebond positif qui englobe la réduction de l'emprise foncière, mais aussi la baisse des consommations énergétiques associées au sein de l'entreprise. Les entreprises sondées dans l'enquête relèvent aussi que les différentes consommations de bureau (papier, encre, fournitures, gobelets, décoration, vidéoprojecteurs...) diminuent à proportion que le télétravail et les pratiques associées (zéro papier, dématérialisation, outils collaboratifs...) augmentent.

GLOBALEMENT POSITIF

D'autres effets rebonds restent à suivre et à évaluer, c'est le cas de l'augmentation de l'équipement numérique, l'éloignement du domicile (relocalisation du lieu de vie), l'extension des domiciles privés, l'augmentation des week-ends de villégiature.

Par ailleurs, dans un contexte où le télétravail séduit de plus en plus les employés et leur employeur en raison de ses avantages (flexibilité, qualité de vie, gain de temps et d'argent...), l'Ademe souligne dans ses conclusions que les bénéfices environnementaux du télétravail sont « significatifs » et justifient d'encourager son développement. Il doit néanmoins être bien encadré et pratiqué dans de bonnes conditions pour être efficace.

Charline Wandji

INFLUENCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Le travail à distance a évolué tout au long des siècles, mais son heure de gloire n'est arrivée qu'avec les nouvelles technologies. Aujourd'hui, les formes d'organisation du travail peuvent prendre différentes formes. Il y a :

- **le travail à domicile**, qui consiste à effectuer une partie de son travail chez soi ou dans une résidence secondaire. Une convention de travail est établie entre l'employeur et l'employé.
- **le travail mobile**, qui est accompli par le travailleur en déplacement. On peut qualifier les travailleurs mobiles de « sans bureau fixe », ils n'ont pas d'espace de travail clairement identifié.
- **le travail dans des bureaux à distance**, qui est effectué dans un bureau loin du lieu de travail habituel. Par exemple, une société dont le siège central se situe à Arlon loue un bâtiment à Bruxelles. Les travailleurs réalisent alors leurs tâches dans ces bureaux en étant connectés à distance aux ordinateurs du siège à Arlon.

CW

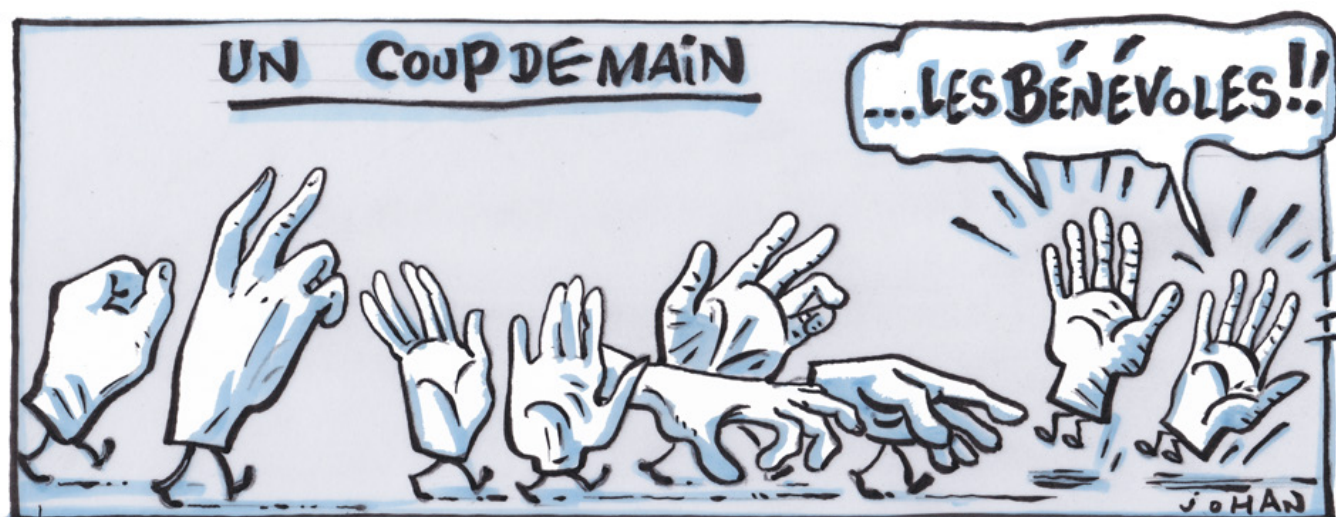
Source : Greenworking et ADEME. 2020. Etude sur la caractérisation des effets rebonds induits par le télétravail. 46 pages.

Rapport disponible en ligne : www.ademe.fr/mediatheque

* Ademe : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie

Activité bénévole et maintien des allocations de chômage temporaire

Vous êtes au chômage (temporaire), vous avez du temps libre et vous voulez vous rendre utile pour les personnes en difficultés dans cette crise sanitaire ? Vous pouvez vous présenter comme bénévole auprès d'un particulier ou d'une organisation locale. Quel en est l'impact sur vos allocations de chômage ?



Tout chômeur qui veut exercer une activité bénévole doit en avvertir l'ONEM, qui approuvera, refusera ou limitera cette activité. Jusqu'au 31 août 2020, dans le cadre de la crise du coronavirus, les chômeurs temporaires ne devaient pas déclarer cette activité.

Depuis le 1er septembre 2020, toutes les activités volontaires pour un particulier ou une organisation (une asbl, un service public, un organisme d'utilité publique...) doivent à nouveau être déclarées à l'ONEM. Votre secrétariat CGSLB peut vous aider à compléter les formulaires nécessaires. Si l'ONEM accepte votre déclaration, vous pouvez cumuler vos allocations de chômage avec votre activité volontaire. Vos allocations ne seront pas réduites.

Remarque : L'aide - même bénévole - dans l'activité professionnelle d'un particulier (par exemple, aider dans un commerce) ou pour le compte d'une société commerciale n'est jamais acceptée par l'ONEM comme une activité bénévole.

Autre remarque : pour la période du 1er octobre 2020 au 31 mars 2021, l'Onem a décidé de manière générale, et avec dispense d'introduction du formulaire C45B, d'autoriser les chômeurs temporaires et les chômeurs complets à exercer un travail volontaire de soutien au-

près des organisations visées par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires dans les soins de santé. Les volontaires doivent assister le personnel fixe pour le décharger de certaines tâches. L'objectif n'est pas que les organisations remplacent un membre du personnel par un volontaire.

AVEZ-VOUS DROIT À DES INDEMNITÉS POUR VOTRE ACTIVITÉ BÉNÉVOLE ?

Vous pouvez bénéficier d'indemnités accordées dans le cadre des activités que vous effectuez comme volontaire, mais il faut tenir compte de certaines règles. L'indemnité ne peut pas dépasser 34,71 euros par jour avec un maximum de 1 388,40 euros par an pour l'exercice d'imposition de 2020. Le cumul avec vos allocations de chômage est autorisé.

Pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le plafond annuel de défraiement est majoré à 2 549,90 euros pour tous les volontaires qui ont été effectivement déployés dans les entreprises, associations et services des secteurs cruciaux et les services essentiels pour des activités liées à la gestion de la crise de la Covid-19 dans la période du 18 mars 2020 au 17 mai 2020 inclus. ■

Service organisme de paiement

Travailler dans les soins de santé pendant son chômage temporaire

Les institutions des soins de santé réclament à cor et à cri du personnel et des centaines de milliers de personnes sont contraintes à l'inactivité par la fermeture de leur entreprise. L'idée de faire correspondre la demande à l'offre des chômeurs temporaires pour aller aider les hôpitaux dans la mesure de leurs compétences a donc fait son chemin jusqu'à mettre en place des plateformes dédiées.

EN FLANDRE

Les volontaires peuvent consulter www.helpindezorg.be pour voir les demandes des institutions et proposer leurs services. Le VDAB et ses partenaires mettront les uns et autres en relation. Il s'agit dans la plupart des cas d'emplois rémunérés, pas de volontariat.

EN WALLONIE

Les pouvoirs publics préfèrent donner la priorité aux professionnels et futurs professionnels qui souhaitent apporter leur soutien dans la lutte contre le coronavirus. Sur son site internet, l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ) a mis en place un formulaire d'inscription : solidaire.aviq.be.

L'AVIQ coordonne, via une plateforme en ligne, la récolte des coordonnées des professionnels disponibles et en donne l'aperçu via une page protégée aux établissements d'hébergement pour personnes âgées, handicapées ou fragilisées.

Une fois l'inscription complétée, les intéressés reçoivent un mail de confirmation de leur inscription dans une réserve de recrutement.

Pour les chômeurs temporaires qui veulent aider les institutions, l'affaire est moins claire. Une nouvelle occupation engendrerait une diminution de vos allocations de chômage. Les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement d'éclaircir le cadre permettant de travailler

temporairement ailleurs comme chômeur temporaire. La Région wallonne espère que le gouvernement De Croo acceptera le cumul comme ce fut le cas pour les secteurs agricoles et horticoles. À l'heure actuelle cette mesure n'est toutefois pas encore officiellement en vigueur.

À BRUXELLES

Les employeurs qui ont un besoin urgent de collaborateurs supplémentaires sont invités à mentionner le #COVID19 dans le titre de la fonction lorsqu'ils publient leur offre d'emploi sur My Select Actiris. Les chercheurs d'emploi peuvent aussi effectuer une recherche avec le filtre #COVID19. Jusqu'ici Actiris a reçu 779 offres #COVID19. Certains secteurs sont particulièrement concernés : c'est le cas de celui des soins de santé, de l'alimentaire et du commerce. Pour trouver plus facilement des candidats, les organismes sont aussi invités à mettre en avant les efforts effectués en matière d'hygiène, de bien-être et de distanciation sociale sur le lieu de travail.

Les volontaires qui veulent prêter main forte aux hôpitaux et aux maisons de repos peuvent s'inscrire sur : <https://www.iriscare.brussels/fr/professionnels/covid-19-coronavirus/appel-aux-volontaires/>

Quels que soient le diplôme et le parcours professionnel, les citoyens peuvent apporter une aide précieuse, que ce soit pour des soins médicaux, la logistique ou une simple présence auprès de personnes âgées. Toutes les compétences et toutes les disponibilités, même très limitées, seront les bienvenues.

Chaque volontaire qui sera amené à intervenir concrètement dans une maison de repos sera couvert par une assurance et se verra proposer par la maison de repos au sein de laquelle il travaillerait le matériel de protection ad hoc.

Supplément à la prime de fin d'année pour les chômeurs temporaires

Le nouveau gouvernement accordera un supplément à la prime de fin d'année aux travailleurs et travailleuses qui sont restés longtemps en chômage temporaire.

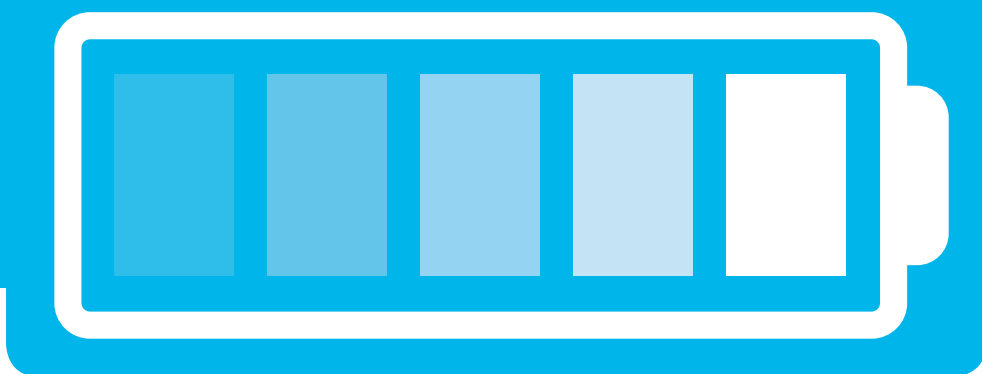
Les personnes qui ont été au chômage temporaire au moins 52 jours en 2020, recevront un complément à leur prime de fin d'année de 10 euros par jour supplémentaire de chômage temporaire (au-delà des 52 jours). Pour tout travailleur répondant aux conditions, le complément total s'élèvera toujours au minimum à 150 euros.

Le versement sera effectué via l'Onem en collaboration avec les organismes de paiement comme celui de la CGSLB.

Les modalités d'exécution concrète de la mesure sont en cours d'élaboration.

Service organisme de paiement

Investissez votre
énergie dans le
syndicat positif.



Votez 1
Votez CGSLB

Élections sociales 2020

www.votez1.be

Votre liberté, votre voix

