



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Les travailleurs veulent leur part des bénéfices de leur entreprise

Dans ce numéro :

Les mesures de réforme du marché du travail | La sécurité sociale nous protège tous et toutes | La hausse des salaires minimums ne nuit pas à l'emploi | Hébergement pour cause d'inondation et situation familiale d'un chômeur

# SOMMAIRE

## Réforme du marché du travail 4

Le gouvernement De Croo a conclu un accord budgétaire comportant plusieurs mesures de réforme du marché du travail portant sur le télétravail, l'e-commerce, la flexibilité...

## Sécurité sociale 6

Pendant la crise Covid, la sécurité sociale démontre encore une fois ses capacités à nous protéger. Raison de plus pour la renforcer en assurant la diversité de son financement.

## CDD successifs 10

Le droit du travail limite la possibilité de conclure trop de CDD successifs pour apporter un peu de sécurité d'emploi aux travailleurs.

## Salaire minimum 12

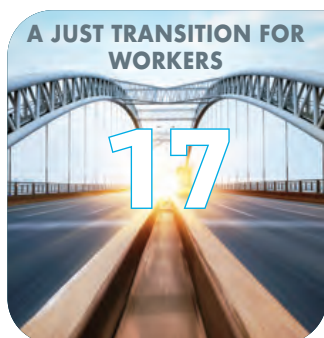
L'augmentation du salaire minimum était indispensable. Elle ne rend pas l'embauche des travailleurs peu qualifiés plus difficile, au contraire.

## Transition juste 17

Pour concilier écologie et emploi, dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique, la transition doit garantir les moyens de subsistance des travailleurs.

## Métiers en pénurie 22

Le gouvernement veut encourager les chômeurs à s'orienter vers des métiers en pénurie en autorisant le cumul entre les allocations de chômage et le salaire.



## Vive la sécurité sociale !

Quel paradoxe ! À peine avons-nous commencé à célébrer les 75 ans de la sécurité sociale belge en décembre 2019, que la pandémie allait nous contraindre à annuler la suite des festivités. Et depuis ce temps-là, jamais elle n'a autant démontré son utilité et son efficacité.

Les allocations de chômage temporaire pour les salariés, le droit passerelle pour les indépendants, les reports de cotisation pour les employeurs, les soins de santé aux malades, les vaccins, les tests de dépistage... tous ces coûts ont été supportés par la sécurité sociale. Depuis plus de trois quarts de siècle elle s'impose comme l'expression de la solidarité entre les citoyens d'un pays comme une assurance contre les coups durs de la vie : perte d'emploi, maladie, invalidité, vieillesse... Le mot d'ordre, auquel il n'a pas été dérogé, était de sauver tout ce qui peut l'être pendant la crise pour mieux préparer la relance de l'activité économique. Il faut encore resserrer les mailles de ce filet de protection pour toutes les personnes qui n'en bénéficient pas complètement comme les travailleurs des plateformes, les travailleurs du sexe ou les artistes.

Le *Tree of Trust*, symbolise notre sécurité sociale. Cet arbre, conçu à partir de planches de bois et de parapluies blancs par les artistes Elke et Bruno, s'élève à plus de 4 mètres. Les parapluies représentent l'abri que fournit la sécurité sociale.

**Photo de couverture :** Les délégués du secteur des assurances manifestent le 8 novembre devant les locaux d'Assuralia (Union professionnelle des entreprises d'assurances) pour réclamer une part équitable des bénéfices pour les travailleurs et de meilleures conditions de travail.

## 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.



# Celui qui ne demande rien...

... ne reçoit rien. C'est la réflexion qui nous vient à l'esprit en observant le déroulement des négociations dans les entreprises et dans les secteurs. Et parfois, simplement demander ne suffit pas.

Le Syndicat libéral privilégie la concertation par rapport à la confrontation, la négociation par rapport à la grève. Ce parti pris ne nous empêche pas de reconnaître toutes les vertus des actions plus fortes qui doivent être entreprises lorsque précisément la partie adverse, que ce soit un employeur, comme dans les cas de Lidl (page 15) ou de la STIB (page 13), un secteur comme les assurances (page 16), les fédérations d'employeurs quand elles font traîner la conclusion d'un accord interprofessionnel ou le gouvernement quand il porte atteinte aux intérêts de nos affiliés, par exemple en concoquant une mauvaise réforme des pensions ou en imposant une marge salariale impérative.

Or, le droit de grève est parfois remis en question par des employeurs qui lancent une action en référé, sans que le juge doive entendre la partie adverse, pour faire sauter un piquet de grève à coup d'astreintes infligées aux travailleurs présents à l'entrée de leur entreprise, surpris de voir un huissier de justice les apostropher.

Le Syndicat libéral reconnaît le principe de séparation des pouvoirs inscrit dans le fonctionnement de notre démocratie parlementaire et donc de l'indépendance des juges. Il n'empêche que la condamnation à des peines de prison (avec sursis) et à de lourdes amendes de 17 syndicalistes pour des faits commis en marge d'une grève nous inquiète.

Les membres de la CGSLB n'apprécient pas ce genre d'actions radicales. Ils usent du droit de grève avec raison et proportion.

Nous sommes différents, mais pas dans les objectifs finaux du combat syndical.

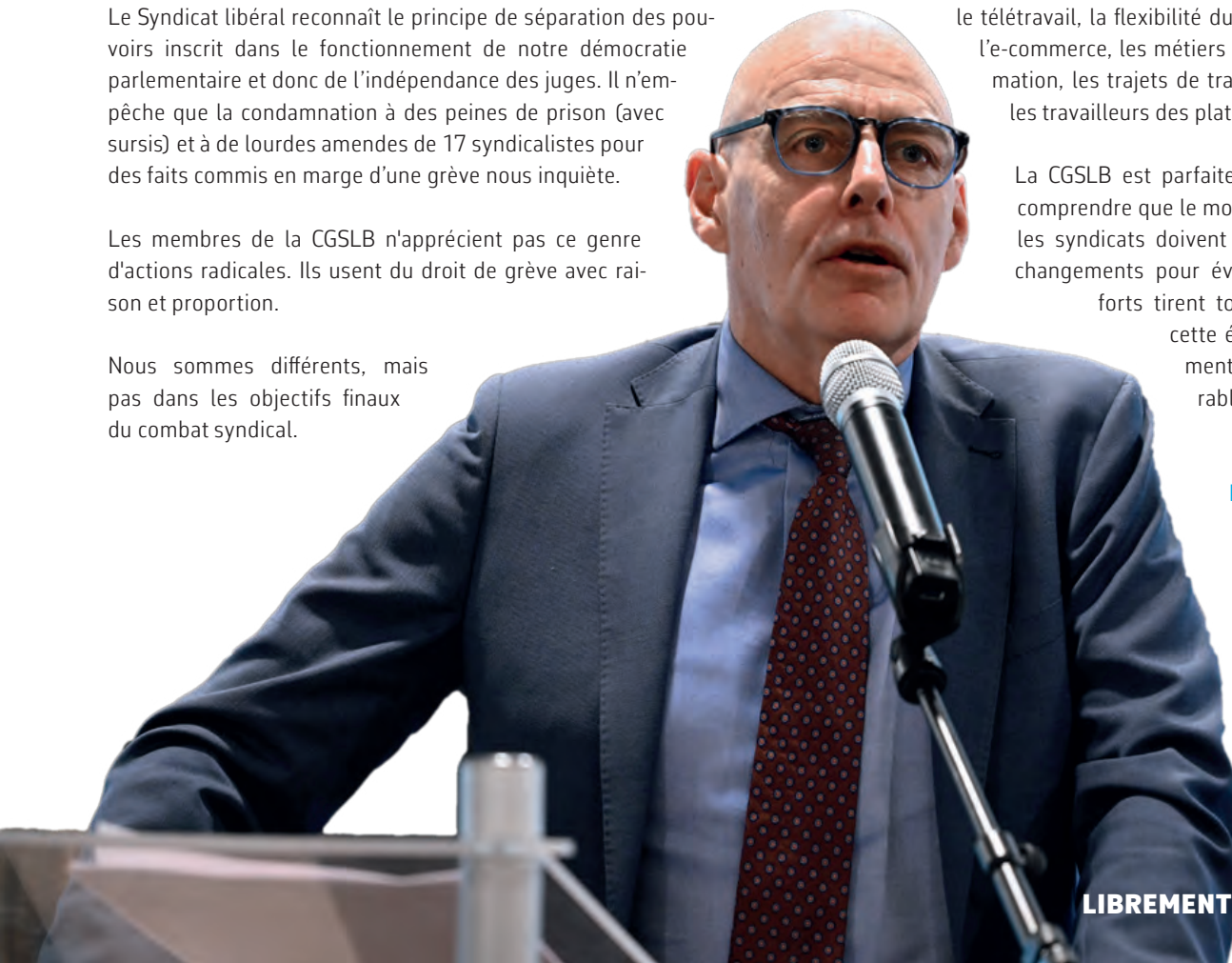
Or, il est évident que ledit combat devient plus difficile. Nous le remarquons notamment par le recours plus fréquent des employeurs aux huissiers pour tenter de briser un mouvement de grève. Thierry Bodson et la FGTB se pourvoient en cassation et puis ils porteront l'affaire devant la Cour européenne des Droits de l'Homme. Affaire à suivre.

Aussi grave est l'intention, lancée déjà par plusieurs partis politiques d'imposer la personnalité juridique aux syndicats, et de les déposséder du paiement des allocations de chômage. La personnalité juridique pour mieux les poursuivre en justice, et le paiement des allocations pour réduire la représentativité des syndicats et affaiblir la capacité de résistance des chômeurs. Lancer ce genre d'initiative populiste dans un pays où la démocratie sociale fonctionne plutôt bien ne présente aucun intérêt.

Car oui, j'ose le dire, la démocratie sociale est bien vivante en Belgique, malgré quelques manœuvres dilatoires des employeurs comme lors de la négociation de l'accord interprofessionnel. Dans son dernier accord budgétaire (voir pages 4 et 5), le gouvernement s'engage à demander l'avis des partenaires sociaux avant de mettre en pratique différentes mesures comme le télétravail, la flexibilité du temps de travail, l'e-commerce, les métiers en pénurie, la formation, les trajets de transition ou encore les travailleurs des plateformes.

La CGSLB est parfaitement capable de comprendre que le monde évolue et que les syndicats doivent accompagner les changements pour éviter que les plus forts tirent tous les profits de cette évolution au détriment des plus vulnérables. ■

**Mario Coppens**  
Président national



# Budget 2022

## Mesures relatives au marché du travail

**Le mardi 12 octobre, le gouvernement De Croo a conclu un accord budgétaire comportant plusieurs mesures de réforme du marché du travail. Elles n'en sont encore qu'au stade de la décision politique. Les détails techniques et les modalités de mise en œuvre n'en sont pas définis.**



Comme le revendique la CGSLB, le gouvernement prévoit que chaque salarié bénéficiera d'un droit individuel à la formation.

Les mesures concernant le marché du travail soulèvent de grandes interrogations en raison des formulations très ouvertes utilisées. Celles concernant plus directement les chômeurs se trouvent en page 23 de ce Librement.

### DEMANDER LE TÉLÉTRAVAIL

Selon le gouvernement, il est nécessaire de pérenniser la pratique du télétravail. C'est pourquoi, il juge souhaitable de reconnaître aux travailleurs un droit de demander à leur employeur à télétravailler structurellement dès maintenant, pour les fonctions qui peuvent être partiellement ou totalement télétravaillées.

L'employeur peut refuser, mais cela doit être justifié. Si l'employeur est d'accord, l'employeur et le salarié conviendront des modalités concrètes du télétravail structurel dans le cadre de la convention collective n° 85.

Les partenaires sociaux sont invités à soumettre des propositions à ce sujet au gouver-

nement. Cette notification aura d'importantes répercussions sur les discussions actuellement en cours au sein du CNT, qui consistent à évaluer le cadre législatif actuel entourant le télétravail après la crise du coronavirus. La CGSLB est satisfaite de ce que sa revendication concernant le droit de demander à télétravailler à l'employeur ait été incluse dans les décisions finales du gouvernement.

### AUGMENTER LA FLEXIBILITÉ

Le gouvernement prévoit que le Conseil national du Travail sera invité à donner un avis sur la manière de mettre en œuvre la jurisprudence européenne sur l'enregistrement du temps de travail.

Le gouvernement fait une proposition :

- effectuer un travail à temps plein en 4 jours au lieu de 5 ;
- travailler plus d'heures pendant une semaine et travailler moins d'heures pendant une autre semaine en compensation ;
- être déconnecté des communications liées

au travail à certains moments de la journée (par exemple, à partir d'une certaine heure le soir) et/ou de la semaine (par exemple, le week-end);

- fixer un délai minimum légal dans lequel les horaires doivent être communiqués aux travailleurs à temps partiel à horaire variable.

Toutefois, dans sa notification, le gouvernement indique que la durée hebdomadaire moyenne du travail reste inchangée et qu'il faut veiller à ce que certaines limites journalières et hebdomadaires ne soient pas dépassées.

### DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le gouvernement prévoit que chaque salarié bénéficiera d'un droit individuel à la formation équivalant à 5 jours par an et par équivalent temps plein (ETP).

Ces 5 jours par ETP constituent une moyenne étalée sur plusieurs années. Concrètement cela signifie qu'il est possible qu'un travailleur reçoive plus de 5 jours de formation au cours d'une année donnée et moins une autre année. L'objectif du gouvernement est de rendre flexible la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Cela signifie qu'un travailleur pourrait ne voir proposer aucune formation pendant 4 années et ensuite devoir suivre 25 jours de formation durant la 5e année. Dans un tel système, on peut déjà s'interroger sur la mise en œuvre concrète de ce droit pour les salariés qui ne travailleraient pas pendant 5 ans chez le même employeur, et qui pourraient constituer un des groupes cibles qui a le plus besoin de formations.

Un point sensible reste l'absence de mécanisme de sanction. On peut se demander si ce

droit individuel à la formation sera effectivement respecté par l'ensemble des employeurs. Enfin, on peut regretter que le même régime d'exception et de dérogations subsiste pour les PME de moins de 10 et 20 travailleurs.

### TRAJETS DE TRANSITION

Le gouvernement prévoit que l'employeur aura la possibilité de proposer un trajet de transition à un travailleur en cas de licenciement. Le travailleur pourra également demander à l'employeur qu'il lui fasse une offre de trajet de transition. L'employeur pourra mettre le travailleur à disposition d'un autre employeur par l'intermédiaire d'une agence d'intérim reconnue ou via un service régional de l'emploi.

Dans le cas où, à la fin du trajet de transition, le travailleur ne serait pas embauché par le nouvel employeur, il conserverait son droit aux indemnités de chômage et à son éventuel délai/indemnité de préavis. Le travailleur conserverait également son ancienneté pour ce qui concerne son accès au crédit temps et aux congés thématiques.

Si le travailleur refuse le trajet de transition proposé par l'employeur alors qu'il ne prévoit pas une relation de travail qui diffère de manière substantielle de l'emploi d'origine en termes de rémunération et/ou de conditions de travail, l'article 39ter de la loi sur les contrats de travail serait automatiquement activé.

### Article 39ter de la loi sur les contrats de travail

Pour le salarié dont le contrat de travail est rompu par l'employeur et qui a droit à un délai de préavis ou à une indemnité égale au salaire actuel pendant au moins 30 semaines, le délai de préavis sera divisé en deux parties distinctes : une partie A qui correspond aux 2/3 du délai de préavis total avec un minimum de 26 semaines et une partie B qui correspond à la partie restante.

Pour la partie A, les règles actuelles restent inchangées. La partie B sera toujours payée sous la forme d'une indemnité de préavis. Les cotisations patronales pour cette partie B seront versées à un prestataire de services (type bureau d'outplacement). Le travailleur devra se rendre disponible et suivre les mesures d'employabilité proposées par ce prestataire de services pendant une période correspondant à la partie B. De nombreuses précisions doivent encore être apportées sur ce système.



Pour répondre à la concurrence internationale, le gouvernement veut encore faciliter l'introduction du travail de nuit dans les entreprises de l'e-commerce.

### E-COMMERCE

Le gouvernement demandera à court terme aux partenaires sociaux de rendre un avis sur deux propositions :

- l'introduction du travail de nuit dans les entreprises du secteur de l'e-commerce (activités de commerce électronique de marchandises) soit via une modification directe du règlement de travail, soit via la conclusion d'une CCT d'entreprise signée par au moins une organisation syndicale, qui modifiera automatiquement le règlement de travail lors de son dépôt au SPF Emploi. Cette façon de travailler permet donc de contourner la procédure traditionnelle de modification de la réglementation du travail qui est normalement requise lors de l'introduction du travail de nuit (adaptation des horaires).
- une modification de la loi dans le but de permettre aux entreprises d'introduire des expériences dans l'organisation du travail, avec des travailleurs individuels et sur une base volontaire. Une évaluation est prévue après un an.

### ÉCONOMIE DE PLATEFORME

Le gouvernement indique qu'une consultation sera lancée afin d'offrir de bonnes conditions de travail et une meilleure protection sociale aux personnes actives de manière structurelle dans cette économie. Le gouvernement souligne que les sujets suivants pourraient être abordés :

- l'assurance obligatoire contre les accidents pendant l'exécution du travail de plateforme ;
- l'interdiction de l'exclusivité obligatoire avec une seule plateforme ;
- la liberté pour les travailleurs de plateforme de décider quand ils sont disponibles pour l'exécution des missions ;

- la constitution de droits sociaux dans les cas où le volume du travail presté sur plateforme dépasse le caractère occasionnel.

La question du statut des travailleurs des plateformes n'est pas reprise dans les textes actuels. L'introduction d'une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes est pourtant la revendication principale de la CGSLB et de l'ensemble des syndicats. Cette présomption de salariat réglerait également de nombreuses questions en matière de conditions de travail et de protection sociale pour ces travailleurs des plateformes.

Dès que des informations plus concrètes seront disponibles, nous vous les communiquerons.

### TAX SHIFT UNIQUE

Les ministres des Finances et des Affaires sociales élaboreront un tax shift unique qui permettra d'augmenter le pouvoir d'achat des bas et moyens salaires et de réduire le piège de la promotion. Cela devra rendre le travail plus attrayant et donc créer des emplois.

Il s'agit d'environ 300 millions d'euros sur base annuelle.

La cotisation spéciale de sécurité sociale (applicable aux salariés et aux fonctionnaires) et les cotisations sociales complémentaires pour les indépendants (tant les indépendants que les salariés) seront réduites.

Comme source de financement, le gouvernement propose d'augmenter les accises sur le tabac et d'affecter une partie de la taxe sur les billets d'avion des vols courts (de moins de 500 km). ■



# La CGSLB se bat pour votre sécurité sociale

L'Office national de Sécurité sociale (ONSS) a organisé le 22 octobre dernier un événement en ligne intitulé « Tree of Trust ». Les ministres Frank Vandenbroucke, Pierre-Yves Dermagne et David Clarinval ont fait le bilan du rôle joué par la sécurité sociale au plus fort de la crise sanitaire. Que serions-nous devenus au cours de cette année et demie sans cette sécurité sociale ? Il suffit de penser aux soins de santé, aux allocations de maladie, de chômage temporaire ou encore de crédit-temps.



Pendant la période Covid, la sécurité sociale a permis de soigner les malades et de payer le chômage temporaire.

La réponse est loin d'être évidente car il n'existe aucune définition universelle. Sachez toutefois que la protection sociale est reconnue depuis longtemps déjà comme un droit humain par les Nations Unies. Elle est reprise aux articles 22 et 25 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948. Afin d'atteindre la justice sociale, l'un des objectifs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est d'introduire et de développer la sécurité sociale. Dans ce contexte, citons la convention 102 de 1952 qui reprend les normes minimales de sécurité sociale. Elle pose les bases pour neuf catégories de sécurité sociale : soins de santé, allocations de maladie, allocations de chômage, pensions, assurance

accidents du travail et maladie professionnelle, indemnités d'invalidité et allocations de survie.

## Tous concernés

Il y a deux ans, nous avons célébré les 75 ans de notre sécurité sociale. C'est en effet, un arrêté-loi du 28 décembre 1944 qui a institué notre système légal d'assurance contre les risques sociaux.

Fournir une protection sociale à tous, c'est un travail qui concerne beaucoup de monde. L'événement organisé par l'ONSS fin octobre marquait le lancement de sa campagne du 'Tree of Trust'. Elle s'adresse à chaque citoyen qui participe également à la protection sociale de tous et elle souligne l'importance de cette

solidarité. Plusieurs témoignages et vidéos sont à votre disposition sur le site internet de la campagne [www.treeoftrust.be](http://www.treeoftrust.be).

Au Syndicat libéral aussi, nous nous battons pour votre sécurité sociale. Nous offrons un service sur mesure à nos affiliés selon leur situation.

## Choix de carrière et pension

Quelles sont les conséquences de vos choix de carrière sur votre future pension ?

Demandez-nous de réaliser une projection de ce que vous toucherez selon les âges auxquels vous pourrez partir à la pension.

Ce calcul est déterminant pour vous aider à opérer un choix lorsque vous voulez réduire vos prestations professionnelles pour consacrer plus de temps à votre vie privée. Nous examinons ensemble les conséquences d'autres options, comme le travail à temps partiel, le crédit-temps, les emplois de fin de carrière... à différents moments de votre vie. Par ailleurs, nos collaborateurs peuvent analyser les propositions de rémunération de votre employeur, comme l'influence d'une augmentation salariale sur votre rémunération nette, ou calculer les implications financières d'une modification de votre situation familiale. Nous vous aidons à choisir en connaissance de cause.

## Paiement à temps des allocations

Quelles allocations ? Les allocations de chômage, les allocations vacances jeunes ou seniors, les allocations de RCC (l'ancienne pré-pension).

C'est l'ONEM qui détermine vos droits, mais

c'est l'organisme de paiement de la CGSLB qui traite votre dossier et vous verse l'argent.

- Nous veillons à ce que vous disposiez de tous les documents et informations nécessaires.
- Nous vous aidons à compléter les formulaires et nous introduisons votre dossier auprès de l'ONEM.
- Nous vous informons sur vos droits et obligations en tant que demandeur d'emploi.
- Nous introduisons votre demande d'allocations de sorte que vous soyez payé le plus exactement et le plus rapidement possible.

Si vous rencontrez des problèmes avec l'ONEM, vous pouvez également compter sur nos conseils.

#### Plus besoin de se déplacer

La CGSLB vous permet aussi de ne pas toujours devoir aller dans votre secrétariat CGSLB pour consulter votre dossier chômage ou déposer votre carte de contrôle.

Deux options s'offrent à nos affiliés.

- Mon dossier chômage : via cette application, vous pouvez suivre votre dossier. Vous ne devez plus vous rendre dans l'un de nos secrétariats si vous avez des questions sur

votre dossier. Dans 'Mon dossier chômage', vous avez un aperçu clair des étapes de votre dossier, pour que vous sachiez l'état de votre demande. Pour vous connecter, vous avez besoin d'un lecteur de carte d'identité.

- Votre carte de contrôle électronique : vous êtes chômeur complet ? Passez à la carte de contrôle électronique ! Facile à compléter, paiement rapide et vous êtes certain de ne plus perdre votre carte de pointage.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be).

#### SOUTIEN EN CAS DE LITIGE

Vous avez des doutes sur le montant de vos indemnités maladie-invalidité ? Votre maladie professionnelle ou l'accident du travail dont vous avez été victime ne sont pas recon-

nus ? Nos collaborateurs vous informent et vous conseillent. Ils examinent votre situation et si nécessaire interviennent pour défendre vos intérêts auprès des institutions compétentes. En cas de litige, vous pouvez compter sur l'expertise de nos collaborateurs. Nos différents services (de votre secrétariat local jusqu'aux



« La sécurité sociale a protégé la population et l'économie pendant la crise du coronavirus », précise Sabine Slegers.

services centraux) prennent en charge tous vos problèmes en matière de sécurité sociale. À défaut de règlement à l'amiable, nous sommes prêts à porter votre affaire devant les tribunaux si elle est défendable d'un point de vue juridique. ■

## Derrière les écrans

### Une réglementation complexe de tous les aspects de la sécurité sociale soumise à des modifications

La CGSLB accorde une importance particulière à informer ses affiliés de manière correcte. Que ce soit en matière de chômage, accident du travail, maladie professionnelle, pension, job étudiant, premier contrat de travail, ou encore concernant les mesures Corona qui ont été vite décidées et appliquées parfois avec effet rétroactif.

Nos services centraux suivent la réglementation et ses changements et relaient ensuite les informations aux collaborateurs de votre secrétariat CGSLB.

Grâce à ce fonctionnement, lorsque vous vous rendez dans nos bureaux, il y aura toujours quelqu'un qui pourra répondre à votre question. Vous bénéficiez directement des bonnes informations. Sans notre expertise, vous pourriez passer à côté de certaines indemnités ou ne pas disposer des renseignements nécessaires à votre situation personnelle.

Pensez aussi à consulter notre site web, il regorge d'informations utiles.

### Défense de vos intérêts dans la concertation sociale

En Belgique, la sécurité sociale pour le régime des salariés inclut 7

branches : pensions de retraite et de survie, chômage, assurance accidents du travail, assurance maladies professionnelles, allocations familiales, assurance obligatoire pour soins de santé et allocations, et les vacances annuelles. Pour chacune de ces branches, il y a une institution, gérée conjointement avec les partenaires sociaux. Ils rendent des avis et des recommandations sur le cadre légal relatif aux différents aspects de la sécurité sociale, par exemple pour des thèmes génériques comme le chômage, les pensions ou la maladie, mais aussi pour des matières plus spécifiques, notamment les mesures de crise qui ont dû être prises dans la lutte contre le coronavirus.

Sabine Slegers, Secrétaire nationale de la CGSLB, et Hugo Van Lancker, chef de notre service sécurité sociale, épaulés par toute une équipe de professionnels, sont la voix du Syndicat libéral dans les organes de gestion de la sécurité sociale. Ils y défendent les intérêts des travailleurs, mais aussi des allocataires sociaux.

Et la boucle est ainsi bouclée. En effet, le résultat de cette concertation sociale est analysé par nos services centraux qui fournissent à leur tour les informations correctes aux collaborateurs des secrétariats qui sont au service des affiliés CGSLB. ■

# Vérifiez toujours votre avertissement-extrait de rôle !

**Le SPF Finances a commencé à envoyer les premiers avertissements-extraits de rôle en août. Cet automne, 2,7 millions de Belges ne recevront plus leur AER sur papier mais via l'eBox, la boîte aux lettres électronique liée à votre adresse e-mail personnelle.**

## L'AVERTISSEMENT-EXTRAIT DE RÔLE, C'EST QUOI ?

Après vérification de votre déclaration, l'administration fiscale calcule votre impôt et vous envoie un avertissement-extrait de rôle (en abrégé « AER »). Il s'agit d'un document qui vous indique le montant que vous devez payer ou qui vous sera remboursé.

Si vous ne l'avez pas encore reçu, pas de panique, le fisc peut établir l'impôt à payer ou à rembourser jusqu'au 30 juin 2022 (pour vos revenus de l'année 2020). Le moment auquel vous recevrez l'AER dépend de plusieurs facteurs : la date à laquelle vous avez rentré votre déclaration, l'éventuelle vérification de vos données, le mode de dépôt (Tax-on-web ou papier) que vous avez choisi, etc. En cas d'absence de déclaration, de déclaration tardive, incomplète ou inexacte, il se peut que vous receviez votre AER plus tard que le 30 juin 2022.

Vous pouvez recevoir l'AER de deux manières : sur papier ou en ligne via votre eBox. Si vous souhaitez recevoir en ligne votre calcul d'impôt et, à l'avenir, d'autres documents du SPF Finances, vous devez activer votre eBox sur [www.myebox.be](http://www.myebox.be). Vous pouvez vérifier par vous-même si le document a été envoyé, car il est automatiquement disponible en ligne sous format numérique dans votre dossier sur [www.myminfin.be](http://www.myminfin.be).

Dans tous les cas, vous recevrez un avertissement-extrait de rôle, même si vous aviez opté pour la proposition de déclaration simplifiée.

## AVERTISSEMENT-EXTRAIT DE RÔLE : PARFOIS L'ÉTAT, PARFOIS LA RÉGION

L'impôt des personnes physiques se compose d'une partie fédérale et d'une partie régionale depuis la sixième réforme de l'État. Par conséquent, vous ne devez plus uniquement payer des impôts à l'État fédéral et à votre commune, mais aussi à la Région dans laquelle vous habitez. Les Régions sont depuis cette réforme compétentes dans bon nombre de domaines.

Sur l'avertissement-extrait de rôle, vous distinguez clairement le volet fédéral et régional. Sans rentrer trop dans les détails, « l'impôt État » est calculé en premier selon l'échelle de revenus fédérale, avec des taux d'imposition progressifs allant de 25 à 50 %.

« L'impôt État » est ensuite diminué du facteur d'autonomie fixé à 24,957 %. Les Régions pourront prélever des centimes additionnels sur cet impôt réduit. Ils s'élèvent à 33,257 % en Flandre et en Wallonie, et 'seulement' 32,591 % à Bruxelles.

## COMPÉTENCES FÉDÉRALES ET RÉGIONALES

Le fédéral reste seul compétent pour déterminer la base imposable et les barèmes de l'IPP (de 25 % à 50 %). Certains avantages fiscaux restent eux aussi de la compétence de l'État fédéral. Citons entre autres le contrat d'assurance vie individuelle, l'emprunt hypothécaire pour l'habitation non propre, l'épargne-pension, la garde d'enfants, les dons...

Les Régions sont, elles, compétentes pour l'habitation propre, les dépenses visant à économiser l'énergie, les titres-services, les logements sociaux, etc.

Enfin, les communes prélèvent un impôt appelé les « (centimes) additionnels communaux ». Les additionnels communaux sont un impôt supplémentaire à l'impôt fédéral et régional. C'est la commune où vous êtes domicilié au 1er janvier de l'année de l'exercice d'imposition qui prélèvera cette taxe. Le pourcentage de la taxe communale se trouve au code 1061.

## POINTS D'ATTENTION

Nous vous conseillons vivement de toujours vérifier l'avertissement-extrait de rôle. S'il se peut que vous vous soyez trompé dans votre déclaration d'impôt, l'administration fiscale peut elle aussi avoir commis une erreur. Vous avez un doute ? Contactez votre secrétariat CGSLB. Dans le cadre de notre offre de services à 360°, nos collaborateurs sont là pour vous aider. Plus d'informations à ce sujet sur <https://www.cgslb.be/fr/cestvousnotremetier>.

Si chaque situation est individuelle et plus ou moins complexe, vous devez être très attentif aux éléments suivants :

- Le code 1001 et les suivants reprennent votre situation personnelle. Vérifiez que vous avez bien demandé l'avantage supplémentaire si vous êtes un parent isolé (à condition de répondre aux conditions), cela se trouve au code 1101.
- L'avertissement mentionne aussi le taux de cette année ; le code



1288/2288 renseigne le taux moyen de l'exercice précédent. Si vous avez touché au cours de cet exercice une indemnité de préavis par exemple, il sera plus élevé.

- Les charges professionnelles forfaitaires sont renseignées sous "Détail du calcul". Ce forfait est de maximum 4 880 € (exercice 2021). Un revenu professionnel de 'seulement' 16 267 € permet déjà de l'obtenir.
- Les revenus imposables globalement : c'est un terme qui revient souvent sur l'AER et sur lequel il existe beaucoup de confusion. Pour les couples mariés ou en cohabitation légale, cela ne signifie pas que leurs revenus sont additionnés et imposés ensemble. 'Globalement' signifie que les revenus sont calculés au taux progressif par tranches. Les impôts sont calculés séparément pour chaque conjoint.
- Dans le calcul de l'imposition, vous trouvez les 'quotités exemptées d'impôt'. Une première tranche est toujours exemptée d'impôt, vous ne devez rien faire. Mais cette somme sera plus élevée si vous avez des enfants ou d'autres personnes à charge. Vérifiez que le code 1030 est correct.
- La coparentalité fiscale est renseignée sous les codes 1034 et 1036. Pour les familles recomposées, la quotité exemptée d'impôt est souvent mal calculée et au désavantage du contribuable. En cas de doute, contactez votre secrétariat CGSLB pour vous aider.
- D'autres codes à toujours bien vérifier concernent les déplacements professionnels. Le montant repris au code 1255/2255 dépend du type de moyen de transport. Si vous utilisez plusieurs moyens de transport pour un même trajet, vous pouvez additionner les différentes exonérations.
- N'oubliez pas de déduire vos cotisations syndicales du montant des allocations de chômage que vous avez touché. Vous devez faire le calcul vous-même.
- Sous le code 1192, on retrouve les rentes alimentaires pour les jeunes à partir de 16 ans. Si vous payez vous-même une pension alimentaire, cela est repris au code 1390.

- L'habitation propre, matière régionale, reste pour de nombreuses personnes l'avantage fiscal le plus important. Vérifiez bien que la bonne case soit remplie afin de bénéficier de la bonne déduction fiscale. Si le bonus logement a été supprimé en Flandre et à Bruxelles, il est toujours possible d'en bénéficier pour des crédits hypothécaires contractés par le passé. En 2016, la Wallonie a transformé le bonus logement en "chèque habitat".

#### IMPACT DU CHÔMAGE TEMPORAIRE CORONA SUR LES IMPÔTS

En raison de la crise sanitaire, vous avez peut-être été au chômage temporaire pendant plusieurs mois en 2020.

Attention aux surprises ! En effet, le fisc a décidé de réduire le précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaires de 26,75 % à 15 %, sans changer les règles de calcul de l'impôt. Ces 15 % de précompte professionnel ne correspondent pas nécessairement au taux d'imposition, encore plus quand vous n'avez été que quelques mois au chômage temporaire. Dans ce cas, vous allez devoir payer un supplément et vous le remarquerez directement sur votre avertissement-extrait de rôle.

#### VOUS CONSTATEZ UNE ERREUR, QUE FAIRE ?

Prenez immédiatement contact avec votre service de taxation dont les coordonnées figurent sur l'avertissement-extrait de rôle. Des erreurs manifestement matérielles peuvent souvent être corrigées. Si cela ne fonctionne pas, vous pouvez toujours introduire une réclamation.

Vous disposez d'un délai de 6 mois (à compter du troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi ou à partir de la date de dépôt si vous recevez votre AER par voie électronique). Cette réclamation se fait de préférence par recommandé ou via MyMinfin (cliquez sur 'introduire et consulter une réclamation'). Pour tout cela, vous pouvez aussi compter sur nos collaborateurs qui vous aideront dans les démarches. ■

Martien Van Oyen

## Mails frauduleux concernant un remboursement d'impôt !

Un e-mail frauduleux circule actuellement, prétendument en provenance du SPF Finances. Le message vous incite à cliquer sur un lien pour obtenir le remboursement de vos impôts payés. En réalité, il s'agit d'une tentative de phishing de la part de cybercriminels. Ne cliquez jamais sur le lien et supprimez immédiatement le message !

Quels sont les caractéristiques de ces messages ?

- Il vous est demandé de régler une tâche urgente.
- En général, l'adresse de l'expéditeur ressemble à une adresse du SPF Finances, mais il s'agit d'un faux, par exemple : info@demande-fed.fr.

- Les messages contiennent des erreurs de langue et des structures de phrases étranges.

**Attention ! Pour toute communication, le SPF Finances vous contacte uniquement :**

- par courrier ;
- via un message électronique dans votre eBox indiquant que le document est disponible sous forme numérique dans votre dossier en ligne MyMinfin. ■

# Contrats à durée déterminée successifs et contrats de remplacement

La plupart du temps, l'employeur et le travailleur concluent un contrat de travail à durée indéterminée. Il arrive parfois que ce soit pour une durée déterminée. Ce type de contrat offre au travailleur beaucoup moins de sécurité. Afin de mieux le protéger et éviter les abus, le législateur a imposé des conditions de forme spécifiques à respecter. En plus de ces conditions, la loi n'autorise pas la succession sans fin des contrats à durée déterminée.



La loi sur les contrats de travail ne donne pas de définition du contrat à durée déterminée.

Selon la Cour de cassation, le contrat de travail à durée déterminée est un contrat de travail mentionnant une date ou une durée déterminée ou un événement qui doit survenir à une date connue des parties après lesquels elles sont libérées de leurs obligations, sauf reconduction tacite (Cour de cassation 15.04.1982 et 21.03.1988).

La durée exacte du contrat doit donc être indiquée. Si ce n'est pas le cas, on ne peut parler de contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée doit faire l'objet, à quelques exceptions près, d'un écrit et au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur (art. 9 loi 3.7.1978 concernant les contrats de travail).

Il ne suffit pas de rédiger l'écrit au plus tard au

moment de l'entrée en service, il faut également qu'il soit signé au plus tard à ce moment (Cour de cassation 20.09.1993).

Si ces conditions de forme ne sont pas remplies, il faut appliquer les mêmes conditions que pour un contrat à durée indéterminée.

## CDD SUCCESSIFS

La loi n'autorise pas la succession sans fin de contrats à durée déterminée. Lorsque les parties concluent plusieurs contrats à durée déterminée successifs, elles sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée.

Il existe cependant quelques exceptions :

- La succession est autorisée dans les cas suivants :
  - un maximum de 4 contrats à durée déterminée pour autant que la durée de chacun d'entre eux ne soit pas inférieure à 3 mois et que la durée totale des contrats

successifs ne dépasse pas 2 ans.

- moyennant l'autorisation préalable de la Direction générale - Contrôle des Lois sociales, des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus à condition que la durée de chacun de ceux-ci ne soit pas inférieure à 6 mois et que la durée totale de ces contrats n'exécède pas 3 ans.
- Lorsque l'interruption est attribuée au travailleur, la succession des contrats est également autorisée.
- La succession se justifie par des motifs légitimes ou par la nature du travail. Le motif légitime doit être indépendant de la volonté de l'employeur, selon une interprétation limitative (Cour du travail de Liège 28.10.2009).

Le fait que l'employeur soit inquiet en raison des variations du volume de travail, ne constitue pas un motif justifiant des CDD successifs (Cour du travail de Bruxelles 14.11.2018).

La durée des contrats de remplacement successifs pour le remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre que le chômage partiel pour causes économiques ou d'intempéries, la grève ou le lock-out, ne peut dépasser deux ans.

## ALTERNANCE ENTRE CDD ET CONTRATS DE REMPLACEMENT

### Pas de motif légitime

La Cour constitutionnelle s'est récemment penchée sur le sujet, après avoir reçu une question préjudicielle de la Cour du travail de Gand, division Bruges.

Un travailleur est entré en service en tant

qu'employé le 5 février 2001 sur la base d'un contrat de remplacement. Il a travaillé plus de 16 ans sans interruption chez le même employeur en vertu d'une succession de divers contrats de remplacement et contrats de travail à durée déterminée jusqu'à la date de son licenciement le 5 octobre 2017. L'employeur passait à chaque fois d'un type de contrat à l'autre avant d'avoir dépassé le délai de 2 ans. Le travailleur, lui, estimait être occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et a demandé le paiement d'une indemnité de préavis selon les dispositions d'application au contrat à durée indéterminée. Le premier juge a rejeté la demande. Insatisfait de cette décision, le travailleur a introduit un recours devant la Cour du travail de Gand, division Bruges. La Cour a jugé que l'employeur n'avait pas de motif légitime de conclure des contrats de travail successifs avec le travailleur. Elle a décidé que les motifs légitimes qui déterminent que des contrats à durée déterminée successifs et des contrats de remplacement successifs soient considé-

rés comme un contrat à durée indéterminée lorsque la durée de 2 ans est dépassée ne pouvaient pas s'appliquer lorsqu'il y a une alternance entre CDD et contrat de remplacement. Dans le cas en question, la Cour s'est demandé s'il n'y avait pas violation du principe d'égalité.

**Stabilité d'emploi**

La Cour du travail de Gand, division Bruges, a alors posé la question préjudicielle suivante à la Cour constitutionnelle :

*Les articles 10 et 11ter, § 1, alinéa 5, de la loi relative aux contrats de travail ne violent-ils pas les articles 10 et 11 de la Constitution dans la mesure où ils ne s'appliquent pas en cas de succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement ?*

La Cour constitutionnelle a répondu positivement à la question. Elle a rappelé que l'objectif du législateur avec ce qui est repris aux articles 10 et 11ter, § 1, alinéa 5, de la loi

relative aux contrats de travail était d'assurer la stabilité de l'emploi du travailleur et de le protéger contre le recours abusif de l'employeur à des contrats de travail successifs à durée déterminée ou de remplacement. La Cour a statué que la garantie de la stabilité d'emploi après 2 ans devait également s'appliquer en cas de combinaison des deux types de contrats de travail successifs. Selon cette dernière, une distinction fondée sur le type de contrat de travail (contrats de travail à durée déterminée successifs ou contrats de remplacement successifs) n'est dès lors pas justifiée. La Cour constitutionnelle en a même conclu qu'il était *question de discrimination*. Il appartient désormais au législateur d'y mettre fin. Dans l'attente d'une intervention du législateur, la Cour énonce qu'il appartient au juge d'appliquer les règles relatives aux contrats à durée indéterminée à l'égard d'un travailleur qui se trouve dans une telle situation. (Cour constitutionnelle 17.06.2021) ■

Ilse Veugen

AVANTAGES

# Profitez du Black Friday

Avec la plateforme Avantages de la CGSLB, vous profitez de réductions sur vos achats tous les jours de l'année. Y compris le Black Friday. Exemple avec cette courte sélection d'offres exclusives.

	Créez le menu personnalisé de votre chien et profitez de 30 % de réduction sur votre première box.		Décorez votre maison avec les produits connectés Philips Hue et bénéficiez de 20 % de réduction
	Profitez de 10 % de réduction dans toutes vos boutiques préférées du Maasmechelen Village		Votre machine Nespresso Essenza Mini Black et ses 100 capsules Original pour seulement 89 € au lieu de 140 €
	Réservez maintenant votre séjour en pleine nature à Center Parcs avec 7 % de réduction		8 % de réduction sur Zalando
	Adoptez le style Dille & Kamille pour votre maison, votre jardin et votre cuisine avec 10 % de réduction		10 % de réduction sur le prix d'une location chez Dockx

TROUVEZ TOUTES VOS RÉDUCTIONS SUR LA NOUVELLE PLATEFORME AVANTAGES CGSLB WWW.AVANTAGES.CGSLB.BE



# Augmenter le salaire minimum ne nuit pas à l'emploi

**Le prix Nobel d'économie a récompensé cette année le Canadien David Card, pour ses recherches sur le salaire minimum. Ses contributions empiriques démontrent qu'une hausse du salaire minimum n'a pas d'impact négatif sur l'emploi. Ses conclusions s'appliquent également à la Belgique, ce qui montre que les partenaires sociaux ont bien eu raison de négocier l'augmentation des salaires minimums cette année, dans le cadre de l'AIP.**

**D**ans notre pays, quand on parle de salaire minimum, il faut comprendre le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM). Par ailleurs, il existe de nombreux salaires minimums sectoriels, qui ne peuvent pas être inférieurs au RMMMGM. Aujourd'hui, ce dernier représente à peine 48 % du salaire médian, alors qu'il devrait tourner autour de 60 %, à savoir le seuil de pauvreté. Lorsqu'on compare le salaire minimum avec le salaire médian dans les autres États membres de l'Union européenne, nous constatons que seuls 4 États sur 27 font moins bien que la Belgique. C'est la France qui paie le mieux, le salaire minimum correspond à 65 % du salaire médian.

## RETARD À RATTRAPER

Ce n'est pas le seul problème. Depuis 2008, outre les indexations, il n'a plus été augmenté, alors que les autres salaires ont connu une hausse lente mais régulière.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord plus tôt cette année qui prévoit une augmentation par phase du RMMMGM dès 2022 :

- Première hausse en 2022 : 1702 € pour toutes les catégories (18/19/20 ans), une augmentation de respectivement 4,7 %, 2 % et 0,8 % pour ces travailleurs.
- Phases 2 et 3 : augmentation du RMMMGM de 50 € net par mois en 2024 et en 2026.

Ce relèvement a pu être obtenu grâce à la CGSLB, qui s'est montrée constructive lors des négociations interprofessionnelles. Nous voulions déjà une augmentation de 1,1 % du RMMMGM pour l'AIP 2019-2020, pour ensuite pouvoir négocier plus, à savoir + 2,4 %. Cet accord a cependant été rejeté par la FGVB, les travailleurs qui touchent le RMMMGM doivent donc attendre trois ans de plus avant de bénéficier de l'augmentation.

## EXPÉRIENCES NATURELLES

On a souvent entendu que toute hausse du salaire minimum risque de poser des problèmes aux travailleurs des catégories salariales plus basses pour trouver ou garder un emploi.

C'était en tout cas le discours dominant jusque dans les années 90'. En 1994, David Card et son collègue Alan Krueger ont comparé l'évolution de l'emploi dans les fast-foods du New Jersey, où une augmentation du salaire minimum venait d'avoir lieu, et dans la Pennsylvanie voisine. Ils montrent alors que l'augmentation du salaire minimum dans le New Jersey n'a pas eu un effet négatif sur l'emploi. Ils ont en fait mené des « expériences naturelles » pour en arriver à ces conclusions, l'une des raisons pour lesquelles David Card s'est vu décerner le prix Nobel.

## MOTIVATION AU TRAVAIL

Dans notre pays, le Bureau fédéral du Plan a aussi eu recours bien des années plus tard aux expériences naturelles pour mesurer l'impact d'une hausse du salaire minimum sur le marché du travail belge. Bien qu'il n'ait plus été augmenté depuis 2008, entre 2013 et 2015, la dégressivité du salaire minimum pour les jeunes entre 18 et 20 ans a été petit à petit supprimée, ce qui a engendré de facto une hausse du salaire minimum pour ce groupe. Il ressort de cette étude que la suppression de la dégressivité a eu un effet positif pour rester en service chez le même employeur. Par conséquent, pour les travailleurs qui touchent le salaire minimum, si celui-ci est plus élevé, ils seront davantage motivés à travailler.

## QUALITÉ DE VIE

Pour la CGSLB, cette augmentation par phase du RMMMGM entre 2022 et 2026 est une réalisation importante. Cela va permettre d'améliorer la qualité de vie des travailleurs qui ne touchent que le salaire minimum et aussi d'avoir un incitant financier pour accepter un emploi. Au niveau international, on reconnaît aussi de plus en plus la nécessité d'avoir des salaires minimums suffisamment élevés. L'an dernier, la Commission européenne a publié une proposition de directive pour des salaires minimums adéquats dans tous les États membres de l'UE. La Commission a pour ambition de relever les salaires minimums jusqu'à au moins 60 % du salaire médian. ■

Maarten Boghaert

# Les délégués CGSLB de la STIB tirent la sonnette d'alarme

Il aura fallu deux journées de grève des affiliés de la CGSLB, pour renouer le dialogue social entre les délégués bleus et la direction. Un calendrier a été établi pour examiner leurs propositions de renforcement des moyens humains et matériels afin d'assurer des transports en commun de qualité aux usagers.



Une grève se gagne en mobilisant le personnel sur le terrain et en communiquant son objet dans les médias.

Le malaise social couvait depuis longtemps. Trop de dossiers restaient en suspens sans trouver de solutions : surcharge de travail générale, services coupés mal organisés pour concilier vie privée et carrière professionnelle, blocage de l'aménagement des prestations en fin de carrière pour les métiers lourds, stress lié au manque de personnel et aux carences de matériel... un peu comme si la direction ne prenait pas vraiment au sérieux une équipe de délégués et de déléguées CGSLB qui ont réussi, à force de travail et d'obstination, à remporter la deuxième place lors des dernières élections sociales.

## LEÇONS À TIRER

Après avoir épuisé toutes les procédures de concertation interne, après avoir sollicité l'intervention du bureau de conciliation de la commission paritaire, la CGSLB a dû se résoudre à déposer un préavis de grève qui s'est concrétisé par des actions dans le métro les 27 et 28 octobre derniers.

Le mouvement a été suspendu le jeudi 28, temporairement, le temps de vérifier que les groupes de travail mis en place pour remédier aux problèmes progresseront dans leurs discussions.

Plusieurs leçons peuvent être tirées d'un conflit qui aurait pu être fa-

cilement évité. D'abord, après avoir brandi la menace de la grève, il faut la mettre en application pour amener un employeur à revenir à la table de négociation.

## BATAILLE D'IMAGE

Ensuite, alors que tout le monde reconnaissait en petit comité l'existence des problèmes dénoncés par les délégués CGSLB, tant la direction que les deux autres organisations syndicales ont tenté de discréditer le mouvement. La direction a communiqué en soulignant l'irresponsabilité d'une organisation qui force les voyageurs à s'entasser dans des rames bondées en période de recrudescence de la Covid-19, tandis que nos confrères rouges et verts insinuaient que le seul objectif de la CGSLB était d'obtenir un délégué permanent supplémentaire. Cette manœuvre démontrait la pauvreté de leur argumentation sur le fond du problème, à savoir la dégradation des conditions de travail du personnel.

« Nous sommes conscients que tout ne peut pas être résolu directement, mais voulons des garanties pour le personnel », précisent les délégués CGSLB. « Ce que nous voulons, c'est un échéancier à court, moyen et long terme pour examiner toutes les solutions pour améliorer le bien-être et la sécurité des travailleurs à la STIB. »

# Colruyt reste vigilant grâce aux 'Collègues bleus'

**Le paysage du retail change très vite. Les défis sont nombreux pour les grandes chaînes de magasins déjà bien installées. Grâce à une concertation constructive, les représentants des travailleurs chez Colruyt ont réussi à préparer le personnel au passage plus rapide à l'e-commerce.**



« On ne peut construire de paradis social sur un désert économique », souligne Piëdro Vander Steene, délégué principal CGSLB chez Colruyt. Avec un chiffre d'affaires de 9,9 milliards d'euros en 2020/2021, Colruyt Group est un acteur clé de l'économie belge, occupant plus de 32 000 collaborateurs chez Colruyt Meilleurs prix, Okay, Bio-Planet, Cru, Dreamland et Dreambaby. « Nous travaillons avec efficacité. Les membres du personnel ont également leur mot à dire, ce qui augmente leur implication ! ».

## MARCHÉ COMPÉTITIF

« La crise Covid a profondément modifié le paysage du retail. En témoigne l'explosion des repas à emporter et des livraisons à domicile. Les consommateurs achètent moins dans les supermarchés, ils ont privilégié leur confort, en allant par exemple plus au restaurant. Depuis le début de la crise, les gens se sont aussi tournés vers le commerce local. Par ailleurs, d'autres grandes chaînes de magasins sont venues s'ajouter, comme Jumbo. Le marché est très compétitif, aussi bien en termes de prix que de promotions. Par conséquent, Colruyt Meilleurs prix 'doit' désormais aligner ses prix promos sur ceux de la concurrence, et contrairement aux autres grands supermarchés dans notre pays, Colruyt ne peut pas s'appuyer sur un partenaire étranger. »

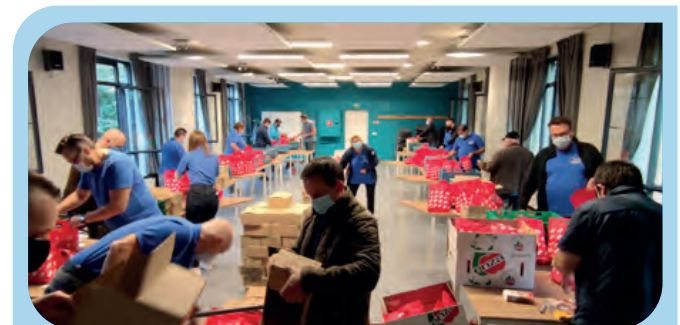
## CHOIX DIFFICILES

« Si nous voulons maintenir l'emploi en Belgique et faire en sorte que les moyens générés ici ne partent pas à l'étranger, nous avons aussi notre responsabilité à prendre en tant que syndicat. Et cela demande parfois de faire des choix difficiles » ajoute Piëdro Vander Steene, qui renvoie à la question inévitable de l'e-commerce chez Colruyt, devenue soudainement plus urgente que jamais. « Plus de deux ans de négociations ont été nécessaires pour instaurer davantage de flexibilité pour notre formule Collect & Go. Nous sommes parvenus à un

accord prévoyant l'élargissement des heures travail le matin et le soir, de 5 heures à 23 heures, au lieu de 6 heures à 20h30 ou 21h30. Pour la délégation CGSLB, il était important de pointer d'autres éléments, notamment le facteur 'sur une base volontaire'. Cette adaptation de l'organisation du travail a un énorme impact sur la vie privée. Nous avons aussi insisté pour une rémunération correcte et des valorisations appropriées pour les bénéfices engrangés par l'entreprise grâce à la flexibilité des travailleurs. Nous avons non seulement négocié pour les salaires, les titres-repas... mais aussi pour la sécurité des travailleurs qui terminent tard, le bien-être au travail... ».

## ENSEMBLE AUTREMENT

Les négociations concernant l'organisation du travail dans les services centraux vont bientôt commencer. Le télétravail et l'indemnité forfaitaire feront partie des discussions. Les délégués CGSLB feront ici aussi preuve d'un esprit constructif. « Nous abordons les choses autrement. Nous cherchons des solutions constructives. Nous négocions dans l'intérêt des travailleurs et de l'entreprise ». Piëdro Vander Steene: « Raison pour laquelle nous préférons parler Des Collègues bleus au lieu du Syndicat bleu ». Une recette testée et approuvée. Les Collègues bleus ont vu le jour en 1992 et succèdent au "syndicat blanc" qui a été installé en 1987 chez Colruyt. Ils représentent aujourd'hui la plus importante délégation de représentants des travailleurs au sein du Groupe Colruyt. ■



Pour venir en aide à leurs collègues sinistrés, les membres de l'équipe CGSLB ont lancé une action de solidarité, ce qui prouve que l'entraide ne se limite pas au lieu de travail ! Les Collègues Bleus ont vendu plus de 900 paquets de biscuits et grâce aux dons, ils ont pu récolter 6 000 €. Les recettes seront intégralement reversées aux familles sinistrées.



# Lidl : accord pour diminuer la pression au travail

Après 5 jours d'actions et plus de 17 heures de négociations, un protocole d'accord a été signé.



Didier Krins : la direction de Lidl n'a pas donné les moyens humains et organisationnels suffisant pour suivre l'évolution du modèle commercial vers plus de produits et donc plus de travail.

Pour la première fois, après trois ans et demi de négociations, la direction de Lidl reconnaît les difficultés que le personnel en magasins rencontre quotidiennement et s'engage à réduire la charge de travail.

« Tout n'est pas réglé, tant s'en faut » tempère Vicky Hendrik, Secrétaire permanente CGSLB : « Le cri de détresse des travailleurs de Lidl a été entendu. Nous avons réussi à imposer des mesures de grande envergure à court et à long terme pour réduire structurellement la charge de travail qu'il faut définir globalement, magasin par magasin, tâche par tâche. »

« Depuis quelques années, le modèle commercial de Lidl a fortement évolué » explique Didier Krins, délégué CGSLB. « Il y a beaucoup plus de produits référencés, donc plus de travail et pas assez de personnel pour l'effectuer, et la crise Covid n'a rien arrangé ». Le malaise du personnel était tel que plus de deux tiers des magasins sont restés fermés pendant les actions de grève menée entre le

13 et le 18 octobre. « Au terme d'une réunion de 17 heures, nous sommes enfin parvenus à une solution satisfaisante le 19 octobre qui apporte des solutions structurelles aux problèmes » analyse Thomas Vanbiervliet, Secrétaire permanent CGSLB.

## RENFORCEMENT DES EFFECTIFS

Une description des tâches et un mesurage de chacune d'entre elles seront effectués dans les magasins. L'opération aura lieu dans au moins 12 magasins sur une période de 15 jours, afin de prendre en compte la plupart des aléas rencontrés sur le terrain. La Délégation syndicale sera associée et devra valider préalablement les propositions et calculs de la direction. Entre-temps, chaque magasin continuera à bénéficier à durée indéterminée des 42h/semaine supplémentaires obtenues, à titre provisoire, après la grève de 2018. L'équipe volante sera sensiblement renforcée d'un équivalent temps plein par 30 membres du personnel, elle devrait comporter jusqu'à 243 personnes (223 ETP).

## BIEN-ÊTRE ET FLEXIBILITÉ

Un calendrier strict de vraies négociations sur les points issus de la conciliation de mai 2018, bien-être, encadrement de la flexibilité, CCT 104 (plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise)... a été défini au rythme d'au moins deux réunions par mois, et chaque réunion n'abordera qu'un sujet de discussion. Le calendrier des négociations devra impérativement déboucher sur des accords globaux pour fin mars 2022.

## MAGASINS EN GRANDE DIFFICULTÉ

Les magasins reconnus en grande difficulté bénéficieront immédiatement d'heures. Il s'agit des magasins qui remplissent l'une des trois conditions suivantes : un taux de maladie, un déficit de contrats ou un turnover anormalement élevé par rapport à la moyenne. Lesdites heures seront en premier lieu attribuées aux travailleurs à temps partiel de la filiale concernée ou, en dernier recours à des étudiants. Cette partie essentielle de l'accord sera évaluée, chaque mois, avec les syndicats. Pour la première fois, la direction de Lidl reconnaît que certains magasins sont en grande difficulté.

Tout le monde espère que ces promesses de solutions ramèneront un climat social plus serein. ■



Les travailleurs ont obtenu ce plan de réduction de la charge de travail parce qu'ils sont restés unis dans l'action, bien décidés à aller jusqu'au bout. Les délégués veilleront à ce qu'il soit appliqué.

# Préavis de grève dans le secteur des assurances

**P**auvres assureurs. Le secteur a réalisé 2,8 milliards de bénéfices en 2020, en partie grâce à la diminution des sinistres pendant les confinements. C'est encore trop peu pour en faire profiter les travailleurs. Les employeurs invoquent les incertitudes qui pèsent sur l'avenir pour ne rien lâcher... la plus mauvaise excuse, celle que les travailleur-euse-s confronté-e-s à une surcharge de travail croissante ne peuvent pas entendre.



- modalités de formation conformes au cadre légal

y aura une véritable concertation pour tenir compte des besoins des travailleurs.

Et puis, il y a le problème de la formation continue dans des métiers qui se compliquent sans cesse. Thibaut Montjardin (responsable sectoriel CGSLB) : « Il existe depuis 2018 une obligation légale de renforcer les droits à la formation des travailleurs. Nous constatons qu'aujourd'hui encore, trois ans plus tard, Assuralia refuse toujours de s'y conformer. Il faut que cela cesse. »

Après l'échec de la réunion du 27 octobre, les syndicats ont déposé un préavis de grève pour obtenir une réponse positive aux revendications du personnel.

- prime Corona de 500 euros
- augmentation salariale de 0,4 %
- conditions de travail correctes en cas de télétravail

Le succès du télétravail a poussé certains employeurs à conclure des CCT pour installer ce phénomène dans la durée, d'autres pas. Nous pensons, par exemple, à la possibilité d'obtenir un siège ergonomique au domicile puisqu'il est devenu le principal poste de travail ou à la compensation des frais occasionnés par le télétravail. Nous voulons des garanties qu'il

Le 8 novembre 2021, des délégués de nombreuses entreprises se sont rassemblés devant le siège de la fédération des employeurs des assurances. La réunion suivante était programmée le jour de l'impression de ce Librement, le 17 novembre. Affaire à suivre pour voir si les employeurs sont revenus à de meilleurs sentiments.

## Primes pour intérimaires

### LA CGSLB VOUS PAIE UNE PRIME SYNDICALE DE 104 € EN PLUS DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

#### Qui a droit à une prime de fin d'année ?

- Toute personne qui a presté, au cours de la période de référence (du 1/7/2020 au 30/6/2021), au moins 65 jours (ou 78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine), ou 494 heures de travail en qualité de travailleur intérimaire.
- 5 jours de chômage économique sont automatiquement assimilés.
- Les jours d'absence pour cause d'accident du travail sont également assimilés et pris en compte pour l'octroi de la prime de fin d'année. Vous devez toutefois remettre une attestation de l'assurance à votre secrétariat CGSLB.

#### Comment recevoir la prime de fin d'année ?

Le fonds social du secteur vous envoie une attestation (2 volets) dans le courant du mois de décembre.

1. Vérifiez que le numéro de compte mentionné est correct.

2. Remettez ce document à votre secrétariat CGSLB.

3. La prime de fin d'année est payée en même temps que la prime syndicale. Attention, vous devez être en ordre de cotisations au moment du paiement.

Un duplicata ne pourra pas être demandé avant mars 2022.

*Vous avez des questions ? Vous n'avez pas reçu d'attestation ? Vous voulez connaître le montant de la prime de fin d'année ? N'hésitez pas à contacter votre Secrétaire permanent ou votre secrétariat CGSLB*

#### Montant de la prime de fin d'année

La prime nette s'élève environ à 66 % de la prime brute

Le montant net dépend des facteurs suivants :

Salaire brut année de référence × 0,0833

(et × 1,08 pour les ouvriers)

– 13,07 % cotisations ONSS

– 23,22 % précompte professionnel

= Prime nette.

# Transition écologique du marché du travail

**On le dit, on le répète suffisamment depuis des années : il n'y a pas d'emploi sur une planète morte. C'est pourquoi le thème de la transition écologique du marché du travail reste central dans les débats politiques nationaux et européens actuels.**

**P**our pouvoir pleinement et efficacement combattre les effets néfastes du changement climatique sur notre société, il ne suffira pas simplement de réaliser des économies en énergie ou même d'abandonner les combustibles fossiles. Il faut en effet impérativement une « Transition Juste » en matière d'écologie et d'emploi, soit une transition qui garantisse les droits et les moyens de subsistance des travailleurs dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique.

## REVENDEICATION SYNDICALE

Loin d'être un phénomène de mode, cette notion est au centre des revendications syndicales en matière d'écologie depuis des décennies, mais est revenue en avant depuis la crise Corona et la mise en place par la Commission européenne d'importants moyens financiers destinés à la relance qui, comme on le sait, doivent également servir à préparer la transition écologique des économies européennes. Or, il ne peut y avoir de véritable relance à long terme sans que les politiques publiques de cette reprise tiennent compte de l'inévitable impact que la décarbonisation de l'économie aura sur l'emploi et la situation financière des travailleurs.

## PRÉPARER LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE DEMAIN, MAIS PAS QUE

Afin que cette transition soit effectivement et pleinement « juste » il ne faut pas se concentrer uniquement sur le domaine de l'emploi, loin de là. Sont également concernées les politiques de sécurité sociale, afin que les travailleurs qui perdront temporairement leur emploi à cause de la transition puisse bénéficier d'un support économique approprié, ou encore la fiscalité, dont une réforme structurelle semble inévitable en Belgique si l'on veut véritablement faire face aux questions des inégalités de revenus et faire en sorte que le coût de la transition écologique ne pèse pas principalement sur les classes les plus démunies (pensons par exemple aux « taxes carbonées » sur les carburants, dont l'annonce par Emmanuel Macron en 2018 avait déclenché le mouvement des « gilets jaunes » en France).

## FONDS DE RELANCE EUROPÉENS

La « transition juste », concrètement, c'est quoi ? Conscients de l'ampleur de la tâche, les syndicats belges se sont mobilisés dès l'annonce de la constitution d'un fonds européen pour la relance afin de mettre en avant des actions précises et concrètes que les pouvoirs publics devraient mettre en place afin d'assurer une « transition

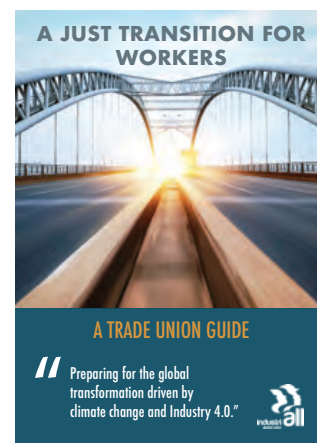
juste ». Tout d'abord, il faut investir dans l'amélioration de l'isolement dans les logements privés, souvent datés et gourmands en énergie, ainsi que dans le développement de sources d'électricité renouvelables telles que l'éolien terrestre et la production photovoltaïque. Il faut également penser à la mobilité et investir dans les transports en communs efficaces et des nouveaux véhicules non-polluant, surtout si l'on pense que la Belgique figure en tête des pays européens dont l'air est le plus pollué, avec en moyenne un véhicule moteur pour deux habitants ! Enfin, après des années d'austérité désastreuses, il est plus que jamais impératif d'avoir une politique active du marché de l'emploi, qui se concentre tout particulièrement sur la reconversion ou la mise à niveau des compétences techniques des travailleurs des secteurs qui seront le plus touchés par la transition, notamment le secteur automobile, l'industrie ou encore l'agriculture, afin que ceux-ci puissent facilement retrouver du travail au sein de l'économie verte du futur. ■

Marion Lupin

## IndustriAll se mobilise

Une chose est claire, parvenir à une transition juste ne sera pas simple, et nécessitera des politiques publiques bien plus ambitieuses que celles actuellement mises en avant par la Commission européenne et les gouvernements nationaux. Pour cela, la CGSLB et ses partenaires se mobilisent auprès des autorités publiques pour exiger que le futur de l'économie européenne soit tracé en concertation avec les partenaires sociaux et avec l'intérêt des travailleurs en premier plan.

En anticipation de la COP26, qui a eu lieu à Glasgow début novembre, IndustriAll a mené la charge avec une action pan-européenne de deux semaines pour une transition juste, du 25 octobre au 10 novembre, ayant pour objectif de former et sensibiliser membres et activistes sur les enjeux cruciaux des mois et années à venir, ainsi qu'un lobbying politique intensifié au niveau européen pour que les institutions remettent les travailleurs et leurs intérêts au centre de l'action écologique européenne. Retrouvez plus d'informations sur [www.industrialall-union.org](http://www.industrialall-union.org) ! ■







## Sénégal

# La crise de l'emploi s'ajoute à la crise sanitaire



## SÉNÉGAL : CRISE DE L'EMPLOI ET DES REVENUS

Au Sénégal, 40 % des travailleuse-s sont active-s dans des secteurs impactés par la COVID-19 (commerce de détail, hôtels, restaurants, etc.) ainsi que tous-tes les travailleuse-s de l'économie informelle de sous-secteur constituant pour la plupart, les premiers intervenants dans la chaîne d'approvisionnement. À cet égard, si on considère que le revenu du travail représente, en moyenne, 67 % du revenu des ménages au Sénégal, il devient évident que cette crise de l'emploi a un impact considérable sur le bien-être des ménages. Pour cette raison, la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) a entamé plusieurs dialogues bipartite et tripartite pour sauver le maximum d'emplois et redynamiser le marché du travail sénégalais. Cette intervention a conduit à ce que le gouvernement aménage le droit du travail avec des mesures dérogoatoires au licenciement et au chômage technique durant la pandémie afin de garantir la rémunération pendant la période de chômage technique et d'éviter que la persistance de la crise sanitaire débouche sur un cycle de licenciements massifs pour motif économique. D'autre part, le gouvernement à travers son Plan de résilience a adopté un certain nombre de mesures :

- remise partielle de la dette fiscale
- suspension des délais de recouvrement de la TVA ;
- remise/suspension de l'impôt, pour les entreprises qui consentent à maintenir leur emploi ou à payer au moins 70 % des salaires ;
- apurement de la dette intérieure ;
- paiement différé des impôts et taxes.

## PROTECTION AU NIVEAU MONDIAL

Les syndicats du Sénégal se sont appuyés sur les recommandations et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail pour protéger les travailleurs des effets de la pandémie. Ils se réfèrent aux recommandations de l'OIT sur la protection sociale (R202) et la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (R204). Celles-ci ont été approuvées par les employeurs, les gouvernements et les travailleurs de tous les pays du monde, et constituent donc un outil important entre les mains de nos syndicats partenaires pour faire respecter les droits des travailleurs par le biais du dialogue social national.

La pandémie a souligné l'importance de la consultation sociale et de la protection sociale, mais aussi des droits internationaux du travail. C'est pourquoi les syndicats plaident pour que l'Organisation internationale du Travail consacre enfin le droit à la sécurité et à la santé au travail comme un droit fondamental de tous les travailleurs du monde entier d'ici 2022.

Dans le Librement de janvier, nous aborderons les actions de nos partenaires burundais de la COSYBU.

La Belgique résiste relativement bien au choc de la pandémie. Dans les pays où la sécurité sociale est moins protectrice et le cadre institutionnel plus faible, la pandémie a frappé la population beaucoup plus durement, et comme les pays africains reçoivent beaucoup moins de vaccins, la COVID-19 continue de s'y propager.

Nos syndicats partenaires africains jouent un rôle essentiel dans la protection des travailleurs. Au-delà des pertes humaines considérables, la pandémie a engendré une baisse inévitable de la production, débouchant sur des pertes d'emploi et de revenus. Ses effets ont été accentués par les mesures radicales de confinement, de distanciation sociale et de limitation des déplacements prises afin d'endiguer la pandémie.

## LES FEMMES PLUS TOUCHÉES

Au plan économique, les femmes se retrouvent majoritairement dans les secteurs durement affectés par la crise de la COVID-19, notamment l'économie informelle (transformatrices, travailleuses domestiques, serveuses, coiffeuses, etc.) qui ne leur fait bénéficier d'aucune protection sociale. Elles subissent la diminution des revenus et de l'épargne, une plus grande précarité du travail allant même jusqu'à la disparition, des prestations de soins non rémunérées et des violences sexistes.

À cela s'ajoute le poids du travail domestique qui est très inégalement réparti entre les hommes et les femmes au sein des ménages. Au Sénégal, les femmes peuvent produire jusqu'à plus de 6 heures de travail domestique par jour, alors que les hommes ne dépassent pas en moyenne 1 heure. Les restrictions sur les déplacements, le recul de l'emploi domestique rémunéré et la fermeture des écoles ont fortement creusé ces inégalités entraînant la réduction de la participation des femmes au marché du travail.

# COP26



La COP 26 s'est ouverte à Glasgow, en Écosse, le 1er novembre dernier. Elle est l'un des événements phares de cette fin d'année. À cette occasion dans les médias, on entend davantage un jargon et des expressions pas toujours faciles à saisir.

Décryptons-en quelques-unes.

**D**éjà, il faut savoir que COP signifie « Conference of the parties », en français « Conférence des Parties ». C'est une rencontre annuelle qui a débuté en 1995. Cette année, on est donc à la 26e édition. Lors de la première semaine de ce rendez-vous, on discute du fond, c'est très technique ; et pendant la deuxième, les chefs de gouvernements prennent des décisions et négocient un accord.

## QUEL ACCORD ?

L'accord vise à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et en plus, de voir comment mettre en place un mécanisme de solidarité des pays dits riches vers les pays pauvres, qui eux, polluent moins et pourtant sont les plus impactés par la crise du climat. C'est un principe de justice climatique qui est au cœur de la transition juste.

Le tout premier accord historique, mondial et juridiquement contraignant sur le changement climatique a été adopté lors de la conférence de Paris en décembre 2015 (COP21). Il a établi un cadre universel pour que la communauté internationale fasse tout son possible pour contenir le réchauffement climatique bien en dessous de 2°C, et de préférence à 1,5°C. Donc officiellement, les pays sont censés respecter cet engagement. Bien entendu, il y a une différence entre les promesses et les actes...

## LA JUSTICE CLIMATIQUE

C'est un fait, les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables du monde sont en train de subir les pires impacts du changement climatique. Les générations futures ne sont pas épargnées. La justice climatique vise à partager équitablement les fardeaux du changement climatique. Dans le monde entier, des jeunes, des citoyens et des associations se mobilisent. Ils contestent le manque d'ambition des politiques et se tournent vers les tribunaux pour faire en sorte que leurs droits et ceux de la nature soient respectés, ceci à travers par exemple des investissements dans des mesures d'atténuation et d'adaptation.

## L'ATTÉNUATION

Selon le GIEC, l'atténuation du changement climatique, c'est l'« intervention humaine visant à réduire les sources ou à renforcer les puits de GES ».

En fait, toute action destinée à réduire les émissions de GES dans la nature est une mesure d'atténuation du changement climatique.

Cela peut passer par des méthodes naturelles ou technologiques. La séquestration du carbone en est une. Celle-ci permet de récupérer du CO<sub>2</sub> en excès dans l'atmosphère et de le stocker dans la nature. L'un des exemples les plus parlants de renforcement de puits de GES c'est la plantation d'arbres, car ces derniers absorbent le CO<sub>2</sub>.

## ADAPTATION

L'adaptation repose sur le postulat qu'il est désormais impossible d'éviter le problème et qu'il faut anticiper. Elle se focalise donc sur le futur en ciblant les conséquences des changements climatiques (tempêtes, inondations, sécheresse...) et en essayant de les réduire. Les initiatives d'adaptation aux changements climatiques vont par exemple être la construction de murs de protection contre l'élévation du niveau des mers, la mise en place de système d'alerte en cas de possibilité d'inondation ou encore l'utilisation des énergies renouvelables. L'adaptation au changement coûte cher et est décisive pour les pays en développement, particulièrement vulnérables face aux catastrophes naturelles.

	Atténuation	Adaptation
Echelle spatiale	D'abord un problème international, car l'atténuation fournit des bénéfices globaux	D'abord un problème local, car l'adaptation fournit surtout des bénéfices locaux
Echelle temporelle	A un effet à long terme en raison de l'inertie du système climatique	Peut avoir un effet à court terme sur la réduction de la vulnérabilité
Secteurs	Une priorité pour les secteurs de l'énergie, des transports, de l'industrie et des déchets	Une priorité pour les secteurs de l'eau ou de la santé et les zones côtières

La lutte contre les changements climatiques passe par ces deux approches complémentaires. Voilà pourquoi à l'issue de la COP26 à Glasgow, l'espoir est aussi de déboucher sur une action mondiale, un engagement politique et ambitieux de la part de chaque pays, dans les domaines de l'atténuation, l'adaptation et bien sûr, un financement à la hauteur des enjeux du climat. ■

Charline Wandji

# Comité régional bruxellois Nouveaux élus au Bureau

En fixant la date du CRB au 15 octobre, nous ne savions pas que nous aurions le privilège d'inaugurer la procédure de contrôle des Covid Save Tickets. La quasi-totalité des délégués invités s'est pliée de bonne grâce à ce petit cérémonial. La perspective de se retrouver à nouveau ensemble dans une salle pour élire les représentants des affiliés au Bureau régional était trop alléchante.



Le Bureau régional bruxellois est composé paritamment de représentants des affiliés et de professionnels de la CGSLB. Il s'occupe notamment du suivi et de la mise en œuvre des décisions du Comité régional et de la préparation des points de vue de la Régionale bruxelloise, tant vis-à-vis de l'extérieur qu'au sein des organes de la CGSLB.

La CGSLB vit par et pour ses affiliés. Depuis 1989, ils sont étroitement associés à plusieurs de ses organes de fonctionnement. Le 15 octobre les délégués bruxellois ont pu élire à bulletins secrets – et sans masques - le Président de la Régionale ainsi que leurs représentants au Bureau, dont ils occupent la moitié des sièges. Il aurait été fort dommage de procéder à ces opérations par visioconférence.

## NOUVEAU PRÉSIDENT

Christian Ecker, a été élu président de la Régionale. Entré en service comme chauffeur de bus, il est maintenant administrateur délégué permanent CGSLB à la STIB. Élections sociales après élections sociales, l'équipe a fait de la CGSLB le deuxième syndicat de l'entreprise de transport en commun. Il a recueilli les suffrages de l'assemblée par son calme et son assurance. Un calme qui traduisait sa grande maîtrise du stress, vu qu'il venait de

déposer un préavis de grève dans son entreprise (voir page 13), un acte qui est tout sauf banal.

Vera De Moor, déléguée à la société de contrôle technique La Sécurité Automobile nous a ensuite offert un moment d'émotion pure lorsque nous avons vu sa joie d'apprendre qu'elle avait été élue Vice-Présidente avec cent pour cent des voix.

Danielle Pâque (Worldline), Alain Vlaemynck (AXA), Khadija Bouzerda (Sofitel), Caroline De Vecchi (Inno), Marylène Burvenich (Smals), Michael Dehenain (Derby), Ann Ringoir (Belfius Insurance), Jean-Luc Jansoone (Partena), Frédéric Étienne (Corden Pharma) siègeront au Bureau à leur côté pour partager leur expérience de terrain avec les 11 membres professionnels de la CGSLB.

## PLEINS DE PROJETS

Michaël Dufrane, Secrétaire régional bruxel-

lois, a annoncé qu'un nouveau secrétaire permanent adjoint sera engagé, suite à l'augmentation de la charge de travail liée aux magnifiques résultats obtenus par nos candidats lors des dernières élections sociales. Pendant la crise sanitaire, malgré les difficultés pour se déplacer et se rencontrer, le soutien aux délégués dans les entreprises, le paiement des allocations de chômage temporaire et la concertation sociale ne se sont pas arrêtés. L'asbl Atis a répondu à trois appels à projets, le premier concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le deuxième est la prolongation de Maman solo, maman boulot (en faveur des familles monoparentales) et le dernier vise la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Pour terminer, Michaël Dufrane a fixé rendez-vous le vendredi 10 décembre. Lors de ce Comité, les diverses activités de la Régionale seront présentées plus en détail. ■



# Comité régional wallon

## L'influence est la fusée de la réussite

Dans la foulée du succès des élections sociales, Christian Lochet a tracé les grandes lignes du plan « Influence » qui permettra à la Régionale wallonne de la CGSLB d'élargir encore toutes ses zones d'influence dans la concertation sociale et sur le terrain, dans les entreprises.

**P**remier Comité régional wallon en présentiel, le 22 octobre 2021, après deux années de folie que rien ne nous avait préparés à vivre. Comme l'a dit en introduction Christian Lochet, Secrétaire régional wallon, « depuis tant de décennies, notre petite Europe occidentale était préservée des grosses catastrophes naturelles et des pandémies. Typhons, Cyclones, Ebola... c'était pour les autres, loin, très loin.

Nous en sommes revenus ! La Covid continue à faire chez nous des victimes. Les inondations ensuite qui ont plongé des milliers de personnes dans une horreur aussi violente qu'inattendue ».

Lui-même, natif de Chaudfontaine, a profondément ressenti l'angoisse pour des tous proches, mais aussi pour des un peu moins proches, mais des têtes connues par dizaines dont pas mal d'affiliés de la CGSLB. « Trois mois plus tard, nombre de sinistrés sont encore en grande difficulté. En ce début de Comité, ayons pour eux et elles une pensée pleine d'émotion ».

### CONCERTATION

Le Comité Régional du 22 octobre a ensuite approuvé le rapport d'activités annuel, avant de procéder aussi à l'élection des représentants des travailleuse-s au Bureau. Les heureux élus sont Thierry Hony (TEC) pour les ouvriers, Jean-François Norrenberg (Hôpital psychiatrique Beau Vallon) pour les employés et Denis Marlière (Carrefour) pour les cadres.

### FORMATIONS CIBLÉES

Béatrice Léonard, Conseillère à la Régionale wallonne, a insisté sur l'apport des 11 mesures prioritaires définies dans l'avis remis par les partenaires sociaux dans l'élaboration du plan de relance de la Wallonie. « Un deuxième avis a été remis concernant les formations ciblées menant aux métiers en pénurie. Il aura encore fallu les inondations pour accélérer l'organisation des formations éclair vers les métiers de la construction ». Béatrice a aussi expliqué la réforme Talent/Impulsion/Mobilisation du Forem. « Il s'agit de proposer à tous les demandeurs d'emploi un accompagnement dès leur inscription ».

### INFLUENCE

Vint enfin le moment pour Christian Lochet de lever un coin du voile sur la surprise du chef. « Comme le dit Yann Feliz (jeune youtubeur et coach en développement personnel) : L'influence est la fusée de la réussite. Nous sommes occupés à coconstruire avec un groupe de travail notre plan « Influence » qui contiendra les outils et les initiatives qui, dès le 1er janvier 2022, vont permettre à la Régionale wallonne de la CGSLB d'élargir encore dans les années qui viennent toutes ses zones d'influence : dans la concertation sociale wallonne, dans chaque zone, dans les sous-régions, dans les bassins, dans les entreprises en collaboration entre les Secrétaires permanents et les délégués et les déléguées ».

Le groupe de travail peaufine son ouvrage dans l'objectif de le présenter dans les organes et réunions régionales et, dès juin, au prochain Comité régional wallon. Une réunion qui sera extraordinaire à plus d'un titre puisque les participants procéderont à l'élection de la nouvelle ou du nouveau Secrétaire régional-e wallon-ne. ■



Thierry Hony (1), Jean-François Norrenberg (2) et Denis Marlière représenteront respectivement les affiliés, ouvriers, employés et cadres au Bureau régional wallon.

# Mesures de l'accord budgétaire concernant les chômeurs

Comme vous avez pu le lire en pages 4 et 5, le gouvernement fédéral s'est mis d'accord sur le budget 2022. Le texte contient des mesures qui concernent directement les chômeurs.

ici aussi les mesures envisagées manquent de précision et certaines devront être négociées plus avant selon un calendrier que nous ne connaissons pas encore. Toujours est-il que les chômeurs seront touchés à plusieurs titres.

## TAUX D'EMPLOI DE 80 %

Le gouvernement réitère son ambition d'arriver à un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. Toute sa politique sera orientée vers cet objectif. Rien d'étonnant donc à ce que les mesures de réforme du marché du travail occupent une grande partie de l'accord budgétaire.

En premier lieu, remarquons que les Régions disposeront d'une plus grande autonomie en matière de disponibilité des chômeurs. À préciser.

## MÉTIERS EN PÉNURIE

Deuxièmement, le gouvernement s'attaque aux métiers en pénurie. Les chômeurs de longue durée (plus d'un an) qui acceptent un nouvel emploi dans un métier en pénurie pourront conserver une partie de leurs allocations de chômage pendant un certain temps. Il est question de 25 pour cent pour une durée de 3 mois.

Le gouvernement espère ainsi remédier au problème des nombreuses offres d'emploi dans des métiers en pénurie qui ne trouvent pas preneur. Cette possibilité ne sera toutefois offerte qu'une seule fois sur la carrière, et l'efficacité de la mesure sera évaluée après une année.

En troisième lieu, le gouvernement fédéral veut que Bruxelles, la Wallonie et la Flandre collaborent mieux pour remplir les offres d'emploi dans les métiers en pénurie.

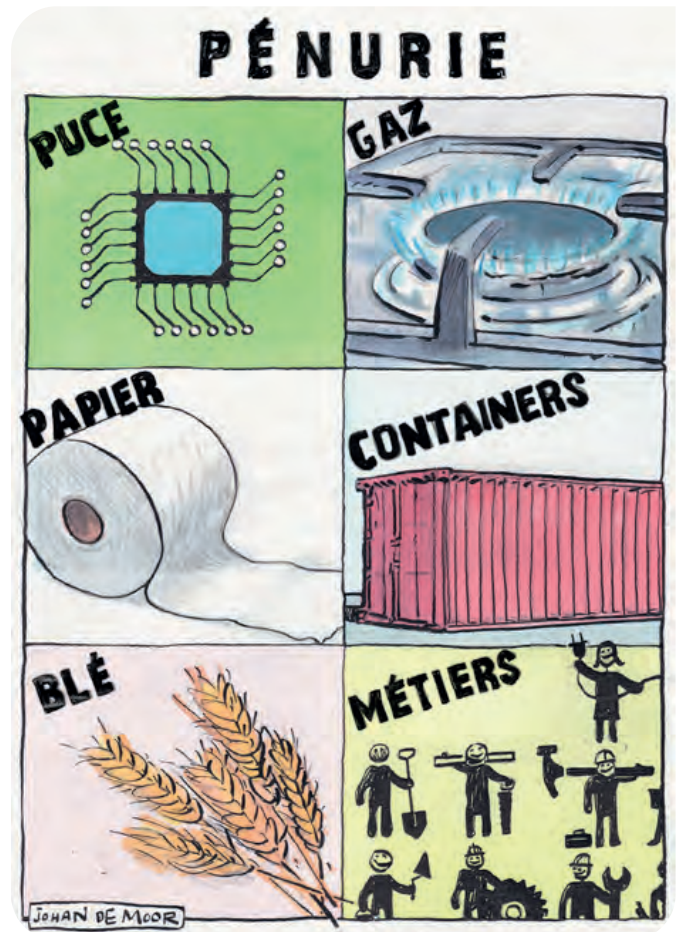
## CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

Les chômeurs de longue durée (plus d'un an) qui accepteront un emploi convenable dans une autre Région pourront conserver 25 % de leur allocations de chômage de la première période pendant 3 mois. Cette mesure s'appliquera jusque fin 2023.

Ensuite, il a été décidé que les plafonds de cumul entre d'une part des allocations de chômage et d'autre part des primes régionales pour la réussite d'une formation à un métier en pénurie ou des revenus de formation seront augmentés. Cependant, aucun chiffre précis ou modalités qui pourraient fournir davantage d'informations n'ont été fournis.

## ACTIVATION DES CHÔMEURS TEMPORAIRES

Enfin, le gouvernement veut réformer l'activation des chômeurs temporaires.



En concertation avec les Régions, il s'agit d'offrir plus rapidement une formation adaptée aux chômeurs temporaires intensifs. Toutefois, cela ne devrait pas affecter les obligations de formation existantes ou futures de l'employeur, ni la possibilité de remettre rapidement les personnes au travail.

Les dispositions sur le licenciement seront aussi réformées en ce sens que la période de préavis pourra être mise à profit pour former le travailleur à un autre emploi. À côté de cela, l'accord prévoit encore de ne plus devoir remettre un certificat médical pour justifier une absence d'un jour, réintégrer les malades de longue durée, assouplir la négociation du travail de nuit dans l'e-commerce, augmenter le salaire net des travailleurs, augmenter la flexibilité, encourager la formation des travailleurs, etc.

Tout cela doit encore être précisé dans les semaines et les mois à venir. Restez à l'affût de nos canaux de communication pour en savoir plus.

## Hébergement après inondation

# Impact sur la situation de famille

Les graves inondations des 14 et 15 juillet 2021 ont des effets inattendus. Dans l'impossibilité de continuer à occuper à leur domicile, des personnes ont dû temporairement se faire héberger par des parents ou des amis. Aller vivre chez quelqu'un d'autre ou accueillir quelqu'un sous son toit entraîne une modification de la situation personnelle et familiale (chef de famille, isolé, cohabitant), ce n'est pas sans conséquence sur le montant des allocations lorsqu'un est chômeur.

Vu les circonstances exceptionnelles, l'Onem a décidé que les chômeurs pourront conserver leur situation de famille jusqu'au 31 décembre 2021, qu'ils accueillent une personne sinistrée ou qu'ils soient hébergés par un tiers.

A partir du 1er octobre 2021, les chômeurs concernés qui veulent conserver leur situation familiale peuvent remplir le formulaire C110-inondations disponible sur le site de l'Onem. <https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c110-inondations>

L'usage de ce formulaire, sans être obligatoire, est fortement recommandé pour éviter toute contestation ultérieure. Par ailleurs, le chômeur est tenu de signaler tout changement de domicile, fût-il temporaire, au moyen du formulaire C1. Remplissez-le et remettez-le à votre secrétariat local. Vous pouvez enfin regagner votre domicile ? N'oubliez pas de le signaler à votre secrétariat CGSLB. ■

## Corona/inondations

# Assimilation du chômage temporaire pour les vacances annuelles 2022

Les périodes de chômage temporaire Corona de 2021 seront assimilées dans le calcul des droits de vacances annuelles 2022, tant pour les ouvriers que pour les employés. Les partenaires sociaux ont remis un avis unanime à ce propos le 26 octobre 2021 au sein du Conseil national du Travail.

Comme si la Covid ne suffisait pas, notre pays a vécu une année particulièrement pluvieuse. Les travailleurs victimes des inondations ont également pu bénéficier du régime de chômage temporaire. Ces périodes de chômage temporaire pour cause d'inondations seront assimilées pour la constitution des droits aux vacances annuelles de 2022. ■

## Chômeur complet ?

# N'oubliez pas de prendre vos vacances !

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

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

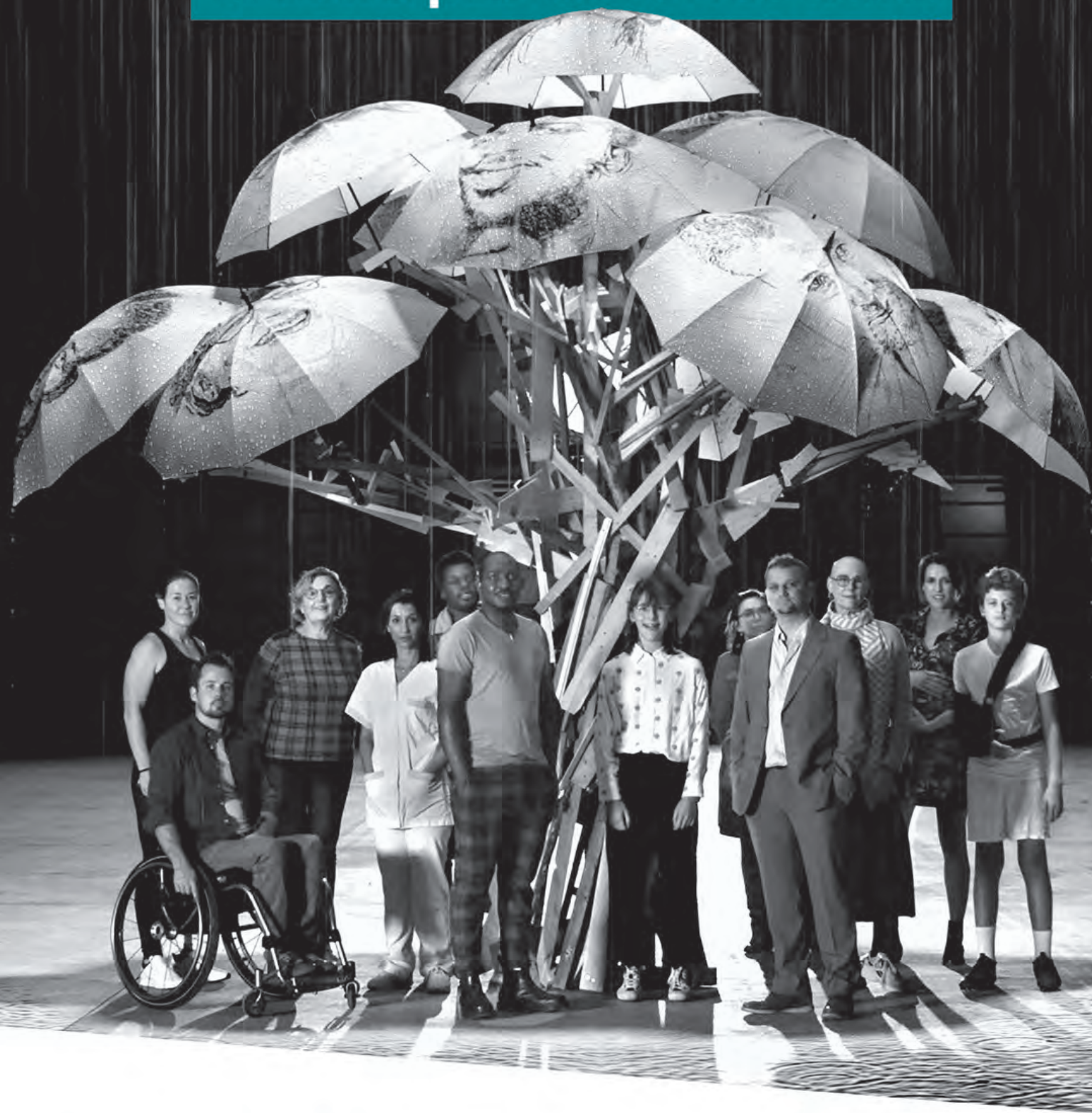
Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2021 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2020), vous ne pouvez pas prétendre à

des allocations de chômage. En effet, vous ne pouvez pas cumuler pécule de vacances et allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2020, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

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



Ici, nous travaillons  
à votre protection sociale.



[treeoftrust.be](https://treeoftrust.be)

Votre liberté, votre voix

