



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Une marge salariale impérative de 0,4 %, c'est inacceptable

Dans ce numéro :

Augmentation du précompte professionnel sur les pensions | Protection des candidats et des élus contre le licenciement | Formations et réunions syndicales continuent par visioconférence | Chômage temporaire pour enfant en quarantaine

# SOMMAIRE

## Saisies et cessions 5

Les plafonds de saisie et cession sur salaire sont temporairement majorés de 20 % pour aider les intéressés à surmonter la crise.

## Formations par webinaires 9

Devant l'impossibilité de reprendre les formations comme avant, BdS recourt aux webinaires. Le défi de conserver aux cours en ligne la même efficacité est relevé.

## Fracture numérique 10

La CGSLB veut que tous les citoyens et citoyennes participent à la révolution numérique qui transforme fondamentalement l'économie, le marché du travail et la vie en société.

## Protection des candidats et des élus 12

Passage en revue de toutes les conditions pour bénéficier de la protection contre le licenciement accordée aux candidats et aux élus.

## #choisislessoins 19

Le projet #choisislessoins ouvre la possibilité aux travailleur-euse-s d'autres secteurs, de se lancer dans une nouvelle carrière comme aide-soignant-e ou infirmier-ère.

## Droit au chômage temporaire Corona 22

Enfant en quarantaine, formation, activité complémentaire, travail intérimaire, Brexit sont autant de situations qui permettent d'obtenir ou de conserver le droit au chômage temporaire.



## Pas d'AIP ?

L'accord interprofessionnel est un acte de solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses. Outre la marge d'augmentation des salaires pour les deux années à venir, à discuter au niveau des secteurs puis de chaque entreprise, il aborde toute une série de conditions de travail qui concernent les salariés du secteur privé : l'augmentation du salaire minimum et des bas salaires, la gestion des carrières et des fins de carrières, la qualité des emplois, la mobilité ou encore l'encadrement social des restructurations.

Alors qu'il s'agit d'une problématique tout à fait différente, les employeurs utilisent l'adaptation des allocations sociales comme monnaie d'échange pour modérer nos revendications en faveur des travailleurs et des travailleuses.

Cette fois encore les fédérations patronales ont carrément refusé d'envisager la moindre augmentation des salaires au-delà du misérable 0,4 % calculé par le Conseil central de l'Économie, même dans les secteurs et les entreprises qui engrangent des bénéfices pendant la crise. Nous avons rompu les discussions tellement nous trouvons cette posture indécente.

Sans accord des partenaires sociaux sur la marge salariale, c'est le gouvernement qui prend la main.

## 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.

# Manque de confiance

Les syndicats ne peuvent poursuivre la négociation de l'accord interprofessionnel 2021/2022 face au blocage des organisations d'employeurs sur la marge salariale. Pour eux, c'était 0,4 % maximum et pas un euro de plus. Pour nous, le calcul effectué par le Conseil central de l'Économie doit être vu comme ayant un caractère indicatif, laissant les partenaires sociaux libres de négocier plus là où c'est possible, moins là où c'est malheureusement nécessaire.

Libres... et responsables, comme le préconisent les valeurs du Syndicat libéral. Les employeurs se sont braqués par peur des revendications des travailleurs. Quel manque de confiance ! D'autant plus que leur crainte est infondée de voir les coûts salariaux dérapier et les entreprises belges perdre leur compétitivité. Nous sommes responsables. Nous l'avons démontré par le passé. Entre 2001 et 2006, le temps de trois AIP, la marge salariale qui n'était qu'indicative n'a même pas été remplie. Nous avons été raisonnables.



Beaucoup d'entreprises sont en difficulté. D'autres tournent à plein régime et mettent leur personnel sous pression. Comment pouvons-nous admettre une seule seconde que les travailleurs et les travailleuses de l'industrie pharmaceutique, de la distribution, du transport de marchandises, de la finance, des technologies numériques... ne puissent pas négocier une part du gâteau supérieure à 0,4 % lorsque leur entreprise réalise des profits ? Tout pour les actionnaires, rien pour le personnel qui prend le risque de venir travailler ? Inacceptable sur le banc syndical.

La balle est maintenant dans le camp du gouvernement fédéral. À charge pour lui soit de modifier la loi de 1996 sur la sauvegarde préventive de la compétitivité, comme nous le réclamons, soit d'être créatif et de prévoir le caractère indicatif de cette norme ou de laisser la porte ouverte à diverses formes d'augmentation du pouvoir d'achat qui n'entrent pas dans le calcul de la marge salariale. Vous lirez en page 4 que la CGSLB demande, par exemple, l'augmentation de la valeur maximale des titres-repas.

Avec ce blocage sur la marge salariale, que deviennent les autres dossiers pouvant faire l'objet de cette négociation interprofessionnelle ? La concertation sociale pourra toujours se poursuivre au Conseil national du Travail et dans d'autres organes ou institutions. Nous avons des revendications concernant l'augmentation des plafonds en matière de faillites, sur la mobilité, la numérisation, la formation, la qualité de l'emploi. La CCT prévoyant le crédit-temps de fin de carrière avant 60 ans est déjà échue. Soit les partenaires sociaux sont en capacité de s'entendre sur son renouvellement, soit alors le gouvernement fédéral devra décider s'il prolonge ces systèmes de fin de carrière ou s'il cède aux obsessions d'une partie de ses partis de faire travailler tout le monde plus longtemps sans possibilité d'adaptation. Pour les CCT sur le RCC, il y a encore un peu de temps car elles viendront à échéance en juin prochain.

Par ailleurs, faute d'accord entre partenaires sociaux, le gouvernement devra choisir comment répartir l'adaptation des prestations sociales au bien-être entre les pensions, les allocations de chômage, les indemnités de maladie et d'invalidité, les indemnités d'incapacité de travail, etc. L'exposé des motifs de la loi montre bien que cette discussion ne doit pas être couplée à la négociation d'un AIP. Les employeurs n'en ont que faire et prennent les allocataires sociaux les plus fragiles en otage pour limiter les rémunérations de travailleurs. Cela aussi est inacceptable. Le gouvernement, confronté à bien d'autres problèmes, insiste pour que les partenaires sociaux renouent le dialogue. Tirillé entre son aile gauche et son aile droite, il n'a pas vraiment envie de trancher dans ce dossier. Nous sommes prêts à reprendre la négociation d'un AIP, mais les paramètres doivent changer.

**Mario Coppens**  
Président national



## Accord interprofessionnel 2021/2022

# Améliorer le pouvoir d'achat partout où nous l'estimons possible



En refusant d'assouplir la marge de 0,4% et en liant la négociation de l'adaptation des allocations sociales à celle des salaires, les employeurs jouent avec nos pieds. Il faut que cela cesse.

Les partenaires sociaux sont conscients de la variété des situations économiques engendrées par la crise sanitaire et le confinement. Représentants du personnel et des employeurs doivent pouvoir exercer leur liberté de négociation dans le cadre d'une relance économique à laquelle ils veulent être étroitement associés. À situation exceptionnelle, négociation exceptionnelle. L'AIP doit ouvrir des perspectives d'avenir encourageantes pour les travailleuses afin de les aider à surmonter la crise.

### AUGMENTATIONS SALARIALES

- Détermination d'une marge salariale permettant aux secteurs et aux entreprises de négocier des augmentations substantielles.
- Encouragement de la conclusion de « CCT 90 » permettant d'accorder un bonus non récurrent au personnel qui atteint certains objectifs, qui soient de préférence qualitatifs plutôt que quantitatifs.
- Augmentation de l'intervention patronale maximale de 6,91 à 7,91 euros, afin de porter la valeur du titre-repas à maximum 9 euros.

### MOBILITÉ

- Généralisation du tiers payant (80/20) pour les abonnements aux transports publics.
- Généralisation de l'indemnité vélo (0.24 €/km).

### FAILLITES

- Indexation automatique de tous les plafonds d'interventions auxquelles les travailleuses victimes d'une faillite ont droit via le Fonds de Fermeture des Entreprises.
- Simplification du système de plafonds (avec suppression des limites intermédiaires de 6 750 et de 4 500 euros).

### FORMATIONS

- Utilisation maximale des fonds de formation sectoriels pour répondre aux défis de la transition vers une économie durable et de la numérisation de l'économie.

- Introduction d'un « compte formation individuel » de 5 jours par an qui pourra être utilisé sur toute la carrière afin de préparer au mieux les travailleurs aux évolutions du marché du travail.

### RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRE

#### Prolongation des emplois de fin de carrière

Utilisation optimale des possibilités offertes par le Régime de Chômage avec Complément d'Entreprise (RCC) : métiers lourds, travail de nuit, entreprise en difficulté, restructuration...

La CGSLB s'engage à négocier un accord équitable. Si le gouvernement entend préserver le pouvoir d'achat malgré la crise, il doit comprendre que l'application, avec souplesse, d'une marge salariale indicative constitue la meilleure option, d'autant plus que les finances publiques y trouveront également leur compte.

## LES 3 SYNDICATS VEULENT UNE MARGE DE NÉGOCIATION

Le carcan de 0,4 % empêche les syndicats d'entamer une discussion sur l'augmentation des salaires.

La loi de 1996 – qui fixe la marge de progression de nos salaires en fonction de l'évolution salariale dans les pays voisins – est totalement déconnectée de la réalité.

Il est évident que la Covid-19 a eu un impact sur la vie économique. Mais certains secteurs ont réalisé de gros bénéfices et d'autres retrouvent des couleurs...

Une marge disponible de 0,4 % cela représente une augmentation maximale de :

- 13 € brut/mois pour le salaire médian
- 6 € brut/mois pour le salaire minimum
- 9 € brut/mois pour beaucoup de fonctions essentielles...

Après les applaudissements, la gifle !

La compétitivité de notre économie ne repose pas uniquement sur les salaires... Il faut plus de liberté de négociation pour le monde du travail. Le gouvernement De Croo pourrait faire preuve d'imagination pour permettre aux partenaires sociaux de renouer le dialogue sur des bases plus sérieuses.

La CGSLB, la FGTB et la CSC veulent un accord interprofessionnel (AIP) équilibré. Pour le moment, vu le manque de respect pour les travailleuses et travailleurs, les conditions ne sont pas réunies. ■

# Augmentation temporaire des plafonds de saisie et cession sur salaire

**A**fin de réduire l'impact de la crise corona sur les plus fragilisés, le gouvernement a relevé de 20 % les plafonds de saisie et cession sur salaire du 24 décembre au 31 mars 2021. Cela avait déjà été le cas entre le 20 juin et le 31 août 2020.

Saisie et cession sont des mécanismes juridiques permettant, en cas de dettes, à un créancier de mettre la main sur une partie du salaire du débiteur. Le travailleur est partiellement protégé dans la mesure où la saisie sur son salaire ou son revenu de remplacement est limitée.

## PLAFONDS DE SAISIE EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2021

Salaire mensuel net	Quotité saisissable ou cessible	Montant maximum saisissable par tranche
Jusqu'à € 1 366,00	0 %	€ 0,00
De € 1 366,01 à € 1 467,00	20 %	€ 20,20
De € 1 467,01 à € 1 619,00	30 %	€ 45,60
De € 1 619,01 à € 1 770,00	40 %	€ 60,40
Au-delà de € 1 770,00	100 %	Tout ce qui dépasse € 1 770

## Augmentation des plafonds concernant les revenus de remplacements jusqu'au 31 mars 2021

Les plafonds concernant les revenus de remplacement ont été temporairement majorés. Il s'agit des revenus d'activités autres que les revenus professionnels : allocations de chômage, indemnités de maladie, pensions, etc.

## PLAFONDS DE SAISIE MAJORÉS EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2021

Revenu de remplacement mensuel	Quotité saisissable ou cessible	Montant maximum saisissable par tranche
Jusqu'à € 1 366,00	0 %	€ 0,00
De € 1 366,01 à € 1 467,00	20 %	€ 20,20
De € 1 467,01 à € 1 770,00	40 %	€ 121,20
Au-delà de € 1 770,00	100 %	Tout ce qui dépasse € 1 770

## Montant majoré enfant à charge jusqu'au 31 mars 2021

La quotité saisissable ou cessible peut être diminuée d'un montant par enfant à charge. Ce montant s'élève temporairement à 84 euros par enfant.

## PLAFONDS 2021

L'indexation des plafonds de saisie a normalement lieu le 1er janvier de chaque année. Les nouveaux montants se trouvent sur <https://www.cgsלב.be/fr/saisie-sur-salaire>. Attention : ils ne seront cette fois applicables qu'à partir du 1er avril 2021, à l'échéance de la réglementation spécifique que nous avons décrite ci-dessus.

## PÉRIODE DE SUSPENSION

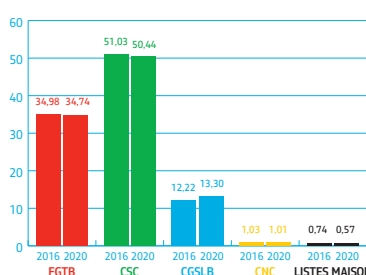
Nous attirons enfin votre attention sur le fait que l'exécution de certaines saisies est suspendue entre le 24 décembre 2020 et le 31 janvier 2021. Les saisies sur salaire et les cessions de salaire demeurent possibles en cas de dette alimentaire ou de sommes dues du chef de fraude fiscale ou sociale. **Pour en savoir plus sur les saisies, consultez [www.manueldutravailleur.be](http://www.manueldutravailleur.be).**

## Les derniers résultats des élections sociales encore plus favorables aux candidat-e-s CGSLB

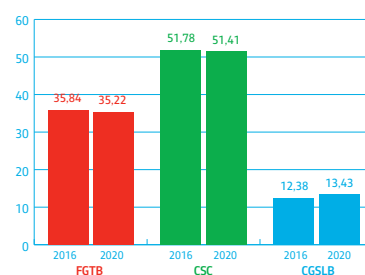
De nouveaux résultats continuent à tomber qui ont encore un petit peu amélioré le score obtenu, en CE et au CPPT, par nos candidates et nos candidats aux élections sociales.

En voix, la CGSLB augmente de 8,27 % dans les Conseils d'entreprise et de 8 % dans les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail. Bravo !

Résultats généraux en voix CE (%)



Résultats généraux en voix CPPT (%)



# Un peu plus de sous pour certains travailleurs, allocataires sociaux et pensionnés en 2021

Chaque année apporte son lot de nouveautés pour les travailleurs et les allocataires sociaux. La liste ci-dessous n'est pas limitative.

## INDEXATION POUR LA PLUPART DES EMPLOYÉS

Les travailleurs ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire des employés (CP 200) bénéficient d'une indexation des salaires de 0,95 % à partir du 1er janvier 2021. Les barèmes de la CP 200 se trouvent sur notre site [cgsלב.be](http://cgsלב.be).

## AUGMENTATION DES ALLOCATIONS MINIMALES

Les allocations de chômage minimales augmenteront de 1,125 % dès le 1er janvier, en plus de l'indexation automatique et de l'adaptation au bien-être général. Concrètement, cela signifie que les allocations d'un cohabitant ayant personne à charge sont majorées de 15,10 € pour atteindre 1 357,22 € par mois. Les isolés bénéficient d'une augmentation de 12,37 € qui porte leurs allocations à 1 111,90 € par mois.

## ALLONGEMENT DU CONGÉ PARENTAL

Bonne nouvelle pour les pères et les coparents : leur congé parental passe de 10 à 15 jours. Cette réglementation s'applique aux naissances intervenant à partir du 1er janvier 2021. En 2023, 5 autres jours viendront encore s'ajouter. Le travailleur perçoit sa rémunération normale pour les trois premiers jours. Pour le reste, il doit introduire une demande d'allocation auprès de sa mutualité. L'allocation s'élève à 82 % du salaire plafonné.

## VÉHICULES DE SOCIÉTÉ PLUS LOURDEMENT TAXÉS

Les véhicules de société seront plus lourdement taxés à partir de 2021 en raison de l'ajustement annuel de la norme CO<sub>2</sub> dans le calcul de l'avantage en nature pour utilisation privée du véhicule.

## REVENUS COMPLÉMENTAIRES IMPOSÉS

La réglementation concernant les revenus complémentaires exonérés d'impôts prend fin le 1er janvier 2021. Le Syndicat libéral s'est toujours opposé à la loi sur travail occasionnel et associatif permettant de gagner jusqu'à 6 340 euros nets d'impôts et de cotisations sociales par an. La Cour constitutionnelle l'a d'ailleurs invalidée en avril dernier. Une réglementation provisoire permet toutefois de gagner jusqu'à 6 000 euros (6 340 euros indexés) par an pour un travail associatif effectué au bénéfice d'un club sportif. Elle n'est valable que pendant une



Les pensions minimales augmenteront progressivement en 4 phases à partir du 1er janvier 2021.

année en attendant une solution définitive qui s'appliquera également au secteur socioculturel. Contrairement à ce qui prévalait jusqu'ici, le club et le travailleur occasionnel sont chacun soumis à un taux d'imposition de 10 %.

## PENSIONS MINIMALES MAJORÉES

L'augmentation progressive des pensions minimums qui s'appliquera à partir du 1er janvier se déroulera en 4 phases (les 1ers janvier 2021, 2022, 2023 et 2024). Quelque 706 000 personnes (dans les régimes travailleurs, indépendants et fonctionnaires statutaires) sont concernés par le relèvement à 1 500 euros nets pour une carrière complète de la pension minimum inscrite dans l'accord gouvernemental.

L'augmentation atteint 2,65 % en 2021 pour les pensions des salariés et des indépendants. Elle porte la pension minimum pour un isolé comptant une carrière de 45 ans de 1 291,69 € à 1 325,92 €. Le Service fédéral des Pensions se charge automatiquement de l'adaptation pour les personnes concernées.

Attention, toute pension inférieure à 1 500 € n'est pas une "pension minimum". Le droit à la pension minimum garantie est soumis à des conditions de carrière.

## FIN DU PRIX DE L'AMOUR POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le « prix de l'amour », soit le fait qu'une partie des revenus du partenaire cohabitant avec une personne handicapée qui choisit de vivre en couple soit prise en compte dans le calcul de l'allocation de remplacement de la personne handicapée est supprimé à partir de 2021. Cette mesure doit encore être confirmée officiellement. ■

# Augmentation du précompte professionnel sur les pensions à partir de 2021

À partir de 2021, les pensionnés payeront plus de précompte professionnel sur leur pension. Cette augmentation fait suite à un grand nombre de plaintes des pensionnés qui devaient payer un supplément lors du décompte final (de l'IPP). La légère hausse du précompte professionnel doit vous éviter de payer un complément sur vos impôts en 2022.

Le précompte professionnel sur les pensions augmente cette année. Trop de pensionnés se plaignaient de devoir payer une somme importante lors du décompte final.



**E**n tant que pensionné, vous recevez chaque mois votre pension en montant net. En effet, un précompte professionnel est déduit du montant brut de votre pension. Il s'agit en fait d'un acompte sur l'impôt définitivement dû. Les retenues sur la pension dépendent de la hauteur du montant imposable, du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale du pensionné.

## RÉDUCTION D'IMPÔT PLUS FAIBLE

Le deal pour l'emploi avait modifié radicalement les règles de calcul de la réduction d'impôt sur les pensions. L'objectif était d'éviter, ou du moins d'atténuer, le 'piège fiscal' en matière d'emploi et de pension. Par conséquent,

certains contribuables pensionnés ont dû payer un supplément lors du décompte final de l'impôt (par le biais de l'avertissement-extrait de rôle). Après avoir reçu de nombreuses plaintes, le SPF Finances a essayé de remédier à ce problème en diminuant la réduction du précompte professionnel pour faire en sorte que le montant net de la pension soit toujours plus élevé (pas nécessairement de beaucoup) par rapport à l'année précédente et pour que le montant final de l'impôt ne soit pas trop important.

## MONTANT FINAL IDENTIQUE

Le Service fédéral des Pensions a constaté que les pensions basses, autres que les pen-

sions minimums, dont le montant imposable est égal au montant brut de la pension, subissent l'impact négatif le plus important de cette augmentation du précompte professionnel.

Point positif pour les autres pensions : en principe aucun paiement supplémentaire ne sera dû lors du décompte final de l'impôt, ou alors un montant très faible.

Le montant total des impôts que vous payez sur votre pension ne change donc pas. Le précompte professionnel augmente en 2021 pour éviter que vous ne deviez payer un complément lors du décompte en 2022. ■

Lisa Castelein / Martien Van Oyen



# Les réunions syndicales continuent par visioconférence

Même les élections sociales ont pu être pilotées – et gagnées en ce qui concerne la CGSLB - par visioconférence. Les plus optimistes d'entre nous ne rêvaient pas d'une victoire aussi nette en raison de l'impossibilité de mener une campagne traditionnelle faite de serrages de mains, de tapes sur l'épaule et de débats entre quatre yeux.



Pendant le confinement, les réunions entre les délégués d'AG Insurance et le Secrétaire permanent Alexandre Liefoghe se déroulent via Teams.

Les délégués se sont rapidement familiarisés avec les outils de communication des différentes applications, dont le chat qui permet des échanges écrits parallèlement à la conversation orale, et le partage d'écran et de documents. Rien n'est insurmontable aux personnes de bonne volonté.

## BEAUCOUP DE RESPECT

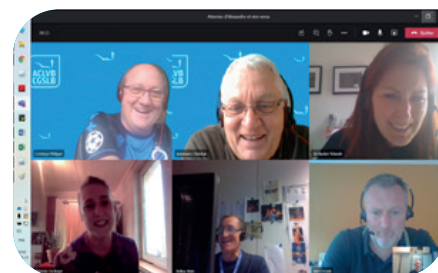
En recourant aux visioconférences, le monde syndical contribue à la lutte contre la propagation du virus et se fait violence. Par définition, une réunion syndicale ne peut pas se dérouler à distance, il y manque plusieurs dimensions, dont le contact humain et la communion qui naît de la présence à un même endroit ensemble. La situation actuelle n'est que provisoire. En attendant le retour à la normale, prenez soin de vous et des autres en respectant les gestes barrière. Respectez les travailleurs que vous côtoyez dans tous les endroits publics accessibles, magasins, hôpitaux, bureaux, ateliers...

Il fut un temps où les Secrétaires permanents passaient leur vie sur le terrain pour soutenir et conseiller les délégués. Depuis le mois de mars 2020, l'accès aux locaux des entreprises leur est, si pas interdit, souvent compliqué. Les rencontres se font dès lors le plus souvent par visioconférence.

## PRENDRE LE PLI

« Au début, je me suis adapté à l'application choisie par l'équipe de délégués de l'entreprise » se souvient Alexandre Liefoghe. « Presque un an plus tard, Teams a tendance à se généraliser. Nous avons tous appris à maîtriser l'outil pour travailler aus-

si efficacement qu'auparavant ». WhatsApp, Facetime, Zoom, Skype, Google Meet... conservent leurs partisans, mais le rouleau compresseur Microsoft s'est mis en marche et il sera difficile pour les autres de maintenir leur part de marché. « Une réunion par visioconférence induit des comportements différents et exige une plus grande attention. Des délégués m'ont déjà rapporté qu'un représentant du personnel d'un autre syndicat avait envoyé un message personnel à l'un de ses camarades qualifiant les membres de la direction de c... sur le chat général. Vous imaginez l'ambiance de la négociation dans la suite de la réunion. »



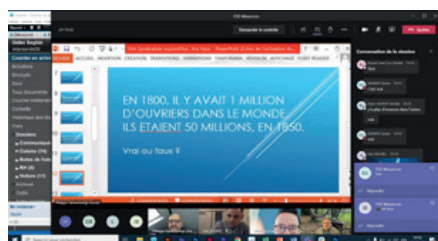
Avec des sièges à Bruxelles, Charleroi et Anvers et beaucoup de télétravail, les délégués d'AG Insurance ont rapidement pris le pli de communiquer avec leur Secrétaire permanent Alexandre Liefoghe par Teams.



# Nos formations se donnent sous forme de webinaires !



Après une campagne électorale parsemée de nombreux rebondissements liés à la situation sanitaire, nous ne pouvions pas laisser nos élu-e-s se lancer dans le bain de la concertation sans les armer syndicalement. Bds met donc tout en œuvre pour assurer l'essentiel des formations en ligne, en attendant de pouvoir nous retrouver en présentiel.



Formation Bds sous forme de webinaire. Les participants rejoignent le cours, écoutent, interviennent, répondent à des questions, entretiennent un dialogue sur le chat... presque comme avant.

À la CGSLB, nous avons toujours considéré la formation comme essentielle. Donner une plus grande marge de manœuvre à nos délégués implique que nous leur fournissions la boîte à outils nécessaire pour assumer pleinement la responsabilité de leur mandat. Pas question donc d'attendre que le confinement se termine pour lancer notre cycle de formation des élu-e-s, afin que l'expérience des anciens canalise l'enthousiasme des jeunes et que le dynamisme de nouveaux entretienne la flamme chez les anciens.

## TOUS SUR TEAMS

Devant l'impossibilité de reprendre les formations comme avant, notre asbl Bds a décidé de recourir aux webinaires. Et pour rendre l'expérience la plus enrichissante possible, nos formateurs ont eux-mêmes été formés aux techniques de cours par visioconférence.

En clair, les participants sont invités à rejoindre la salle de classe virtuelle grâce à l'application Teams. Le formateur dispose de toutes les ressources de cette application pour dispenser les modules de formation : il peut partager son PowerPoint, ses vidéos, ou encore ses schémas ; il peut interroger les participants oralement, ou bien leur soumettre des questionnaires dont les résultats sont ensuite affichés à l'écran. Parallèlement, des conversations écrites peuvent se dérouler sous forme de chat, et il est même possible de discuter en aparté entre deux personnes, comme avec son voisin dans une salle de cours.

## PRESQUE COMME AVANT

Hormis le contact physique, ainsi qu'une partie du langage non-verbal inhérent au présentiel, tout se passe comme avant.

Nous avons évidemment quelques craintes quant aux contraintes et à l'aspect formel des cours en webinaire, mais nous sommes heureux

de constater que ce que nous perdons d'un côté, nous le regagnons de l'autre : moins de brouhaha dans la salle de classe, prise de parole aisée pour chacun, accès immédiat à la documentation fournie par le formateur, pas de déplacement fastidieux...

Cela dit, il nous tarde quand même de vous revoir en vrai dès que la situation sanitaire le permettra !

## FRACTURE NUMÉRIQUE

Si certains de nos participants sont encore réfractaires au concept, rejoindre un webinaire sur Teams est à la portée de tout-e-s.

Les échanges numériques supposent un matériel et un savoir-faire à jour. Nous sommes positivement étonnés de voir que nos délégués sont bien équipés en matériel informatique. Ceux qui ne disposent pas d'ordinateur personnel possèdent au moins un smartphone, ce qui est certes moins ergonomique, mais est tout à fait suffisant pour participer à une de nos formations en ligne. De plus, afin de pallier tout problème, l'équipe du Bds se tient à disposition des participants pour les aider à prendre en main les fonctionnalités de Teams, et ainsi profiter au mieux de leurs formations.

La fracture numérique se marque davantage lorsque plusieurs personnes d'un même ménage doivent se connecter en même temps, le conjoint en télétravail, les (grands) enfants qui suivent un cours en distanciel... Pour réinventer notre quotidien à distance, il faut bien souvent plusieurs ordinateurs ou smartphones par foyer, ainsi qu'une connexion Internet solide. Et tout le monde n'en a pas les moyens pécuniaires.

Même si cette situation est provisoire : ne vous laissez pas distancer, restez connecté avec nous et avec le monde !

# Les partenaires sociaux veulent réduire la fracture numérique

Le 25 septembre, la CGSLB organisait une journée d'étude sur les conséquences de la numérisation de l'économie sur l'économie et plus particulièrement sur le travail et l'emploi. L'un des documents préparatoires élaborés par notre Service d'étude portait sur l'e-government et la nécessité de l'e-inclusion. La CGSLB veut que tous les citoyens et citoyennes participent à la révolution numérique qui transforme fondamentalement l'économie, le marché du travail et la vie en société dans son ensemble.

Personne ne doit être abandonné sur le bord de la route.



Pour vivre dans le monde numérique, il faut du matériel moderne, les dernières versions des applications, une liaison haut débit à Internet et le savoir-faire.

**À** notre demande (et celle de plusieurs autres organisations), la Commission consultative spéciale Consommation (CCSC) instituée au sein du Conseil central de l'Économie (CCE) a pris l'initiative de rendre un avis sur l'inclusion numérique. Dans son accord gouvernemental, l'équipe d'Alexander De Croo s'est engagée en faveur de l'e-inclusion, les avis de la CCSC pourront constituer une excellente source d'inspiration à cet effet.

## E-INCLUSION

Selon les chiffres publiés par le SPF Économie, 6,9 % de la population belge âgée de 16 à 74 ans n'a jamais utilisé Internet en 2019. Ce pourcentage qui ne cesse de baisser reste encore trop élevé, surtout lorsqu'on le compare à celui de nos voisins : France (6,7 %), Allemagne (4,7 %), Luxembourg (2,9 %) et Pays-Bas (2,4 %). En affinant les statistiques, on constate aussi que 17 % des 55-74 ans, 17,9 % des peu qualifiés et 20,7 % des personnes disposant de faibles revenus n'ont jamais consulté Internet. Il y a donc encore beaucoup à faire pour réduire la fracture numérique. Ce constat ne peut nous laisser

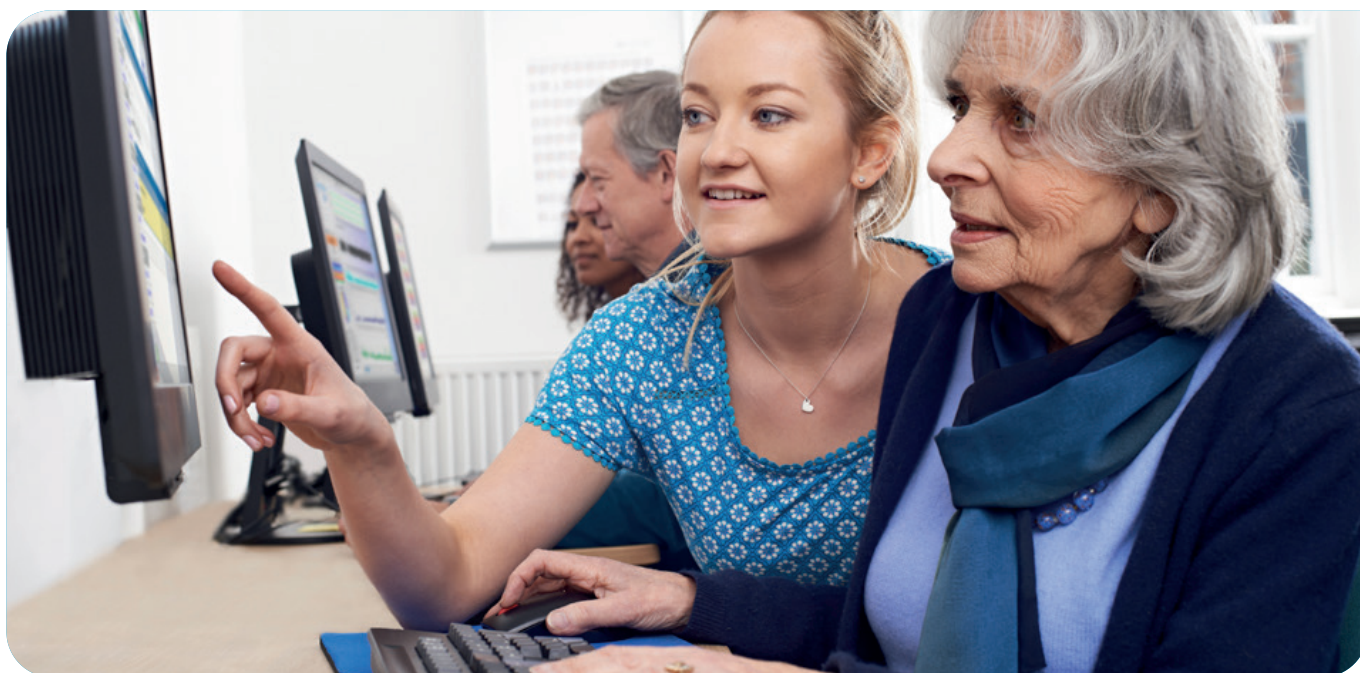
indifférent, en tant que syndicat. La Commission consultative spéciale Consommation recommande l'institution d'une cellule d'e-inclusion dans chaque service public pour réfléchir à la manière d'amener l'ensemble de la population à effectuer des démarches administratives en ligne.

L'avis précise les actions à mener par le gouvernement De Croo aux trois niveaux de la fracture numérique.

## 1<sup>er</sup> DEGRÉ : INÉGALITÉS D'ACCÈS AUX TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES

Pour s'insérer dans le monde du numérique, il faut d'abord bénéficier d'une connexion à Internet. Or, selon la Fondation Roi Baudouin, 10 % des ménages belges (= 600 500) en sont privés, essentiellement pour des raisons pécuniaires puisque 29 % desdits ménages vivent avec moins de 1 200 euros par mois. La lutte contre les inégalités face au numérique présente plusieurs aspects.

- La qualité de la connexion. Il ne suffit pas d'être branché, encore faut-il disposer d'une connexion à haut débit. La Belgique s'en sort pas mal de ce côté, hormis quelques coins reculés de Wallonie. À terme, tout le monde doit pouvoir profiter d'un débit d'au moins 30 Mbits/seconde partout dans le pays.
- Le matériel : ordinateur, tablette, smartphone constituent des portes vers Internet. Le téléphone intelligent est la plus couramment utilisée par les Belges (84 %), suivi par l'ordinateur portable (58 %), l'ordinateur fixe (48 %) et la tablette (42 %). Le smartphone n'offre pas exactement les mêmes possibilités techniques et pratiques qu'un ordinateur, ce qui peut constituer un frein pour jongler avec Internet. Le CCSC demande que chacun puisse disposer d'un appareil et d'applications adéquats à un prix raisonnable. Plusieurs formules existent pour y parvenir : développer le marché de l'occasion et celui de la location, subsidier les achats, proposer des achats groupés, mettre des ordinateurs à disposition dans des endroits publics...



La formation permanente des citoyens de tous âges est indispensable pour intégrer la société numérisée et suivre ses évolutions dans les domaines du travail, de l'e-commerce, de l'administration en ligne...

- Des prix abordables : des études sur les prix menées par l'Institut belge des services postaux et des télécommunications, il ressort que la Belgique se situe parmi les pays les plus chers pour les formules tarifaires les plus courantes des opérateurs de télécommunication. Les plus basses sont déjà trop onéreuses pour bien des ménages. Les conditions d'accès aux tarifs sociaux sont tellement limitatives que seuls 4 % des consommateurs y ont accès. Trop de gens, souvent les plus vulnérables, ne sont même pas au courant que les tarifs sociaux en matière de télécommunications existent ou qu'ils ne sont pas accordés automatiquement. La Commission consultative spéciale Consommation soutient la réforme des tarifs sociaux d'accès à Internet envisagée par le gouvernement fédéral et souhaite y être associée. Il s'agit non seulement d'élargir le droit aux tarifs sociaux, mais aussi de l'accorder automatiquement.

## 2<sup>e</sup> DEGRÉ :

### INÉGALITÉS RELATIVES AUX COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Internet est un fabuleux outil d'ouverture sur les connaissances à condition de savoir s'en servir, ce qui n'est pas inné. Selon le baromètre de l'inclusion numérique 2020 (Fondation Roi Baudouin) à peine 38 % des Belges possèdent le savoir-faire nécessaire pour en tirer le meilleur parti, tandis que 32 % ont de faibles compétences numériques et 8 % n'utilisent pas internet, ce qui signifie que 40 % des Belges courent un risque d'exclusion numérique dans un monde en perpétuel changement. 75 % des personnes disposant de faibles revenus et des peu qualifiés, 79 % des femmes entre 55 et 74 ans et 54 % des demandeurs d'emploi sont en situation de vulnérabilité. Ces compétences numériques sont essentielles pour conserver sa place dans la société comme citoyen et comme consommateur, elles sont devenues capitales sur le marché de l'emploi. Le CCSC propose donc une série de mesures dont certaines ont été reprises de l'étude CGSLB sur la digitalisation de l'économie. Il s'agit notamment de mener tous les deux ans une enquête sur l'accès aux technologies numériques et

sur les compétences, et d'allouer des moyens financiers aux organisations de la société civile pour organiser des formations.

## 3<sup>e</sup> DEGRÉ :

### INÉGALITÉS LIÉES À L'UTILISATION DES SERVICES ESSENTIELS

L'enquête de la Fondation Roi Baudouin montre que 85 % des Belges de 16 à 74 ans utilisent régulièrement Internet. Parmi eux, presque 8 sur 10 effectuent des transactions bancaires en ligne et 7 sur 10 succombent aux charmes de l'e-commerce. Les inégalités numériques sont importantes entre Régions, la Flandre fait la course en tête suivie par la Wallonie et Bruxelles-Capitale. Parallèlement, les variables socioéconomiques telles que l'âge, les revenus et le niveau de formation constituent les facteurs les plus discriminants dans l'utilisation des services en ligne essentiels. Au point que 51 % d'internautes ayant de faibles revenus et 57 % de ceux possédant un niveau de diplôme peu élevé n'ont jamais fait d'achat en ligne. Ils sont 37 % à n'avoir jamais utilisé l'e-banking, et respectivement 55 % et 67 % à n'avoir jamais utilisé l'e-administration.

## CYBER SÉCURITÉ

L'usage d'Internet pose de plus en plus de problèmes de protection des données et de cybersécurité. Il faut rétablir la confiance des utilisateurs. Le nombre de fraudes est en augmentation constante. En 2019, 32 943 faits de cybercriminalité ont été enregistrés, soit 29,2 % de plus qu'en 2018. Les 2 365 cas de hameçonnage (phishing) représentent une augmentation de 80,3 % par rapport à 2018. Les chiffres de 2020 seront certainement encore plus effrayants du fait que les hackers ont profité de la vulnérabilité accrue des utilisateurs pendant la crise sanitaire. Le CCSC demande aux pouvoirs publics d'assurer la sécurité sur Internet et de conscientiser tout le monde aux bonnes pratiques pour éviter de se faire arnaquer. ■

Maarten Boghaert



# Protection contre le licenciement des candidats et des élus

Rappelons les principes de la protection contre le licenciement dont bénéficient les candidats aux élections sociales et les représentants du personnel en Conseil d'Entreprise et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel s'applique aux représentants effectifs et suppléants, ainsi qu'aux candidats aux élections sociales.

## ÊTRE SUR LA LISTE

Seuls les travailleurs figurant sur les listes de candidatures définitives (X+77) jouissent de la protection contre le licenciement (*Cour de cassation, 15.05.2000*).

En cas de retrait de la candidature, l'intéressé ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement. Son nom ne figure pas en effet sur les listes définitives de candidats (*Tribunal du travail d'Anvers, 19.11.2020*).

Afin d'être protégé, un candidat doit-il au moment des élections réunir les conditions d'éligibilité ?

L'employeur doit introduire un recours à temps (X+52 et X+61) contre le candidat qui ne remplit pas les conditions d'éligibilité. S'il ne l'a pas fait et que le candidat figure sur la liste définitive, il bénéficie de la protection contre le licenciement même s'il ne répond pas aux conditions d'éligibilité (*Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, 24.04.2019*), *Cour de cassation, 17.10.2011*).

## MÊME SANS ÉLECTION

Le fait qu'aucune élection sociale n'ait finalement eu lieu dans l'entreprise parce qu'il n'y avait par exemple qu'un candidat et que le bureau de vote a dressé pour cette raison un PV d'arrêt de la procédure des élections, entraîne le maintien de la protection contre le licenciement (*Cour du travail d'Anvers, 10.09.1999*). Ce candidat, même s'il est le seul et que l'organe ne peut fonctionner, bénéficie de la protection contre le licenciement en qualité d'élu effectif. Les candidats

aux élections qui sont par la suite déclarées nulles sont aussi protégés.

## DANS UN ORGANE CONVENTIONNEL

L'employeur et les organisations représentatives des travailleurs peuvent conclure un accord en vue d'installer un organe de concertation sans qu'une obligation légale ne soit nécessaire. Cependant, les représentants des travailleurs siégeant dans un organe conventionnel mis en place par l'employeur sans qu'il y soit légalement obligé ne bénéficient pas de la protection contre le licenciement (*Cour de cassation, 23.11.1981*). Dans ce cas, il faut veiller à fournir une protection conventionnelle valable par la conclusion d'une convention ad hoc.

L'octroi d'une protection conventionnelle ne peut toutefois avoir pour effet de rendre applicable le régime de protection de la loi du 19 mars 1991.

Les dispositions d'une CCT qui prévoit que les membres de la délégation syndicale rempliront également un mandat en Conseil d'Entreprise et au Comité et qu'ils bénéficieront de la protection, et en particulier que l'employeur ne peut procéder au licenciement que pour motif grave admis au préalable pour reconnaissance du motif grave par les juridictions du travail, ne sont pas valables. Le champ d'application de la loi ne peut en effet par être élargi à d'autres que ceux désignés exclusivement par la loi du 19 mars 1991 (*Cour du travail d'Anvers, 05.07.2011*).

## ET EN DÉLÉGATION SYNDICALE ?

La protection telle qu'elle est organisée par la loi du 19/03/1991 ne s'applique pas, en principe, au délégué syndical. Lorsqu'un Comité n'a pu être installé, la Délégation syndicale exerce les missions qui sont normalement du ressort du comité et, en cas de licenciement,

ses membres pourront bénéficier de la même protection que les représentants du personnel au Comité, tel que prévu par la loi concernant le régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel (*article 52 de la loi du 04.08.1996*).

Le fait qu'un comité conventionnel soit installé, ne peut en aucun cas engendrer la non-application de l'article 52 mentionné précédemment (*Cour du travail de Bruxelles, 23.06.2014*).

La protection contre le licenciement dont bénéficient les membres d'une délégation syndicale qui sont chargés d'exercer les missions du Comité, existe à partir du moment où le délégué syndical commence à exercer ses fonctions parce qu'il est chargé à partir de ce moment-là des missions du Comité, même s'il n'a pas encore exercé effectivement sa mission en matière de prévention et de protection au travail (*Cour de cassation, 17.03.2003*).

Le délégué syndical ne doit donc pas prouver qu'il a déjà entamé effectivement ses missions en matière de prévention et de protection au travail (*Cour du travail de Bruxelles, 28.06.2019*). Le délégué syndical suppléant qui remplit les missions du Comité n'est protégé que lorsqu'il remplace le délégué effectif (*Cour de cassation, 10.02.2003*).

## DÉBUT DE LA PROTECTION

La période de protection prend cours le 30<sup>e</sup> jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (X - 30) .

Comme les organisations représentatives disposent jusqu'à 35 jours après l'affichage de l'avis fixant la date des élections pour introduire leurs listes de candidats, la protection prend donc cours avant même que l'employeur ne soit au courant de la candidature. Le travailleur licencié avant la date X-30 ne



peut invoquer la protection, même si le préavis qu'il doit prêter dépasse cette date (*Cour du travail de Bruxelles, 05.03.2013*).

#### DURÉE DE LA PROTECTION

Les délégués du personnel (effectifs et suppléants) bénéficient de la protection contre le licenciement jusqu'à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés.

S'il n'y a pas lieu d'installer un Conseil d'Entreprise ou un Comité lors des prochaines élections, la protection est prolongée de 6 mois, à compter du 1er jour de la période des élections suivantes.

#### PROTECTION DES CANDIDATS NON-ÉLUS

La période de protection des candidats non-élus qui se présentent pour la première fois est identique à celle des délégués élus. Les candidats qui posent leur candidature pour

la deuxième fois et qui n'ont pas été élus ni lors des précédentes ni lors des présentes élections ne bénéficient de la protection que pendant 2 ans après l'affichage des résultats des élections.

Le travailleur qui a présenté sa candidature au Conseil d'entreprise lors des élections précédentes et maintenant pour le Comité ne peut pas prétendre qu'il s'agit encore d'une première candidature (*Cour du travail de Gand, 02.09.1996*). La Cour de cassation dans son arrêt du 5 mars 2007, a jugé que par « à l'occasion des élections précédentes », il fallait comprendre les précédentes élections auxquelles le travailleur a participé. Le travailleur non élu lors des élections de 2012, qui ne se représente pas en 2016 et qui n'est pas élu en 2020 ne sera protégé que deux ans.

Au cas où le tribunal annule les élections sociales et où de nouvelles élections sont organisées, celles-ci ne seront pas considérées

comme 2 élections successives, mais il s'agira d'une seule et même élection (*Cour du travail de Liège, 20.02.2003*).

#### LIMITE D'ÂGE




La protection contre le licenciement prend fin lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans sauf si l'entreprise a l'habitude de maintenir en service les travailleurs de sa catégorie.

La différence de traitement entre les délégués selon qu'ils aient ou non atteint l'âge de 65 ans n'est pas contraire au principe d'égalité (*Cour constitutionnelle, 20.10.2011*).

L'employeur ne peut mettre un terme au contrat de travail d'un travailleur protégé que lorsque ce dernier a atteint l'âge de 65 ans. Est irrégulier tout préavis antérieur, même s'il échoit après le 65<sup>e</sup> anniversaire du travailleur (*Cour de cassation, 14.12.2020*). ■

Ilse Veugen

# Soldes toute l'année

	<p>Achetez des vouchers Zalando d'une valeur de 100 € et payez seulement 92 €. Vous bénéficiez donc d'une réduction de 8 % sur tous vos achats !</p>
	<p>Une réduction de 10 % sur 25 € chez Galeria Inno !</p>
	<p>Profitez de 15 % de réduction sur les valises et les sacs Samsonite.</p>
	<p>-10 % sur tout dans tous les magasins Torfs grâce au bon d'achat.</p>
	<p>Jusqu'à 30 % de réduction sur les produits Samsung.</p>
	<p>40 % de réduction sur le programme Decathlon Sport &amp; bien-être ( 4 semaines).</p>
	<p>6 % de réduction chez bol.com !</p>
	<p>Achetez des vouchers Carrefour d'une valeur de 50 € et payez seulement 47,50 €. Vous bénéficiez donc d'une réduction de 5 % sur tous vos achats !</p>

Commencez 2021 en profitant des promotions en ligne. Découvrez sans plus attendre notre sélection de codes promo pour (se) faire plaisir à prix réduits !

## COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be)

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

## Vous n'êtes pas encore enregistré ?

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

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

## Encore des questions ?

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

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





## Institut de biologie clinique

# Du respect, de la considération et des remerciements

Au fil des ans, les conditions de travail se sont sensiblement dégradées à l'Institut de Biologie clinique, et pas seulement à cause de la crise de la COVID-19. Novices dans l'action syndicale, les candidat-e-s CGSLB de l'Institut de Biologie clinique ont donné la mesure de mécontentement du personnel en emportant 5 mandats sur 6 en CE et au CPPT.



Christiane Nuelandt, Patrick Otte, Marie-Anabelle Auguste, Kelly Scarano et Nancy Mairesse ont gagné 10 mandats sur 12. Ils et elles sont impatients d'instaurer un véritable dialogue social avec la direction pour obtenir plus de respect et de considération pour le personnel.

Un mandat syndical se mérite chaque jour. Pour un délégué qui ne remplit pas suffisamment sa tâche de représentant du personnel, la sanction est dure : ses collègues ne lui accordent plus leur confiance à l'issue des quatre années du mandat.

### NI INFORMÉS NI CONSULTÉS

Les élections sociales de novembre 2020 furent, pour le personnel de l'Institut de Biologie clinique (IBC'Lab), l'occasion de manifester sa déception sur les voies empruntées par la concertation sociale dans leur entreprise. « Nous n'étions ni informés de la tournure des débats ni consultés sur les décisions qui ont eu des conséquences sur nos conditions de travail. La moindre des corrections aurait

été de recueillir les sentiments des membres du personnel avant de signer des CCT qui ont des conséquences négatives sur les salaires ou sur les primes » résume l'équipe CGSLB. « La direction avait pris le pli de rogner sur tous nos avantages acquis sans susciter de grande opposition de la part de la représentation syndicale ».

### PRENDRE SON SORT EN MAINS

Devant le constat d'échec de la concertation sociale dans leur entreprise, dont le ressentiment s'est aggravé par le manque de considération de la direction pour les efforts exceptionnels fournis depuis le début de la crise sanitaire, une poignée de travailleuse-s ont décidé de prendre leur sort en mains et de

poser leur candidature aux élections sociales sur des listes du Syndicat libéral. « Notre objectif n'est pas de faire la révolution » précisent-ils-elles. « Nous voulons restaurer un climat plus cordial dans les relations entre la direction et les membres du personnel, nous voulons obtenir du respect et de la considération et même – pourquoi pas ? - des remerciements pour tous ces hommes et ces femmes qui font tourner l'entreprise au jour le jour. »

Au lieu de cela, ce sont de gros et de petits avantages qui ont été rabotés, voire carrément supprimés, comme les cadeaux pour les enfants à la Saint-Nicolas, le sapin à Noël, les pralines en fin d'année,

### TOUT À APPRENDRE

Marie-Anabelle Auguste, Patrick Otte, Amandine Lekeux, Nancy Mairesse, Carl Lekeux, Kelly Scarano, Jose Lopez-Perez et Christiane Nuelandt sont bien conscient-e-s d'avoir tout, ou presque, à apprendre dans l'exercice de la mission que leurs collègues viennent de leur confier.

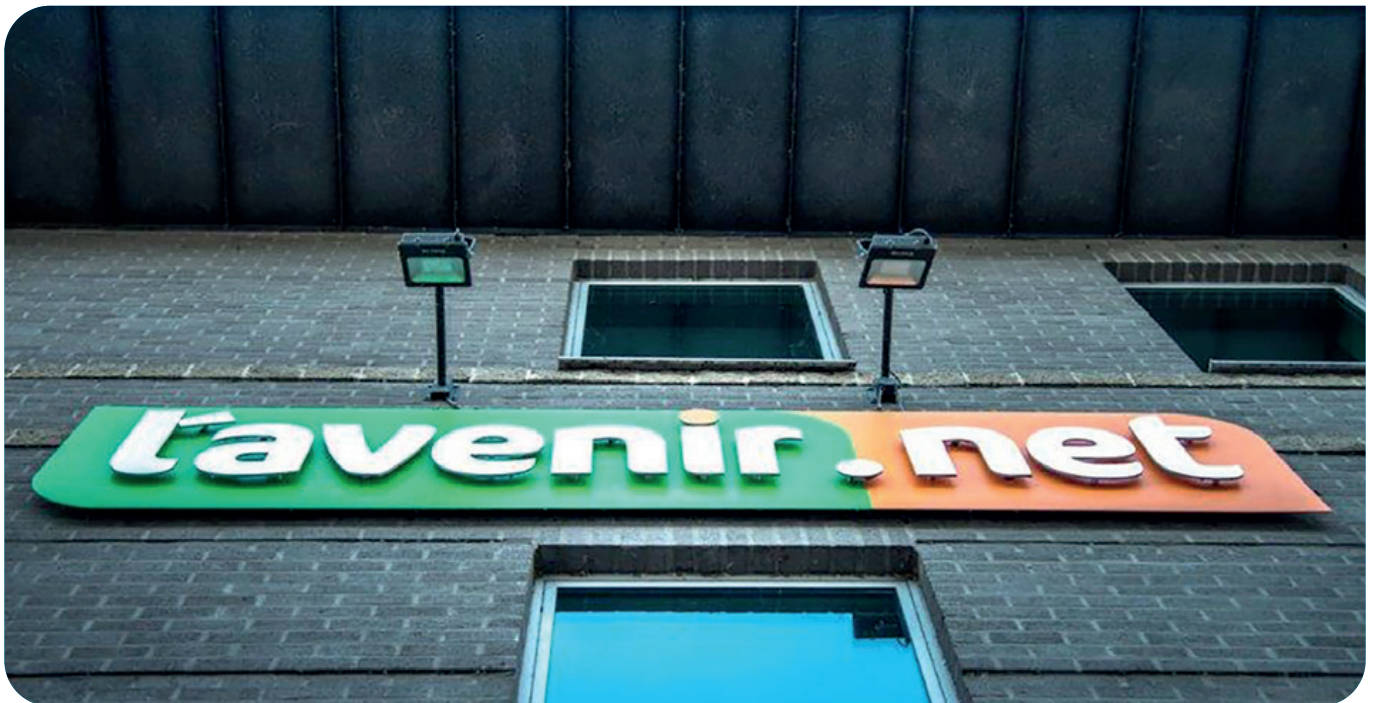
Ils se sont engagés à améliorer la communication. Ils et elles ont commencé à se documenter sur les conventions collectives qui s'appliquent dans leur entreprise et leur secteur et attendent avec impatience le début des formations organisées par la CGSLB.

La concertation sociale se mérite tous les jours aussi. Pour mener un dialogue constructif il faut que les deux parties, délégués et direction discutent en toute franchise pour s'entendre sur le bien-être commun des salarié-e-s et de l'entreprise. ■

## L'Avenir

# Combatifs et positifs pour sortir du chaos

Un climat insurrectionnel a régné durant des mois au sein des Éditions de L'Avenir, éditrices des quotidiens régionaux bien connus, dont certains titres sont plus que centenaires.



**L**e cadre de cette révolte : les relations tendues avec les anciens patrons de l'entreprise, Stéphane Moreau et consorts. Le but de ce combat : sauver l'entreprise, et la sortir des mains de ses ex-patrons, bien avant que le monde politique ne mette bon ordre dans une désormais célèbre intercommunale. Le combat fut violent, mais positif.

### SANS FILET DE PROTECTION

Tandis que des salariés créaient une coopérative, première du genre en presse quotidienne, d'autres secouaient les décideurs politiques, jusqu'en commission du parlement wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Sans mandat syndical, sans aucun filet de protection. Et avec l'assentiment du plus grand nombre, comme en attestent des assemblées

générales très suivies et applaudies. Tout s'est fait dans la transparence, avec des mandats clairs donnés par le personnel. Largement insatisfait de l'attentisme des délégations syndicales du moment. Ambiance assez unique, mais dans un élan positif. Qui s'est prolongé en voulant offrir une alternative cette fois officielle lors des élections sociales en proposant pour la première fois dans la longue histoire d'un important média wallon, une liste CGSLB. Sans aucune agressivité lors de la campagne.

### L'HEURE EST À LA RECONSTRUCTION

Les initiateurs de cette liste sont parvenus à rassembler une équipe soudée, relais d'un syndicat par lequel la démarche a été comprise. L'heure est désormais à la reconstruction, avec le groupe IPM qui a repris les EDA.

Dans la nouvelle structure, à l'issue des élections sociales, la CGSLB est largement majoritaire. Chez IPM (la Libre Belgique, la Dernière Heure) son poids s'est confirmé, tandis qu'à L'Avenir, l'arrivée du Syndicat libéral se conclut d'emblée par une majorité au Conseil d'Entreprise (4 sièges sur 7). La CGSLB est l'interlocuteur principal de la direction dans la nouvelle société, EDA Presse, qui représente la moitié de l'audience en presse quotidienne francophone, à parts égales avec Rossel (Le Soir, La Meuse, etc.).

Voilà l'histoire d'une liste CGSLB née d'un combat qui a défrayé la chronique. Un beau combat.

**Emmanuel Wilputte**  
Délégué CGSLB

FedEx

# Incompréhension et rage face au plan de licenciement

La phase 1 de la procédure Renault est enclenchée après l'annonce de la suppression pure et simple de 671 emplois sur le site de l'aéroport de Liège et la renégociation de 861 contrats de travail. La direction de FedEx explique vouloir recentrer ses activités sur son hub européen de Paris Charles de Gaulle. Le personnel ne comprend ni n'admet ses arguments.

**E**n arrivant au Conseil d'Entreprise extraordinaire du 19 janvier, les délégués ne s'attendaient pas à recevoir un coup de massue de cette force : la direction leur annonçait son intention de licencier directement 671 employés, sur un total de 1 500, et de renégocier 861 contrats sous peine de licenciement pour ceux qui refuseraient. L'onde de choc se propagera évidemment aux travailleurs des entreprises qui opèrent en sous-traitance pour FedEx-TNT, ce qui augmentera sensiblement le nombre total de pertes d'emploi.

## SANS ENTHOUSIASME

C'était toujours la rage attisée par l'incompréhension qui habitait les corps transis par le froid des militants présents sur le piquet de grève à l'entrée de FedEx lorsque nous y sommes arrivés dans l'après-midi du jeudi 21. Les travailleurs avaient décidé de se croiser les bras pendant 48 heures, le temps d'encaisser le coup. Le travail a repris quelques heures plus tard, sans enthousiasme et dans un climat d'incertitude.

« Dès que nous avons répercuté l'annonce, nous avons rapidement reçu des coups de téléphone de personnes en pleurs qui voulaient des renseignements supplémentaires dont nous ne disposons pas encore » nous confient les délégués CGSLB.

## LIMITER LA CASSE

« Les prochaines réunions avec la direction sont prévues pour le début du mois de février dans le cadre de la phase d'information et de consultation de la procédure Renault » pour-



La rage attisée par l'incompréhension habite les corps, transis par le froid, des militants présents sur le piquet de grève à l'entrée de l'entreprise. Le temps d'accuser le coup de massue et de reprendre ses esprits combatifs.

suivent-il. « Nous préparons toutes les questions qui se posent en pareilles circonstances, ainsi que nos contrepropositions. Nous voulons réduire le nombre de licenciements, négocier de bonnes indemnités de départ pour ceux qui devront malheureusement partir, conserver des conditions de travail décentes pour tous ceux qui resteront et obtenir des garanties sur la poursuite des activités de notre entreprise avec si peu de travailleurs. Lorsque FedEx a racheté TNT en 2016, nous pensions que le géant américain avait des ambitions de développement économique. Aujourd'hui, nous nous demandons s'il ne voulait pas tout simplement faire disparaître un concurrent. »

## DRAMES PERSONNELS

Le gouvernement wallon intervient dans le

dossier avec toute l'impuissance du pouvoir politique face aux décisions des acteurs économiques. Les optimistes prétendent que l'aéroport de Liège est en expansion et que de nouveaux postes de travail apparaîtront. Il est vrai que Bierset s'impose comme l'un des principaux aéroports de fret au niveau mondial. L'arrivée du géant chinois de la vente Ali Baba a été annoncée... il n'en demeure pas moins que les perspectives pour chaque travailleur licencié de retrouver dans les plus brefs délais un emploi de qualité, correctement rémunéré sont fortement limitées par la crise actuelle.

Les deux parties disposent maintenant d'une année pour réduire le nombre de licenciements et élaborer un plan social acceptable.



# Nous voulons 100 millions par an pour revaloriser le non-marchand bruxellois

Différents arrêts de travail et actions ont perturbé le secteur du non-marchand en région bruxelloise le vendredi 15 janvier pour demander la revalorisation de tous les métiers. Le budget de 75 millions sur 4 ans alloué par le gouvernement régional est nettement insuffisant par rapport à la Wallonie et à la Flandre.



Les travailleurs du non-marchand bruxellois sont en colère. Ils ne veulent pas être emportés par la vague de la Covid-19.

Cette journée marquait le début d'un plan d'actions, dont des mobilisations le 21 janvier, date d'une première réunion de négociation avec le gouvernement bruxellois, le 12 février et le 16 mars.

Depuis des mois, le Front commun syndical exige qu'aux applaudissements de la population, succède une réelle revalorisation pérenne des métiers du non-marchand à Bruxelles. Aides-soignant-e-s, éducateur-trice-s, conseiller-ère-s-emploi, aides-familiales, in-

fir-mier-ière-s... bruxellois-e-s ont permis à la société de tenir debout, il s'agit maintenant de rendre ces métiers à nouveau attractifs et tenables à Bruxelles aussi.

## BUDGET INSUFFISANT

Lors de la rencontre du 7 décembre dernier, nous espérions qu'enfin les autorités bruxelloises dégageraient des budgets significatifs supplémentaires pour cette revalorisation.

Malheureusement, il nous a été rappelé que le cadre était de 7,5 millions d'euros pour l'année 2021, et qu'il « faudra travailler dans ce budget ». C'est inacceptable !

À Bruxelles, le refinancement prévu tourne autour des 7,5 millions en 2021, 15 millions en 2022, 22 millions en 2023 et 30 millions en 2024, soit un total d'environ 75 millions sur 4 ans. En comparaison, la revalorisation est de l'ordre de 100 millions en 2021 et 260 millions en 2024 à terme en Wallonie et il est question de plus de 500 millions annuels en Flandre.

## REVALORISATION DE TOUS LES MÉTIERS

L'argent débloqué à Bruxelles va surtout servir à appliquer l'IFIC, la nouvelle grille salariale des secteurs régionalisés, c'est-à-dire uniquement les maisons de repos.

Isabelle Janssens, Secrétaire permanente CGSLB : « Il faut revaloriser tout le monde pour lutter contre la démotivation. On a beaucoup parlé des métiers infirmiers, mais cela vaut pour d'autres professions du non-marchand peu attractives au niveau des salaires, des horaires... »

## #choisislessoins

# Changer de métier pour travailler dans le secteur des soins de santé

**Le secteur de la santé fait face à une grande pénurie d'infirmier-ière-s et d'aide-soignant-e-s qualifié-e-s. Le projet #choisislessoins propose une solution en offrant la possibilité aux travailleur-euse-s d'autres secteurs, de se lancer dans une nouvelle carrière comme aide-soignant-e ou infirmier-ère, après avoir suivi une formation rémunérée.**

Les candidat-e-s peuvent s'inscrire par le biais du formulaire qui se trouve sur #choisislessoins jusqu'au 19 février 2021. Le-la candidat-e-travailleur-euse, dès qu'il-elle a obtenu son diplôme, pourrait rester chez l'employeur dans le secteur de la santé avec lequel-laquelle il-elle a signé un contrat de travail. Le projet offre donc des opportunités de formation ainsi qu'une grande sécurité d'emploi ! L'occasion de faire d'une pierre deux coups !

## ÉPREUVE DE SÉLECTION

Le projet #choisislessoins est ouvert aux personnes qui, au moment de poser leur candidature, travaillent chez un employeur qui ne fait pas partie de la commission paritaire des services de santé (CP 330) ou qui travaillent comme indépendant-e. Elles doivent

- répondre aux conditions d'accès de l'enseignement de l'école choisie

- comp-ter

au moins 2 ans d'expérience professionnelle

- réussir les tests de sélection.

## TRAVAILLER APRÈS AVOIR ÉTÉ FORMÉ

Pendant toute la durée de la formation, les candida-tes sont lié-e-s à un employeur membre de la commission paritaire des services de santé (CP330) par le biais d'un contrat de travail. Leur salaire est versé selon les conditions salariales et les conditions de travail conformes au secteur dans lequel ils-elles sont embauché-e-s.

Les candidat-e-s sont exempté-e-s de travail pendant l'année scolaire pour se concentrer pleinement sur leurs études. Pendant

les vacances scolaires d'été, ils-elles travaillent quelques semaines chez leur nouvel employeur et prennent également leurs congés annuels.

Chaque candidat-e sélectionné-e qui entame une formation dans le projet #choisislessoins reçoit une bourse d'étude de 1 200 euros pendant la première année scolaire.

Cette somme est considérée comme une intervention forfaitaire dans les frais scolaires (frais d'inscription, matériel, livres...) et/ou dans les frais liés à la garde d'enfants.

Dès la formation terminée, ils-elles peuvent immédiatement travailler comme aide-soignant-e ou infirmier-ère.

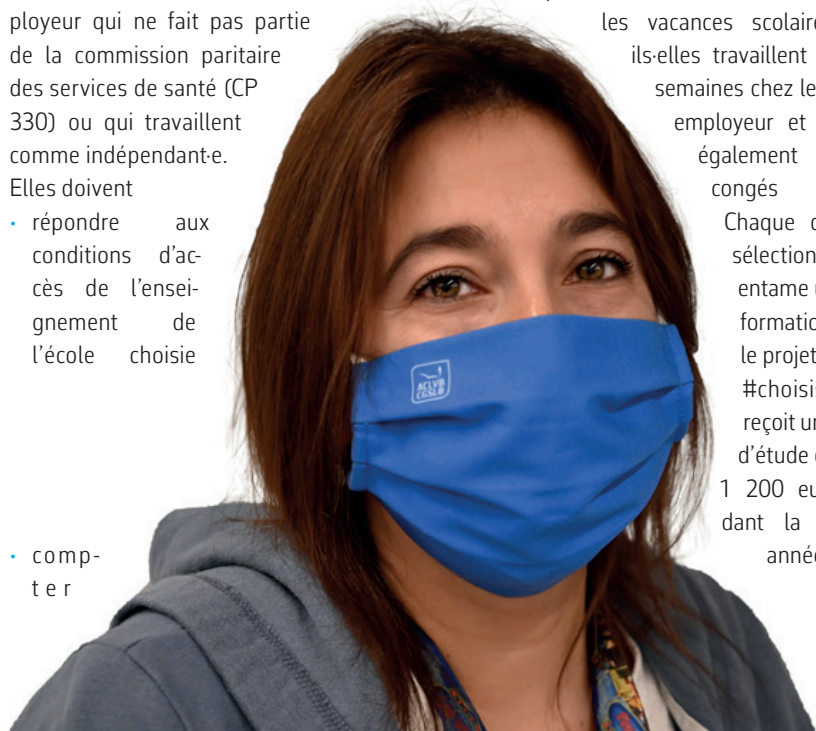
## FORMATIONS DE PLEIN EXERCICE #CHOISISLESOINS

La liste des écoles où le-la candidat-e sélectionné-e peut s'inscrire dans l'école de son choix - uniquement pour la formation pour laquelle il-elle a reçu un accord du FINSS - se trouve sur #choisislessoins.

Les études proposées sont :

- Aide-soignant-e (durée de la formation : entre 1 an et 18 mois)
- Brevet en art infirmier (durée de la formation : 3,5 ans)
- Baccalauréat en soins infirmiers (durée de la formation : 4 ans)

Les stages se feront un maximum chez l'employeur avec lequel-laquelle le-la candidat-e a signé un contrat de travail, en consultation avec les écoles et en tenant compte des objectifs d'apprentissage scolaire. ■



# Enfin un accord sur le Brexit !

**Le 23 juin 2016, le Royaume-Uni organisait un referendum en vue de sortir de l'Union européenne. Nous voilà 4 ans plus tard et l'accord sur le Brexit a enfin été signé. Après avoir négocié le traité de séparation, les deux parties ont maintenant aussi convenu des modalités de leur relation future.**

Jusqu'au 24 décembre 2020, jour où le traité de commerce a été signé, on ne savait pas si un accord serait trouvé. Ces derniers mois, c'était plutôt le scénario du no-deal qui planait, avec toutes ses conséquences politiques. Finalement, les négociateurs européens et britanniques ont prouvé qu'un accord était nécessaire pour garantir une relation future constructive.

## CONTENU DE L'ACCORD

Il repose sur trois grands piliers : un accord de libre-échange, un nouveau partenariat pour la sécurité des citoyens et un accord horizontal sur la gouvernance. En tant qu'organisation syndicale, ce sont surtout les accords de libre-échange et de gouvernance qui nous importent. En effet, cela concerne directement les droits des travailleurs. Bien au-delà des accords de libre-échange traditionnels, l'accord sur le Brexit préserve l'intégrité du marché unique et le caractère indissociable des quatre libertés de circulation (personnes, marchandises, services et capitaux).

## ACCORD DE LIBRE-ÉCHANGE

Les deux parties se sont engagées à garantir de solides conditions de concurrence équitable en maintenant de hauts niveaux de protection dans des domaines tels que les droits sociaux et les droits du travail, un élément très important pour nous en tant que partenaire social. En ce qui concerne la pêche, sujet qui a longtemps posé problème, un nouveau cadre a été décidé pour la gestion conjointe des stocks halieutiques. En ce qui concerne la coordination de la sécurité sociale, l'accord vise à garantir un certain nombre de droits aux citoyens de l'Union et aux ressortissants du Royaume-Uni. Il s'agit plus précisément des citoyens européens qui travaillent, voyagent ou vivent au Royaume-Uni.

## UN ACCORD HORIZONTAL SUR LA GOUVERNANCE

Malgré les éléments prometteurs de l'accord de libre-échange, ils ne sont significatifs que s'ils sont soumis à un contrôle par les deux parties. Ce pilier contient des mécanismes contraignants d'exécution et de règlement des différends afin de garantir le respect des droits des entreprises, des consommateurs et des particuliers. Concrètement, cela signifie que la concurrence entre les entreprises de l'Union et du Royaume-Uni se fera sur un pied d'égalité sans que l'une ou l'autre partie puisse jouer de son autonomie réglementaire pour fausser la concurrence. Ce mécanisme est crucial pour éviter que les droits sociaux et les droits du travail ne soient des variables d'ajustement dans la politique économique des deux parties. Pour veiller à ce que tous les éléments de l'accord soient correctement appliqués, un conseil de partenariat conjoint sera institué. Cela permet d'offrir une sécurité juridique maximale aux entreprises, aux consommateurs et aux citoyens.



Il aura fallu quatre années de négociations pour signer un accord commercial et de coopération entre le Royaume-Uni et l'Union européenne. De gauche à droite, Boris Johnson, premier ministre britannique, Ursula von der Leyen, Présidente de la Commission européenne, David Frost, négociateur britannique du Brexit et Michel Barnier, commissaire européen négociateur en chef de l'UE au pas de charge dans les couloirs du Berlaymont pour faire aboutir les négociations avant la fin de l'année 2020.

## RÉSERVE D'AJUSTEMENT AU BREXIT

Afin de contribuer à faire face aux conséquences économiques et sociales négatives dans les États membres et les secteurs les plus touchés, la Commission européenne a annoncé la création d'une réserve d'ajustement au Brexit. Le budget global de cette réserve sera de 5 milliards d'euros. Elle soutiendra les entreprises et l'emploi dans les secteurs touchés. Elle aidera les régions et les communautés locales, ainsi que les administrations publiques à assurer le bon fonctionnement des contrôles frontaliers, douaniers et sanitaires. Le montant total sera réparti entre États membres selon une clé de répartition. Cette dernière tiendra compte du nombre de poissons qu'un État membre pêche dans les eaux britanniques et des activités commerciales qu'il entretient avec le Royaume-Uni. Sur la base de ces deux facteurs, la Belgique devrait donc bénéficier d'une part importante de ce budget.

## ET APRÈS ?

Dans l'ensemble, le contenu de l'accord est plutôt positif. Les deux parties se sont engagées à garantir de solides conditions de concurrence équitable et à en assurer le contrôle. Reste maintenant à voir comment les choses se dérouleront dans la pratique. Même si un accord a été trouvé, la CGSLB continuera de suivre de près l'évolution des relations entre l'UE et le Royaume-Uni, notamment dans le cadre de notre participation à la taskforce Brexit de la CES (Confédération européenne des Syndicats). ■



# Un collège pour l'alimentation durable en Wallonie

**Au travers de l'asbl « Le Bien-être des Salariés », la CGSLB a été désignée comme membre au Collège wallon de l'Alimentation Durable (CwAD). La première réunion de cet organe s'est tenue en décembre 2020, posant les bases de construction de l'Alliance Emploi Environnement (AEE) pour l'alimentation durable.**

**U**n appel à candidatures avait été lancé en juillet 2020. Sur les 70 dossiers réceptionnés, le gouvernement wallon avait retenu 40 acteurs. Ces acteurs, issus des secteurs public, privé et associatif ont été désignés sur la base de leurs connaissances en matière de transition écologique, d'agriculture, d'environnement, d'aménagement du territoire, de santé, d'action sociale, d'économie, de recherche et de formation, d'éducation.



## L'EFFET CATALYSEUR DU CORONAVIRUS

Ayant posé le constat que la crise sanitaire actuelle pousse les Wallons à s'orienter de plus en plus vers une alimentation de proximité, le gouvernement a trouvé essentiel de réunir les acteurs de terrain au sein du CwAD, afin de soutenir une transition vers un système alimentaire plus durable. Dès lors, au mois de juillet 2020, le gouvernement décide de lancer son Alliance Emploi Environnement pour l'Alimentation. L'objectif du CwAD est donc d'accélérer cette transition. Il s'appuie sur deux outils régionaux : le référentiel intitulé « Vers un système alimentaire durable en Wallonie » et la stratégie « Manger Demain », mis en place depuis 2018.

## LES MISSIONS DU CWAD

En plus d'orienter les travaux de l'AEE Alimentation et d'identifier les actions prioritaires à mener, le CwAD émettra des avis dans le domaine de l'alimentation durable. Il diffusera également les bonnes pratiques émergentes à un niveau plus local. Les mesures qui seront proposées au sein du CwAD viseront à relocaliser notre système alimentaire afin d'assurer et de développer l'emploi en Wallonie, dans le secteur agricole et dans l'ensemble de la chaîne alimentaire.

## UN ENJEU SYNDICAL

En 2018, la Cellule Environnement du BdS contribuait à l'élaboration du référentiel « Vers un système alimentaire wallon durable », mis sur pied par le Département du développement durable du SPW. Plusieurs objectifs opérationnels du référentiel sont en ligne avec notre vision syndicale. Par exemple, garantir l'accès des personnes défavorisées à une alimentation relevant d'un système alimentaire durable, renforcer les pratiques d'un système alimentaire durable dans la restauration collective, maintenir et générer des emplois de qualité, promouvoir des conditions de travail décentes.

En accord avec ces objectifs, notre volonté est de continuer d'apporter notre contribution à un système alimentaire où personne n'est mis de côté. Et le rôle des équipes syndicales est non négligeable, dans le cadre de la transition juste vers plus de durable, de bio, de local, plus d'emplois locaux et de qualité, moins d'intrants chimiques et pesticides, moins de risques pour la santé et l'environnement...!

## UNE EXPERTISE SYNDICALE

Dans la perspective d'aider et de faciliter la prise de conscience progressive des urgences

environnementales par le monde du travail, les syndicats sont les seuls acteurs à s'adresser aux délégués et aux militants syndicaux dans les entreprises. Voilà pourquoi dans le cadre de ses diverses activités, le BdS soutient et encourage l'alimentation durable en Wallonie, notamment au travers de :

- l'organisation de nombreuses formations à destination des travailleurs sur le thème « l'alimentation durable ».
- l'organisation de visites de sites et d'entreprises démontrant de bonnes pratiques dans le domaine de l'alimentation durable.
- la mise sur pied de campagnes de sensibilisation sur le gaspillage alimentaire.
- la publication d'une brochure intitulée « La transition vers une alimentation durable en entreprise ».
- la rédaction d'articles en lien avec l'alimentation durable dans le journal syndical.
- la participation à « La semaine bio » et « La semaine du commerce équitable ».

Ces activités nous ont permis de développer des compétences et une expertise, qui, nous le pensons, profiteront au Collège wallon de l'Alimentation durable. ■

Charline Wandji

# Cinq choses à savoir si vous êtes au chômage temporaire

**Nous vous présentons 5 dispositions en matière de chômage temporaire, qui peuvent être intéressantes pour vous aussi !**

## 1. Enfant en quarantaine

**Votre enfant est placé en quarantaine mais son école ou la crèche ne doit pas fermer ? Vous pouvez bénéficier du chômage temporaire si vous ne pouvez pas le faire garder !**

Depuis le 1er octobre 2020, les parents peuvent être en chômage temporaire lorsqu'il est impossible pour leurs enfants de fréquenter la crèche, l'école ou le centre d'accueil pour personnes handicapées en raison d'une fermeture (partielle) en vue de limiter la propagation du coronavirus. À la suite d'une récente modification de la loi, ce régime de chômage temporaire pour cause de force majeure n'est plus uniquement d'application en cas de fermeture de l'établissement scolaire ou de la structure d'accueil, mais il a été étendu à toutes les situations pour les travailleurs qui, en raison des mesures corona, doivent s'occuper eux-mêmes de leur(s) enfant(s). On vise ici aussi l'enseignement à distance.

Si les parents vivent ensemble, un seul parent peut exercer ce droit pour la même période. Toutefois, il n'est pas interdit aux parents de le faire à tour de rôle, pour que ce ne soit pas toujours le même parent qui reste à la maison.

Dans tous les cas, vous devez en informer immédiatement votre employeur. Si votre enfant est mis en quarantaine, vous devez utiliser le formulaire 'garde enfant quarantaine corona' qui se trouve sur le site de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/garde-enfant-quarantaine-corona>). Remettez ce document complété et signé et accompagné du certificat de quarantaine à votre employeur. Attention ! Le chômage temporaire force majeure pour la garde d'un enfant n'est pas possible si l'enfant revient d'un voyage dans un pays qui était en zone rouge au moment du départ. Pour la garde d'un enfant dont l'école ou le milieu d'accueil est (en partie) fermé ou passe à l'enseignement à distance, vous devez utiliser un autre formulaire : 'garde enfant fermeture corona', que vous trouverez sur le site de l'ONEM (<https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/garde-enfant-fermeture-corona>). Ce régime est pour l'instant d'application jusqu'au 31 mars 2021. C'est la première fois que vous demandez des allocations de chômage ? Prenez alors contact avec votre secrétariat CGSLB.

## 2. Activité complémentaire

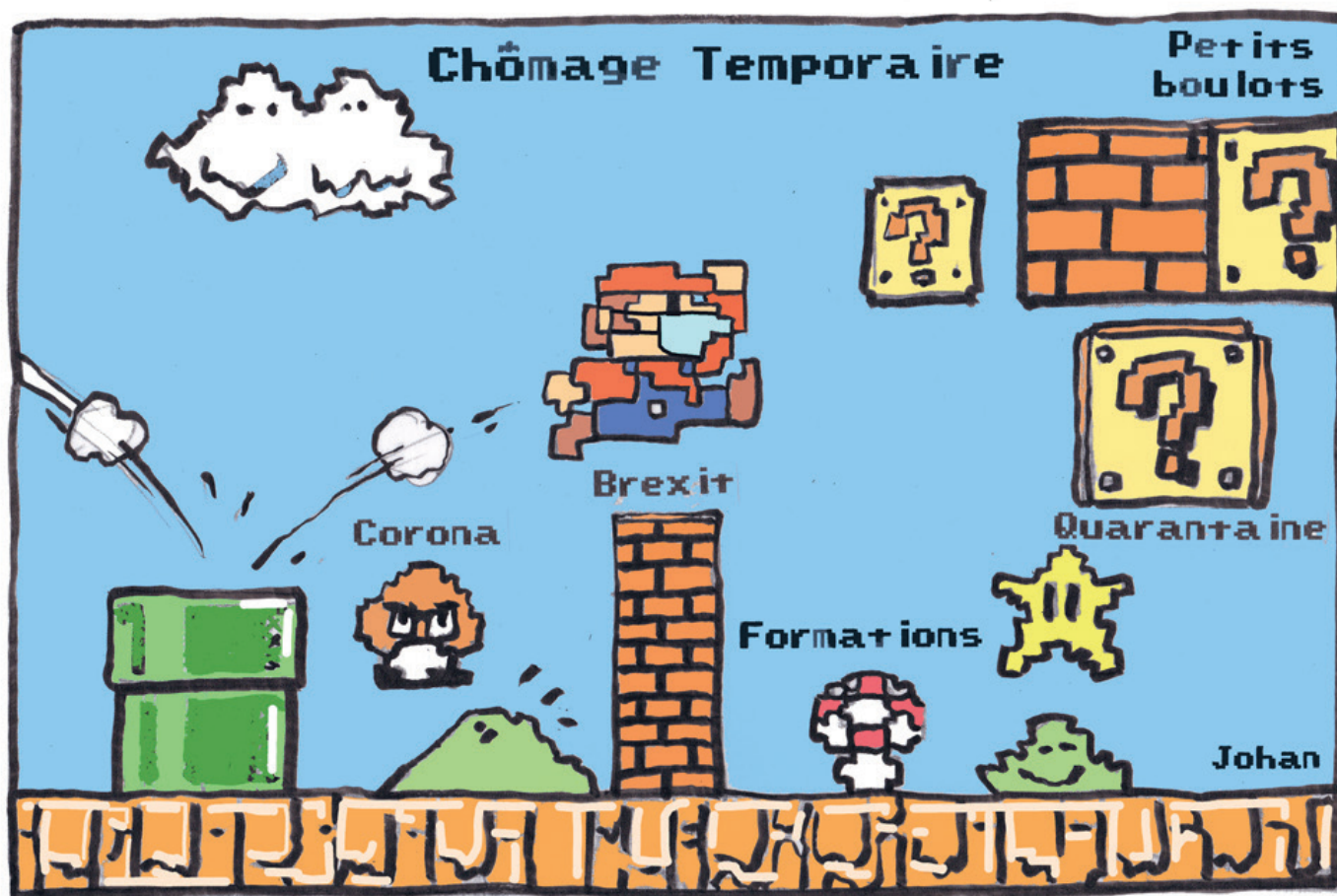
**Vous pouvez exercer une activité complémentaire dans certains secteurs en conservant 75 % de votre allocation de chômage !**

Dans certains secteurs, il n'y a pas assez de travailleurs. Voilà pourquoi tant les chômeurs temporaires que les chômeurs avec complément d'entreprise (RCC) ont la possibilité de reprendre temporairement le travail à des conditions avantageuses dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture, de la sylviculture, dans les soins de santé, l'enseignement et les centres de suivi des contacts. Pendant la période de reprise du travail, ils conservent 75 % de leur allocation de chômage. Si vous êtes dans cette situation, remettez-nous le formulaire 'déclaration de reprise de travail pendant mon chômage temporaire pendant la crise du coronavirus', qui se trouve sur le site de l'ONEM. Ce régime est pour l'instant d'application jusqu'au 31 mars 2021.

## 3. Intérimaire en quarantaine

**Vous êtes intérimaire avec des contrats de courte durée et vous êtes mis en quarantaine. Vous avez droit au chômage temporaire !**

Depuis le 01.12.2020, les intérimaires qui ont une certaine ancienneté chez un utilisateur peuvent, s'ils doivent se mettre en quarantaine ou s'ils font usage du régime du chômage temporaire pour force majeure corona en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de leur enfant, être mis en chômage temporaire pendant la durée de la quarantaine ou de l'absence, quelle que soit la durée de la mission ou du contrat intérimaire. Même si vous avez des contrats journaliers, vous pouvez demander le chômage temporaire. Vous devez toutefois satisfaire à une condition : durant la période de 4 semaines qui précède la semaine lors de laquelle commence la quarantaine, vous devez avoir été occupé au moins 1 jour par semaine en tant qu'intérimaire chez le même utilisateur. Ensuite, vous pouvez être mis en chômage temporaire en raison d'une quarantaine uniquement les jours où vous auriez normalement été occupé chez l'utilisateur si vous n'aviez pas été mis en quarantaine. Si vous travaillez dans le cadre de contrats de courte durée chez différents utilisateurs, on examine par utilisateur si vous répondez aux conditions. Le chômage temporaire doit être limité à la durée de la quarantaine.



#### 4. Chômeur temporaire en formation

**Vous pouvez suivre une formation pendant une période de chômage temporaire tout en conservant vos allocations !**

La formation doit satisfaire à un certain nombre de conditions. Elle doit être organisée :

- soit par le service régional de l'emploi compétent (VDAB, Forem, ACTIRIS ou ADG)
- soit par un organisme agréé par le service régional de l'emploi compétent
- soit par un fonds de formation sectoriel ou par un tiers agréé par ce fonds de formation sectoriel
- soit par l'employeur ou par un tiers si le contenu du programme de formation est agréé par le service régional de l'emploi compétent.

Votre employeur ne doit accomplir aucune formalité vis-à-vis de l'ONEM. Vous ne devez

demander aucune autorisation spécifique au service régional de l'emploi compétent pour suivre la formation tout en conservant vos allocations de chômage. Les avantages financiers éventuels dans le cadre de la formation peuvent être cumulés jusqu'à concurrence de 14,54 euros par jour. Le montant journalier de l'avantage financier qui dépasse 14,54 euros doit être déduit du montant journalier de votre allocation de chômage. Le montant obtenu ne peut être inférieur à 12 cents.

Si vous souhaitez reprendre des études (dans une haute école ou une université), vous devez demander l'autorisation au service régional de l'emploi compétent (une autorisation suffit, une dispense n'est pas nécessaire).

Si vous désirez élargir vos compétences, de nombreuses possibilités intéressantes s'offrent à vous. Prenez rendez-vous avec l'un de nos collaborateurs ou avec le service régional de l'emploi compétent.

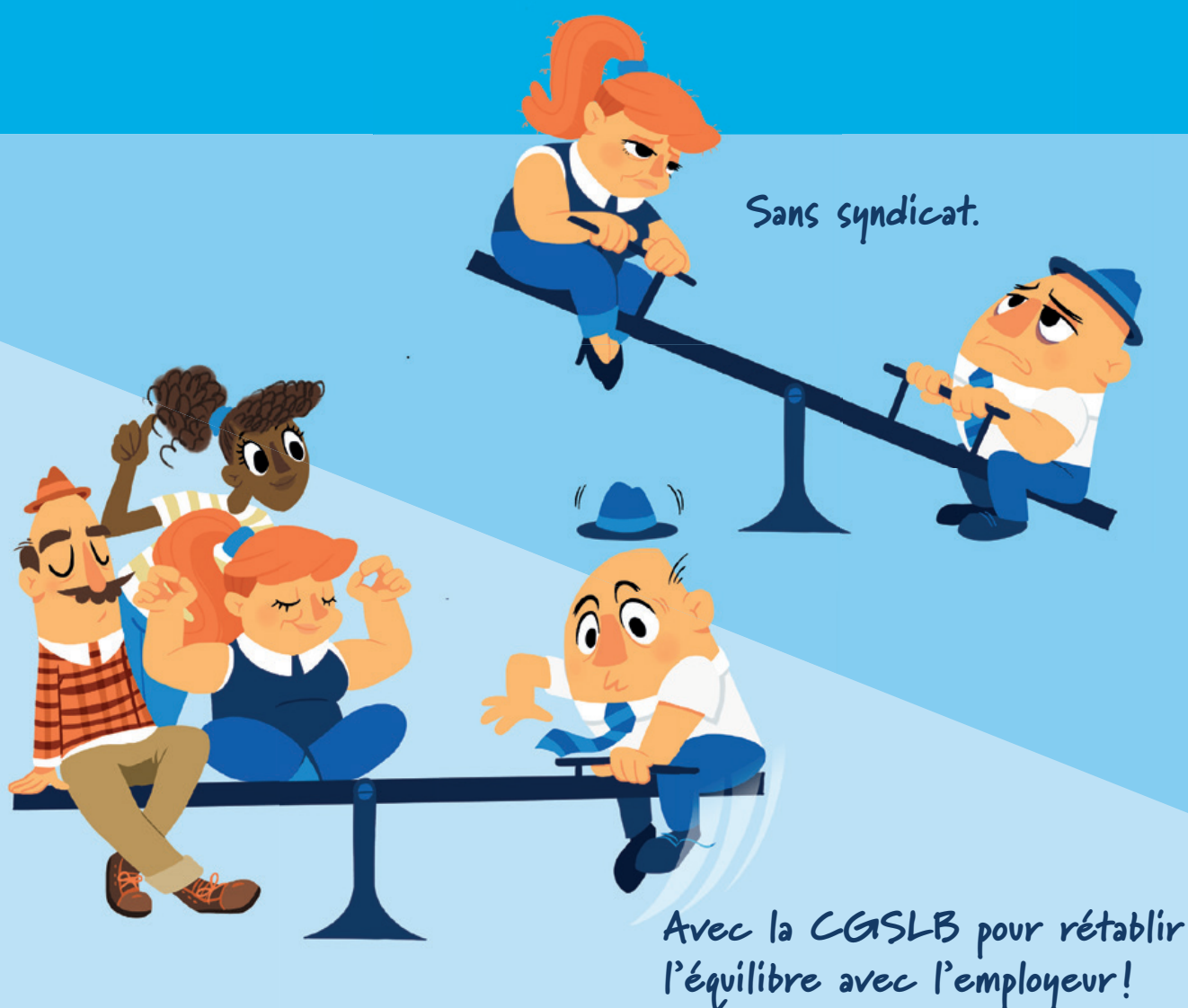
#### 5. Chômage temporaire à cause du Brexit

Pour l'instant, toute entreprise peut recourir au régime souple de chômage temporaire corona jusqu'au 31 mars 2021. Cela signifie que vous devez utiliser le formulaire C3.2-travailleur-corona pour introduire votre demande d'allocations de chômage temporaire. Si cette mesure n'est pas prolongée, les entreprises pourront, à partir du 1er avril 2021, recourir au régime spécifique de chômage temporaire pour raisons économiques Brexit pour les ouvriers et les employés. ■

Service Organisme de paiement



# La concertation sociale, c'est trouver le bon équilibre



Votre liberté, votre voix

