



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Signez la pétition pour changer la loi sur les salaires

Dans ce numéro :

Nouvelle menace sur l'indexation automatique | Le statut des travailleurs de plateforme toujours pas clarifié | Le Forem va améliorer l'accompagnement des demandeur-euse-s d'emploi | Nouveaux montants des saisies sur salaires et allocations sociales

SOMMAIRE

Continuité de l'activité 8

Les employeurs demandent plus de flexibilité pour faire face à la hausse probable de l'absentéisme causée par le variant omicron.

Fonds de fermeture 9

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'indexation du montant limite d'intervention, la suppression des plafonds intermédiaires et la suppression de la distinction entre ouvriers et employés.

Coronavirus et index 10

Les membres de la Commission de l'Indice ont remis un avis unanime proposant certaines réformes à l'indice des prix à la consommation de 2022.

Licenciement pendant la grossesse 12

Un employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse.

Le Forem 18

Le Forem entend améliorer l'accompagnement des demandeur-euses d'emploi et augmenter l'adéquation de la main d'œuvre aux besoins des entreprises des secteurs en pénurie.

Saisies sur allocations 23

Les montants des saisies autorisées sur allocations sociales et sur salaires ont été adaptés.



Manifestation 2.0

Au moment de clôturer ce Librement (le 26 janvier), notre pétition avait recueilli plus de 31 000 signatures. L'objectif de 25 000 signatures indispensable pour que les députés la prennent en considération avait été atteint en moins d'une semaine. Merci à tous ceux et celles qui ont signé, merci à tous ceux et celles qui ont persévéré pour surmonter les obstacles inhérents au monde informatique en passant par le QR-code ou le lien ou un moteur de recherche.

Ne nous arrêtons pas en si bon chemin. Demandez à votre conjoint, à vos parents, à vos amis de signer. Montrons au pouvoir politique que les travailleurs et les travailleuses ne sont pas d'accord avec cette loi qui empêche les partenaires sociaux de négocier librement des hausses de salaire dans les secteurs et les entreprises où c'est possible.

Si vous prenez le temps de parcourir un peu le site de la Chambre, vous remarquerez qu'il y a certes des pétitions un peu farfelues. D'autres portant sur des sujets importants peinent à obtenir des signatures. Vous êtes des citoyens et des citoyennes d'un pays où la liberté d'expression existe. Exercez-la.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Pendant la pandémie, les activités continuent

Comme chaque année, le gouvernement s'est dépêché de faire passer toutes sortes de lois-programmes et autres réglementations fin décembre, textes devenus urgents à force d'être reportés qui devaient absolument être publiés avant le 31 décembre pour entrer en vigueur.

Toutes les nouveautés concernant le droit du travail et la sécurité sociale ont été reportées dans le Manuel du Travailleur en ligne et parallèlement dans la nouvelle édition papier qui sortira de presse en 2022. La législation sociale est devenue tellement compliquée que nous ne sommes pas parvenus à la résumer en moins de 1 800 pages. Le site lemanuel.be est accessible gratuitement à tous nos affiliés.

L'année sera encore marquée par le Coronavirus et ses variants. Face à la virulence d'omicron, masques, lavage des mains, distanciation, vaccin, test de dépistage, quarantaine... tous les moyens doivent être utilisés pour lutter contre la propagation de la pandémie. Et pendant ce temps-là, les partenaires sociaux ont la lourde responsabilité d'assurer la continuité des activités des entreprises alors que les pénuries de travailleurs malades et absents sont de plus en plus criantes.

Se protéger par les gestes barrière et l'hygiène ne suffit pas à garantir la continuité des activités d'une entreprise, il faut anticiper, pallier les ruptures des chaînes d'approvisionnement ou les défaillances des fournisseurs, prendre des assurances contre les risques financiers, gérer les ressources humaines de sorte que le personnel soit affecté en nombre suffisant aux tâches essentielles. Le SPF Économie encourage les entreprises à se doter d'un Business continuity plan, un document précis à utiliser lorsque la continuité de l'entreprise est perturbée par un événement, un incident ou une crise. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord, presque à l'unanimité, sur des mesures temporaires pour faciliter l'embauche rapide de main d'œuvre (page 8).

Le Covid-19 n'est pas la seule menace pour notre bien-être. La forte inflation, essentiellement due à la hausse des prix de l'énergie, et le déficit des finances publiques vont entamer notre pouvoir d'achat. Tout en nous battant pour la révision de la loi de 1996 qui limite fortement les augmentations de salaire, nous serons particulièrement attentifs en 2022 au maintien de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales. Certains patrons tentent encore une fois de la remettre en cause. Elle nous protège pourtant de la crise en préservant notre niveau de consommation, certes ni tout à fait (indice santé) ni tout de suite (indice lissé), mais en évitant des négociations de rattrapage entre représentants des employeurs et syndicats autrement plus compliquées et plus tardives encore.



Une fois n'est pas coutume, le premier ministre s'est rangé à notre avis, allant même jusqu'à affirmer qu'un saut d'index n'est pas à l'ordre du jour à brève échéance. Le pays a besoin de paix sociale pour traverser la crise et a fortiori pour en sortir. Voilà un état d'esprit qui convient parfaitement aux syndicalistes libéraux. Retrouver la liberté de négociation des salaires entre employeurs et travailleurs contribuerait à préserver cet équilibre. C'est pourquoi nous vous invitons à signer la pétition pour la modification de la loi de 1996 afin qu'elle renoue – dans l'ordre – avec les principes inscrits dans son titre : promotion de l'emploi et sauvegarde préventive de la compétitivité. ■

Mario Coppens
Président national



Des salaires élevés sont bons pour la compétitivité et l'emploi

La CGSLB, la FGTB et la CSC mènent en front commun une campagne pour obtenir la modification de la loi de promotion de l'emploi et de sauvegarde préventive de la compétitivité. Rien qu'en ce mois de janvier, nous avons déposé une pétition à la Chambre pour demander aux députés de prendre une initiative parlementaire en ce sens et les trois régionales bruxelloises organisent une assemblée générale virtuelle pour que les partis expliquent à nos affiliés pourquoi ils veulent – ou ne veulent pas – rendre la liberté de négociation des salaires aux partenaires sociaux.

La loi de 1996 ne répond plus depuis longtemps à son objectif politique original de préservation de l'emploi et de sauvegarde préventive de la compétitivité. Au contraire, elle a un impact négatif sur les performances de l'économie belge et donc sur l'emploi. Il faut augmenter les salaires pour inciter les entreprises à favoriser une productivité basée sur l'innovation et non plus sur la mise sous pression insupportable des travailleurs et des travailleuses.

Augmentations salariales = perte de compétitivité de nos entreprises par rapport à celles des pays voisins. Cette pseudo-évidence s'est imposée au cours de la dernière décennie. Elle s'est traduite par l'aggravation, en 2017, de la loi de 1996 sur la marge salariale. Depuis, il nous est quasiment devenu impossible de négocier des augmentations de salaire consistantes. Pour 2021 – 2022, la marge était de 0,4 %, une misère en regard des performances de certaines entreprises. Or, de plus en plus d'études scientifiques démontrent que la loi de 1996 est néfaste pour notre économie.

FAVORISER LA CONSOMMATION INTÉRIEURE

La politique de modérations des salaires menée depuis de nombreuses années a fait stagner le revenu disponible des travailleurs et travailleuses. Au cours de la dernière décennie, les salaires réels n'ont plus augmenté. Pire, ils ont même régressé pendant certaines périodes. Pourtant, en analysant le produit intérieur

brut (PIB) de la Belgique, on voit que près de la moitié des dépenses totales ont été effectuées par des ménages privés. Cela équivaut à plus du double des investissements des entreprises et également à plus du double de l'effort des pouvoirs publics. En d'autres termes, la consommation privée représente le principal moteur de la demande intérieure. Le fait que la croissance économique belge se soit retrouvée en dessous de la moyenne européenne pendant trois années sous le gouvernement Michel est une conséquence directe de la modération salariale. Si nous voulons éviter que la Belgique se retrouve à la traîne pendant les années cruciales de relance économique qui s'annoncent, il faut améliorer le revenu disponible. Avec le texte actuel de la loi de 1996, ce n'est tout simplement pas possible.



PRESSION MAXIMALE

Pour nous, c'est le concept même de compétitivité qu'il faut reconsidérer. Pour rester concurrentielle, notre économie doit développer une série d'autres avantages comparatifs, dont l'innovation et la valorisation du capital humain.

La Belgique est encore l'un des pays les plus productifs au monde. Toutefois, la loi de 1996 diminue notre avantage parce qu'elle ne se base que sur la modération des salaires. La hausse de productivité chez nos voisins allemands, français et néerlandais est deux fois plus élevée qu'en Belgique. Elle est même trois fois plus élevée en moyenne au niveau de l'OCDE. Ce n'est plus le terrain sur lequel nous devons nous battre.

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

SPIRALE NÉGATIVE

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

manière dans le secteur non-marchand. Il faut rendre ces métiers plus attractifs et moins pénibles en augmentant les salaires et en procédant à des embauches.

À LA POUBELLE

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

UN BON SALAIRE BRUT INFLUENCE VOTRE AVENIR

La négociation d'augmentations salariales directes dans le cadre d'un accord interprofessionnel (AIP) permet aux salariés de se constituer des droits sociaux supplémentaires. Des salaires bruts plus élevés se traduisent automatiquement par des moyens supplémentaires pour la sécurité sociale. Votre salaire brut d'aujourd'hui détermine le montant de votre pension de demain, ou de votre allocation en cas de chômage ou de vos indemnités de maladie.

PAS DE MODÉRATION DES DIVIDENDES

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

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

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

INTERPELLEZ LES PARTIS POLITIQUES

Les Régionales bruxelloises des trois syndicats organisent le 27 janvier, de 18 à 20 heures, une Assemblée générale virtuelle. Après explication des Secrétaires nationaux Miranda Ulens pour la FGTB, Marie-Hélène Ska pour la CSC, et Olivier Valentin pour la CGSLB, les secrétaires régionaux Michaël Dufrene (CGSLB), Estelle Ceulemans (FGTB) et Philippe Vansnick (CSC) mènent un débat

entre les militants des trois organisations et un représentant ou une représentante des partis démocratiques présents au Parlement fédéral. Ces mandataires peuvent exprimer le positionnement de leur parti sur ce projet de réforme de la loi de 96 que nous revendiquons depuis plusieurs années et répondre aux questions des militants. Compte-rendu dans la prochaine édition de Librement. ■

Une pétition pour demander aux parlementaires de changer la loi

Les loyers, le chauffage, la nourriture, le carburant... les prix explosent. Le problème est que vos revenus n'augmentent pas à la même vitesse. L'indexation automatique des salaires ne compense pas entièrement ni immédiatement la hausse du coût de la vie. Et puis la marge salariale ne permet pas de récompenser la part d'efforts des travailleurs dans les résultats de leur entreprise.

Les employeurs se retranchent derrière la loi de 1996 sur la compétitivité pour refuser de négocier des augmentations de salaire au-delà de la marge qui a été fixée à 0,4 % pour 2021 et 2022. Même dans les entreprises qui engrangent de gros bénéfices, la loi nous empêche de négocier plus. Donc il faut changer la loi.

La CGSLB, la CSC et la FGTB ont déposé une pétition citoyenne sur le site de la chambre pour demander aux députés de prendre une initiative parlementaire

- qui rétablit à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel, entreprise) le droit à des négociations libres et solidaires sur les salaires bruts
- qui rend la marge indicative et librement négociée au lieu d'un carcan imposé par la loi
- qui maintient l'indexation automatique des salaires et des allocations ainsi que les augmentations barométriques.

La pétition devait recueillir au moins 25 000 signatures pour que la Chambre entame un débat sur la loi sur la norme salariale. Elle a déjà passé ce seuil le 17 janvier. Il faut continuer sur cette lancée pour lui donner encore plus de poids.

Nous comptons sur vous pour mettre la pression sur les parlementaires, signez la pétition #loisurlessalaires

Scannez le code QR ou sur www.bitly.com/petition-salaires



**Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires**

La vie est chère. Il faut de meilleurs salaires!



Scannez le code QR!

Quoi de neuf depuis le 1^{er} janvier 2022 ?

DIMINUTION DU PRÉCOMPTE SUR LE SALAIRE.

À partir du 1er janvier 2022, le fisc va retenir moins de précompte sur les salaires. Votre rémunération nette versée sur votre compte bancaire va augmenter. Le gouvernement veut que le précompte anticipe mieux la somme réellement due une fois la déclaration d'impôt rentrée. Trop de travailleurs retouchaient des sommes de plus en plus importantes en fin de calcul des impôts. La surprise de cette épargne forcée était certes agréable après avoir ouvert l'enveloppe de l'avertissement-extrait de rôle, sauf que cette pratique constituait une sorte de prêt d'argent gratuit à l'État.

AUGMENTATION DES ALLOCATIONS SOCIALES

Les allocations sociales telles que les pensions, les allocations de chômage et les indemnités de maladie et d'invalidité augmenteront de 2 % suite au dépassement de l'indice pivot.

En plus de cette indexation automatique, certaines allocations connaîtront une augmentation complémentaire, il s'agit notamment des pensions minimales, des allocations minimales de chômage complet et des indemnités d'incapacité de travail des travailleurs irréguliers.

AUGMENTATION DU PLAFOND SALARIAL POUR LES PENSIONS QUI DÉBUTENT À PARTIR DE 2022

Le plafond salarial pour les pensions, c'est-à-dire le salaire maximal qui entre dans le calcul de la pension, est augmenté. Ceux qui touchent un salaire élevé auront droit à une pension légale plus élevée.

COMPLÉMENT DE SALAIRE POUR LES INFIRMIER-ÈRE-S SPÉCIALISÉ-E-S

Les infirmier-ère-s titulaires d'un titre professionnel particulier (oncologie, gériatrie, pédiatrie-néonatalogie, psychiatrie, soins intensifs d'urgence et soins péri-opératoires) bénéficient d'un complément de salaire de 2 500 euros brut par an depuis le 1er janvier. Le complément s'élève à 833 euros brut par an pour les infirmier-ère-s ayant une qualification professionnelle particulière (santé mentale, psychiatrie, gériatrie, diabétologie et soins palliatifs). La mesure ne fera pas immédiatement sentir ses effets parce que sa mise en œuvre technique demandera plusieurs mois. Le complément sera versé avec effet rétroactif.

Choix élargi dans le budget mobilité

Le gouvernement encourage les travailleurs à orienter leur budget mobilité (en échange d'un véhicule de société) vers des moyens de transport durables.

Le budget mobilité peut désormais servir à financer les emprunts (pour un vélo électrique, par exemple), les frais de stationnement (que ce soit pour un emplacement couvert ou non, lié à l'utilisation de transports publics ou non), l'équipement pour augmenter la visibilité et la protection (casque de vélo, veste fluorescente par exemple). Les tricycles et quadricycles à moteur électrique de poids limité sont ajoutés à la liste des modes de déplacement doux.

Le budget mobilité peut désormais servir à financer des abonnements aux transports publics pour les membres de la famille du travailleur habitant sous le même toit (et plus nécessairement des abonnements pour les trajets domicile-travail). Le gouvernement espère ainsi réduire considérablement l'utilisation des voitures de société en tant que véhicule familial.

Pour limiter la nécessité des déplacements, le gouvernement élargit la possibilité de financer des logements à proximité du lieu de travail.

De plus, les employeurs sont tenus de faire au moins une proposition dans le cadre du pilier 2 (moyens de déplacement durables). Le 'délai d'attente' (avoir disposé au moins 12 mois d'une voiture de société ou y être éligible) est supprimé.



Le budget mobilité peut désormais servir à financer un emprunt pour acheter un vélo électrique.

ÉCOCHÈQUES EXCLUSIVEMENT ÉLECTRONIQUES ET VALABLES POUR LES ACHATS DANS LES CIRCUITS COURTS

Fin de parcours pour les écochèques papier : depuis le 1er janvier 2022, ils ne peuvent plus être édités que sous forme électronique.

Les écochèques papier attribués jusqu'au 31 décembre 2021 demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2023. Ensuite, ils disparaîtront définitivement.

Bonne nouvelle, la liste de produits pouvant être acquis avec des écochèques va encore s'allonger puisqu'une nouveauté fait son apparition : les produits agricoles en circuit court.

La vente directe à la ferme présente une valeur ajoutée sur le plan écologique. De plus, elle permet une diminution du transport des produits, des emballages, du gaspillage alimentaire et de la consommation d'énergie. Chaque producteur belge qui répond aux critères du circuit court peut demander le label « En direct de la ferme » (ou « Recht van bij de boer »).

INDEMNITÉ D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL MINIMALE À PARTIR DU 4E MOIS

Une indemnité minimale sera dorénavant allouée à partir du 4e mois d'incapacité de travail. Cette mesure s'inscrit dans le processus de phasage vers le montant minimal de l'indemnité d'incapacité de

travail qui s'achèvera en 2024. En 2021, un travailleur en incapacité n'avait droit à des indemnités qu'à partir du 7e mois.

ALLONGEMENT DU DÉLAI POUR REMETTRE SON CERTIFICAT D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL AUPRÈS DE SA MUTUALITÉ

Le délai de remise d'un certificat d'incapacité de travail à sa mutualité, y compris en cas de prolongation ou de rechute, est porté de 2 à 7 jours civils. Veuillez noter qu'en ce qui concerne la première déclaration d'incapacité de travail, les ouvriers et les employés (et donc pas les chômeurs) continuent à bénéficier d'une période plus longue (respectivement 1er jour d'incapacité + 13 jours et 1er jour d'incapacité + 27 jours). Rien ne change de ce côté.

Pour ne pas devoir sanctionner immédiatement une personne qui n'a pas respecté les délais, une mesure d'avertissement est désormais prévue.

TRAJET RETOUR AU TRAVAIL DES MALADES DE LONGUE DURÉE ET DES CHÔMEURS

À partir de 2022, les coordinateurs "Retour au Travail" des mutualités peuvent aider les salariés et des demandeurs d'emploi à trouver un travail adapté, un autre travail ou une formation. La démarche reste volontaire, un travailleur en incapacité ou un chômeur n'est pas obligé d'entamer ou de terminer un trajet de retour au travail. ■

Le CNT ouvert au report des vacances annuelles



La Commission européenne insiste pour que la Belgique mette sa réglementation sur les vacances annuelles en conformité avec sa directive concernant l'aménagement du temps de travail. Le travailleur belge devrait notamment prendre ses jours de congé ultérieurement lorsqu'une maladie survient pendant la période de vacances.

Le Conseil national du Travail (CNT) a rendu un avis unanime en faveur du report des jours de vacances annuelles. Les partenaires sociaux proposent des solutions qui diffèrent de celles qui lui ont été soumises pour avis par le ministre de l'Emploi.

L'intention des partenaires sociaux est de permettre le report des jours de vacances au-delà de l'année de vacances lorsque le travailleur s'est trouvé dans l'impossibilité, pour des raisons limitativement énumérées, de prendre la totalité de ses congés l'année de vacances. Il sera aussi désormais possible au travailleur de prendre ses jours de vacances ultérieurement, si une maladie ou un accident survient pendant la période de vacances, ce qui, pour l'instant, lui fait perdre les jours de congé ayant coïn-

cidé avec la maladie ou l'accident. Pour cette situation particulière, et dans un intérêt de simplification administrative, il est proposé d'introduire un encadrement spécifique qui tient compte, d'une part, de l'organisation du travail de l'entreprise et du respect du système de planification des congés en vigueur dans l'entreprise et, d'autre part, de la possibilité pour le travailleur de rendre opérant le droit au report découlant d'une maladie ou d'un accident survenu pendant les vacances. ■

Accord sur les mesures temporaires pour la continuité des entreprises

Devant la multiplication des absences des travailleurs pour maladie/quarantaine/garde d'enfants en bas âge, le Groupe des 10 (à l'exception de la FGTB) s'est mis d'accord sur une série de mesures visant à assurer la continuité des entreprises. Elles seront d'application jusqu'au 28 février 2022 dans le secteur privé, à l'exception de l'éducation et de la santé, lorsque le gouvernement les aura adoptées.

- Il sera (à nouveau) possible d'employer des **chômeurs temporaires** dans une entreprise autre que celle où ils sont employés, avec maintien de 75 % de leur allocation.
- Les travailleurs pourront, tout en conservant 75 % de leurs avantages, suspendre temporairement leur **crédit-temps/congé thématique/fin de carrière** afin de travailler plus d'heures.
- Les **contrats de travail à durée déterminée successifs** qui ont dépassé la durée légale (maximum 4 contrats de travail d'au moins 3 mois, durée totale ne dépassant pas 2 ans) et qui sont prolongés d'au moins 7 jours ne seront pas considérés comme des contrats à durée indéterminée.
- Les **pensionnés** pourront cumuler leur pension avec des revenus professionnels sans limitation.
- Les **personnes en RCC** pourront travailler dans leur propre entreprise, ou dans une



- autre entreprise, en conservant 75 % de l'allocation et des avantages.
- Les personnes disposant d'un permis de séjour légal (temporaire ou permanent) pourront commencer à travailler immédiatement.

- Les étudiants verront 45 heures prescrites pendant la période comprise entre le 23 janvier et le 28 février neutralisées dans le calcul de leur quota. ■

Saisie sur salaire

PLAFONDS AU 1^{ER} JANVIER 2022

En cas de dettes, le créancier peut saisir le salaire ou les allocations sociales (voir page 23) afin de récupérer ses sous. En cas de saisie, une partie du salaire sera directement versée au créancier jusqu'au remboursement complet des dettes, l'autre est protégée jusqu'à certains montants qui sont indexés au début de chaque année.

Saisie sur salaire et autres revenus du travail :

Revenu mensuel net	% de saisie	Maximum saisissable
0 € - 1 186 €	0 %	0 €
1 186,01 € - 1 274 €	20 %	17,60 €
1 274,01 € - 1 406 €	30 %	39,60 €
1 406,01 € - 1 538 €	40 %	52,80 €
+ 1 538 €	Montant net qui dépasse 1 538 €	

Accord pour indexer les plafonds du Fonds de Fermeture d'Entreprises

Le comité de gestion du Fonds de Fermeture d'Entreprises (FFE) s'est mis d'accord sur l'augmentation du montant limite d'intervention, pour supprimer les plafonds intermédiaires et pour mettre fin à la distinction entre employés et ouvriers en ce qui concerne la période de référence pour le droit à l'indemnité de fermeture. Ces changements n'entreront en vigueur qu'après l'intervention du législateur.



Lors du congrès statutaire du 14 décembre 2018, le Syndicat libéral avait proposé d'indexer les montants limites des interventions du Fonds de Fermeture d'Entreprises et de supprimer les plafonds intermédiaires. Ces revendications deviendront réalité une fois que le législateur aura entériné l'accord signé entre les partenaires sociaux au sein du comité de gestion du FFE, c'est-à-dire probablement au début de l'été.

INDEMNITÉS LIMITÉES

Rappelons que le Fonds de Fermeture d'Entreprises a pour mission d'indemniser les travailleurs victimes de la fermeture ou de la faillite de leur entreprise. Lorsque l'employeur ne peut plus faire face à ses obligations de paiement en raison de son insolvabilité, le FFE paie non seulement l'indemnité de fermeture forfaitaire, mais aussi les indemnités contractuelles comme les arriérés de salaire, les avantages contractuels, les pécules de vacances, ainsi que l'indemnité de départ. Toutefois, ces interventions ne sont pas illimitées. Les pertes de revenus ne sont compensées que dans une certaine mesure. De plus, contrairement à l'indemnité de fermeture, ces plafonds ne sont pas indexés. De fait, les limites intermédiaires n'ont plus progressé depuis 2007 et le plafond global est resté le même depuis 2009. Cela conduit à une érosion importante des interventions ces dernières années compte tenu de la hausse des prix à la consommation au cours de la même période.

PLAFOND GLOBAL 30 500 EUROS

Il n'y a pas que la hauteur des montants qui pose problème. La manière dont les plafonds sont appliqués peut également être améliorée. Actuellement, il existe trois plafonds différents :

- 6 750 euros pour couvrir les arriérés de salaire, ainsi que tous les avantages et indemnités, dus sur une base contractuelle,
- 4 500 euros pour couvrir les pécules de vacances et
- le plafond global de 25 000 euros.

Les partenaires sociaux ont convenu de porter le plafond global de 25 000 euros à 30 500 euros à compter du 1er juillet 2022.

Les plafonds intermédiaires de 6 750 euros et 4 500 euros seront supprimés à partir de la même date. Toutes les interventions du FFE à titre d'indemnités contractuelles seront limitées à partir du 1er juillet 2022 au plafond global de 30 500 euros.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Pour avoir droit à l'indemnité de fermeture, le contrat du travailleur doit prendre fin dans une période bien précise, appelée « période de référence ».

Cette période est différente pour les employés et les ouvriers. Il n'y aura plus de distinction entre ouvriers et employés en ce qui concerne la période de référence, qui est portée pour les deux catégories à 18 mois.



Impact du coronavirus sur l'index en 2021

Les membres de la Commission de l'Indice sont parvenus à un avis unanime proposant certaines réformes à l'indice des prix à la consommation de 2022. Les mesures sanitaires et la fermeture de pans entiers de l'économie ont compliqué le travail de suivi de l'évolution des prix.



En Belgique, nous disposons d'un système d'indexation automatique qui permet d'adapter automatiquement les salaires, les pensions et les allocations sociales au coût de la vie. Les formes d'indexation peuvent varier selon les secteurs ou les entreprises : soit, l'indexation n'intervient que lorsque l'index a dépassé un certain niveau, appelé « pivot », soit les salaires sont indexés à des moments fixes ou à des taux fixes.

Le système d'indexation belge se base sur l'indice des prix à la consommation national (ICPN ou IPC), supervisé par la Commission de l'Indice, organe composé de manière paritaire. Toute réforme envisagée doit faire l'objet d'une demande d'avis adressée à cette commission. Cette année encore, les membres de la Commission de l'Indice sont parvenus à un avis unanime proposant certaines réformes à l'IPC de 2022. Celui-ci a été soumis au ministre de l'Économie, qui a marqué son accord.

SUIVI RIGOUREUX

la crise du Covid-19 a exigé un suivi rigoureux et intense de l'évolution des prix. Les mesures sanitaires restrictives qui perdurent ont présenté des défis majeurs pour l'administration en terme de suivi de l'évolution des prix. Pour la CGSLB, les travaux de la Commission de l'Indice sont essentiels, car ils nous permettent de veiller scrupuleusement à la mesure de l'évolution des prix. L'adaptation correcte des salaires et allocations sociales de nos affiliés au coût de la vie reste une préoccupation importante de notre syndicat. Le système de l'indexation ne peut pas être attaqué sur la base d'arguments techniques, puisque c'est l'un des plus fiables au monde. Ceci est particulièrement important en périodes d'inflation exceptionnellement élevée, comme c'est le cas actuellement.

PRIX DE L'ÉNERGIE

L'inflation a grimpé de 5,64 % à 5,71 % en décembre, soit son niveau le plus élevé depuis

juillet 2008, la forte augmentation de l'inflation ce mois-ci est due, comme ces derniers mois, aux prix élevés de l'énergie. L'inflation de l'énergie s'élève actuellement à 41,98 %.

En décembre, les principales hausses de prix ont concerné l'achat de véhicules, les loyers privés, le gazoil de chauffage, le poisson et les fruits de mer, les produits d'hygiène corporelle, l'électricité, les villages de vacances, les voyages à l'étranger et les city trips, les produits d'entretien et les billets d'avion. Le gaz naturel, les carburants, les boissons alcoolisées et les fruits ont, par contre, exercé un effet baissier sur l'indice. (source Statbel)

PAS DE NOUVEAU PRODUIT OU SERVICE

Pour la première fois depuis la grande réforme de 2014, aucun nouveau produit ou service (qui forment les témoins) n'a été ajouté au panier de l'indice. Puisqu'en 2021, aucune enquête relative au budget des ménages (EBM) représentative n'a été organisée, l'administration n'a pas relevé de nouveaux profils de dépense ni de nouveaux produits ou services. En cette année, les possibilités d'ajouter des témoins classiques étaient en effet peu nombreuses en raison de la pandémie.

Une autre méthode technologique utilisée pour mesurer l'évolution des prix de certains témoins est le « webscraping ». Il s'agit d'une technique d'extraction automatique de données de pages Internet. Vu l'importance croissante de l'e-commerce, il est crucial d'avoir recours à cette méthode, afin de pouvoir prendre en compte ces informations dans l'indice aussi. C'est une technique de recueil de données de prix beaucoup plus efficace et nettement plus infaillible que les enregistrements classiques puisque dans les magasins physiques l'échantillon de produits est toujours limité. ■

Bonnes affaires d'hiver

	65 % de réduction sur votre abonnement annuel Test-achats
	10 € de réduction dans l'un des restaurants de Maasmechelen village
	20 % de réduction sur toute la gamme Rowenta
	15 % de réduction sur toute la gamme Rituals
	5 % de réduction sur vos vouchers INNO
	Jusqu'à 30 % de réduction sur une sélection de produits Braun
	15 % de réduction sur votre première boîte de snack Justbite
	8 % de réduction sur vos vouchers Zalando

Envie de compenser le manque de chaleur et de lumière en vous offrant quelques petits plaisirs d'hiver ? Allez découvrir sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be toutes les bonnes affaires que nous vous proposons.

BIENVENUE CHEZ EKIVITA EDENRED

Vous ne connaissez pas encore la nouvelle plateforme Avantages du Syndicat libéral ? Cliquez vite sur avantages.cgsלב.be. Vous pourrez encore plus facilement bénéficier de réductions exclusives !

Dépêchez-vous d'activer votre compte – même si vous étiez déjà enregistré sur la plateforme CGSLB Avantages – et profitez des aubaines !

Allez sur www.avantages.cgsלב.be et cliquez sur le bouton 'activer mon compte'. Introduisez votre numéro d'affiliation (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et personnalisez votre mot de passe.

Des soucis pour vous connecter ou vous enregistrer ? Le helpdesk d'Edenred est à votre disposition au 02/201.74.61 ou par e-mail à l'adresse : support-ekivita-be@edenred.com.

Vous avez égaré votre numéro d'affiliation ? Demandez-le auprès de votre secrétariat CGSLB.

Astuce : téléchargez l'**app Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos vouchers en 3 clics
- Accessible partout et à toute heure
- Vous avez toujours vos vouchers avec vous
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos vouchers, même offline
- Trouvez vos réductions sur la plateforme



Protection contre le licenciement pendant la grossesse

Depuis le début de la crise Covid, le nombre de naissances ne cesse d'augmenter. Intéressons-nous à la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes.

Sous l'impulsion du droit européen, la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes a été introduite dans la législation belge. L'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 stipule qu'un employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

CHAMP D'APPLICATION

Le régime de protection de la maternité s'applique à toutes les travailleuses, non seulement aux personnes occupées dans le cadre d'un contrat de travail, mais aussi à celles qui y sont assimilées par le seul fait qu'elles travaillent dans un lien de subordination, comme les apprenties ou les personnes engagées dans les divers programmes de remise au travail (*Cour du travail de Mons, 11.02.2010*).

PÉRIODE DE LA PROTECTION

Début de la protection

La protection contre le licenciement prend cours dès le moment où l'employeur est informé de la grossesse.

Si l'employeur a envoyé son préavis à la travailleuse le 20/4, le licenciement est réputé avoir eu lieu à cette date, même si l'absence de délai mentionné rend le préavis nul.

Dès lors, ce licenciement est antérieur au début de la protection si la travailleuse a envoyé un pli recommandé informant l'employeur de sa grossesse le même jour (réceptionné

le lendemain) (*Cour du travail de Bruxelles, 09.10.2019*).

Aucune condition de forme n'est reprise dans la loi quant à la manière dont l'employeur doit en être informé. Cela peut donc être communiqué de n'importe quelle manière.

En cas de contestation, c'est à la travailleuse de prouver que son employeur était au courant de sa grossesse au moment du licenciement (*Cour du travail de Bruxelles, 23.02.2005*).

La travailleuse qui a informé l'employeur, à l'aide d'un message SMS, qu'elle prenait congé l'après-midi pour fêter sa grossesse toute récente et peut le démontrer grâce à un procès-verbal de la police et à sa facture GSM, prouve que l'employeur était au courant de la grossesse (*Cour du travail de Bruxelles, 11.02.2011*).

Une constatation "de visu" de la grossesse est suffisante (*Cour du travail de Gand, 21.03.2001*).

Quoique la communication puisse se faire en principe de n'importe quelle manière, il est préférable de remettre le plus rapidement possible un certificat médical à l'employeur attestant de l'état de la travailleuse (*Cour du travail de Gand, 14.04.2003*).

D'après différents extraits de la jurisprudence cités précédemment, les mots "a été informé" sont interprétés au sens large du terme. Il est toutefois conseillé à la travailleuse, pour éviter tout problème, de remettre un certificat avec accusé de réception ou de l'envoyer par recommandé afin d'avertir l'employeur de sa grossesse.

Fécondation in vitro

En cas de fécondation in vitro, la travailleuse

n'est pas directement protégée contre le licenciement.

Dans son arrêt du 26 février 2008, la Cour de justice européenne a estimé que si le jour du licenciement, il y a déjà des ovules fécondés in vitro, mais non encore transférés dans l'utérus de la travailleuse, cette dernière n'est pas protégée contre le licenciement car l'une des conditions essentielles pour l'application de la protection, à savoir la grossesse, n'est pas respectée. La travailleuse peut toutefois contester son licenciement en se reposant sur la loi contre les discriminations sur la base du sexe. Depuis le 9 mars 2020, une distinction directe fondée sur la procréation médicalement assistée est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe (article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes).

Durée et fin de la protection

La protection contre le licenciement se termine 1 mois après la fin du congé postnatal. Le repos postnatal ne se limite pas à la période de repos obligatoire. Il peut être prolongé du repos prénatal non encore pris, en cas de naissance multiple, de l'hospitalisation du nouveau-né ou de l'incapacité de travail de la travailleuse pendant la période des 6 ou 8 semaines précédant la date exacte de l'accouchement.

Dans le repos postnatal, la période de 8 semaines au cours de laquelle les jours de congé postnatal peuvent être répartis est aussi, le cas échéant, prise en compte. Le délai d'un mois débute alors après la fin de cette période de 8 semaines.

Elle est également d'application en cas de naissance d'un enfant mort-né survenant après 180 jours de grossesse.

PORTÉE DE LA PROTECTION

Motifs possibles de licenciement

Pendant la période de protection contre le licenciement, l'employeur ne peut pas licencier la travailleuse en raison de son état physique qui résulte de sa grossesse ou d'un accouchement.

La protection liée à la maternité n'est pas absolue.

L'interprétation de la notion " motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement " ne doit pas se limiter aux motifs grave, motifs économiques ou techniques. Il n'est pas obligatoire que l'employeur puisse reprocher un comportement intentionnellement fautif à la travailleuse (Cour du travail de Bruxelles, 02/06/2015). Le comportement de la travailleuse peut être un motif suffisant c'est-à-dire qui n'a rien à voir avec la grossesse même (Cour du travail de Bruxelles, 02.06.2015).

Il n'est pas obligatoire que l'employeur puisse reprocher un comportement intentionnellement fautif à la travailleuse (Cour du travail de Bruxelles, 02.06.2015).

La répétition de fautes est un motif étranger à l'état physique de la travailleuse enceinte et justifie le licenciement (Cour du travail de Bruxelles, 06.03.2015).

De mauvaises performances, le non-respect des délais et des accords constituent aussi un motif suffisant (Cour du travail d'Anvers, 20.10.2017).

La travailleuse peut également être licenciée pour des raisons relatives au fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur qui démontre la dégradation économique de l'activité au point qu'il est nécessaire de réduire la masse salariale et prouve qu'il a préféré licencier la travailleuse à temps plein plutôt que la travailleuse à temps partiel afin d'opérer une réduction plus importante de la masse salariale n'est pas tenu de verser l'indemnité de protection (Cour du travail de Liège, 08.11.2019).

Si l'employeur invoque une restructuration comme motif de licenciement, il doit décrire les critères qui ont conduit à déterminer les services et les travailleurs concernés. Cependant, les juridictions du travail ne peuvent contrôler l'opportunité des critères de licenciement retenus en cas de restructuration (Cour du travail de Mons, 26.10.2018).

La directive européenne 92/85 concernant la



sécurité et de la santé des travailleuses enceintes ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif, sans lui fournir d'autres motifs que ceux qui justifient ce licenciement collectif, pour autant que sont indiqués les critères objectifs qui ont été retenus pour désigner les travailleurs à licencier. De même, dans le cadre d'un licenciement collectif, la directive ne prévoit ni une priorité de maintien des postes ni une priorité de reclassement applicables préalablement à ce licenciement, pour les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, sans que soit exclue, cependant, la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée à ces travailleuses (Cour de justice, 22.02.2018).

Lorsque plusieurs motifs sont à la base du licenciement, ils doivent tous être étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement.

Il n'est pas admis que le licenciement soit lié pour partie à l'état de grossesse, et pour partie à des motifs étrangers à cet état (Cour du travail de Bruxelles, 08.12.2010).

PREUVE

Pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

En cas de contestation, l'employeur doit prouver, non seulement l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers mais, également, la sincérité des motifs ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement (Cour du travail de Liège, 08.10.2018 ; Cour du travail d'Anvers, 13.10.2017 ; Cour du travail de Bruxelles, 2.3.2016).

Lorsque l'employeur a donné suite à la demande de la travailleuse enceinte de notifier par écrit le motif du licenciement, il ne peut par la suite, invoquer un autre motif (Cour du travail de Liège, 06.03.2017 ; Cour du travail d'Anvers, 25.03.2013).

Le fait de changer de version au cours de la procédure n'est pas compatible avec l'exactitude requise pour les motifs invoqués (Cour du travail de Liège, 08.10.2018).

SANCTION

Si l'employeur procède au licenciement pendant la période de protection et ne peut fournir la preuve qu'il est justifié par un motif grave ou suffisant, il sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

Le calcul de l'indemnité tient compte des avantages acquis en vertu du contrat (Cour du travail de Gand, 10.09.2007). ■

Ilse Veugen

À la recherche d'une protection sociale pour les travailleurs des plateformes

Chauffeurs de VLC, livreurs de plats préparés... nous voulons que des propositions concrètes soient mises sur la table afin d'améliorer le sort des travailleurs des plateformes et qu'ils puissent bénéficier d'un véritable statut leur accordant des droits sociaux.



En tant que syndicat, nous souhaitons que les travailleurs puissent exercer leur profession dans un cadre protégé et légal qui leur ouvre des droits en matière de sécurité sociale (assurance maladie, pension, chômage...).

FAUX TAXIS, VRAIS CHAUFFEURS

Les chauffeurs de véhicules aisément reconnaissables à leur plaque commençant par T-LA ont à plusieurs reprises bloqué la circulation à Bruxelles suite à une décision de la cour d'appel qui a poussé Uber à fermer la plateforme UberX le 26 novembre 2021. Les chauffeurs de VLC (Location de voiture avec chauffeur) qui utilisaient cette plateforme ne pouvaient plus exercer leur activité. Une solution temporaire « *sparadrap* » du gouvernement a depuis été adoptée par la Commission afin de permettre aux chauffeurs de continuer à effectuer leurs courses jusqu'au 22 juillet 2022.

En tant que partenaires sociaux, nous voulons trouver des solutions dans ce cadre-là. Les chauffeurs Uber sont pour nous des chauffeurs de taxi. Il est donc important qu'ils soient reconnus comme tels, ainsi que tous les services

de transport rémunéré de personnes. Une ordonnance sur la réforme du secteur va être émise dans le courant de cette année. Nous espérons qu'elle ira dans ce sens afin de permettre à tous les chauffeurs de travailler sous les mêmes conditions.

CONCURRENCE EN PLEINE CROISSANCE

Depuis 2014, les plateformes comme Uber et Heetch sont apparues. Ces véhicules LVC sont commandés par catégories : luxe, grand luxe, cérémonie et minibus. En février 2020, une étude a été effectuée par le consultant Deloitte pour Bruxelles-Mobilité qui permet de mesurer l'ampleur du problème auquel les compagnies de taxis sont confrontées à l'heure actuelle.

L'émission « *Derrière les chiffres* » de la RTBF a enquêté de manière approfondie sur l'utilisation de la plateforme et cite que contrairement au marché des taxis, le marché des voitures de location avec chauffeur est en pleine expansion depuis 2013. Entre 2013 et 2019, « *le nombre d'autorisations et d'exploitants a été multiplié par un facteur supérieur à 100, passant ainsi de 68 en 2013 à 775 en 2019.* » Du côté du nombre

de véhicules, la croissance est encore plus importante : le nombre de voitures de location avec chauffeur est passé de 235 à 983, ce qui représente une augmentation de plus de 400 %.

Le 5 mars 2021, le ministre-président de la Région, Rudi Vervoort, annonçait une croissance encore supérieure : « *Sur le terrain, les demandes d'autorisation de service de LVC non soumises à un numerus clausus – ce qui n'est pas le cas des taxis – ont explosé. En 2015, on comptait 217 LVC et aujourd'hui, en mars 2021, il y en a 1191 qui disposent d'une plaquette bruxelloise. Cela correspond à une augmentation de 450 %* ». À titre de comparaison, en 2020, le nombre de taxis présents à Bruxelles était de 1 300.

Le cabinet Ipsos a réalisé une enquête pour Uber sur les travailleurs à Bruxelles : 52 % des chauffeurs travailleraient uniquement pour Uber, surtout dans les chauffeurs de moins de 30 ans.

CONCURRENCE DÉLOYALE

L'émission a conclu qu'il était impossible de comparer les prix pratiqués par une plateforme comme Heetch ou Uber avec ceux des compagnies de taxis. Pour certains trajets ou certains moments de la journée, les prix pratiqués peuvent être plus élevés ou plus bas que ceux des taxis. Cela s'explique par leur méthode de tarification. Les taxis utilisent des tarifs par prise en charge et au kilomètre fixe alors que les plateformes LVC utilisent les algorithmes (type de service utilisé, nombre de demandes...).

Le problème n'est pas l'augmentation du nombre de ces travailleurs, mais la concurrence déloyale qu'ils exercent au détriment des compagnies de taxis qui engagent leurs travailleurs sous contrat d'employés et sont soumises à un numerus clausus pour leurs taxis alors que les demandes d'autorisation de service LVC non.

SOLUTION TEMPORAIRE

La commission des affaires intérieures du Parlement bruxellois a approuvé le 9 décembre 2021 la solution temporaire proposée permettant aux chauffeurs du secteur de LVC de reprendre leur travail en Région bruxelloise dans un cadre légal et a été adoptée lors de la réunion plénière du 10 décembre 2021.

Dans cette ordonnance, les conducteurs doivent travailler sur la base d'un permis d'exploitation délivré à la suite d'une demande introduite au plus tard le 15 janvier. Ils doivent avoir la preuve qu'ils exercent cette activité pendant une moyenne de 20 heures par semaine et qu'il s'agit de leur occupation principale. Les trajets effectués doivent obligatoirement avoir été commandés préalablement via une plateforme.

Ces chauffeurs LVC ne peuvent donc ni prendre de clients sans réservation ni stationner sur la voie publique ou sur un emplacement réservé aux taxis.

COURSISERS À VÉLO

Les coursiers qui travaillent pour des plateformes comme Uber Eats et Deliveroo ont également besoin d'être mieux protégés.

Il n'y a ni revenu minimum, ni protection sociale, ni assurance accident pour eux-mêmes et pour leur outil de travail (vélo, trottinette, scooter...). N'importe qui disposant d'un smartphone et d'un moyen de transport peut devenir livreur en remplissant un formulaire en ligne.

Le Collectif des coursiers, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et les trois syndicats du secteur FGTE-UBT, CSC, CGSLB ont déjà mené des actions en 2021 pour une meilleure protection des droits et conditions de travail des coursiers.

AUTRES MODÈLES ÉCONOMIQUES

En Belgique, on retrouve aussi le troisième grand nom de la livraison de repas à domicile : JustEat-TakeAway.com. L'entreprise salarie l'ensemble de ses livreurs via des contrats d'intérim.

Un nouvel acteur opère depuis 2021 en Belgique : Gorilla's. Ce dernier se concentre sur la livraison express à domicile pour des supermarchés (Colruyt, Jumbo Supermarkets) à Bruxelles et à Anvers en scooter ou à vélo. Afin de pouvoir effectuer leur course en 20 minutes maximum, ils ont des entrepôts locaux avec plus de 1 500 produits.



Les coursiers qui travaillent pour des plateformes comme Uber Eats et Deliveroo ont besoin d'être mieux protégés. Le modèle économique de livraison de plats préparés à domicile permet de salarier les travailleurs comme le démontre Takeaway.

Il y a de nombreux concurrents sur le marché européen comme Weezy, Getir, Dija, Stuart, Frichti, Nestor, Zomato, Swiggy et Food Panda qui risquent également d'élargir leurs activités vers la Belgique.

PAS DE LIEN DE SUBORDINATION

L'Auditorat du Travail a fait mener par des inspecteurs de l'ONSS une enquête sociale, qui a débuté en 2017, sur le statut des coursiers et a porté l'affaire devant le tribunal du travail de Bruxelles. Le procès « Deliveroo » a débuté le 28 octobre 2021. Une vingtaine de coursiers s'étaient également joints à l'action et sollicitaient la reconnaissance du statut de salarié ainsi que la déclaration à l'ONSS de leurs prestations et des arriérés de salaire depuis 2018. Dans son jugement du 8 décembre 2021, le tribunal a estimé qu'il n'y avait pas de lien de subordination entre les coursiers et Deliveroo. La justice belge a tranché et les considère comme des indépendants. Ces coursiers ne doivent de ce fait pas bénéficier d'un contrat de travail ni des obligations qui en découlent pour l'employeur. Ils ne sont pas des salariés.

LE COMBAT N'EST PAS FINI

L'Auditorat a d'ores et déjà interjeté appel de cette décision. C'est la Cour du travail de Bruxelles qui va donc désormais devoir trancher la question du statut des coursiers. En 2018, la CRT (Commission administrative de règlement de la relation du travail) avait estimé que la relation entre le coursier et la plateforme de livraison de repas Deliveroo s'apparentait plus à celle d'un salarié face à un employeur qu'à celle d'un collaborateur indépendant face à un client. Cet avis a été invalidé par le tribunal du travail de Bruxelles.

Depuis 2017, en Belgique, les coursiers de De-

deliveroo n'ont plus pu passer par l'entreprise sociale SMART qui permet d'acquérir un statut de salarié durant des périodes de travail définies. Afin de pouvoir continuer à travailler pour la plateforme, les travailleurs ont dû choisir entre deux types de relation :

- soit prestataires de service dans le cadre de l'économie collaborative, un statut particulier avec un régime fiscal avantageux en dessous d'un certain plafond de revenus
- soit indépendant.

Suite au jugement rendu le 8 décembre, les coursiers ne peuvent plus opter que pour la deuxième proposition de Deliveroo et opérer comme indépendants. Ils doivent dorénavant payer des cotisations sociales et peut-être même les arriérés.

PRÉSUMPTION DE RELATION DE TRAVAIL

La situation est inverse aux Pays-Bas, où le livreur n'est pas considéré comme un indépendant suite à une décision du Tribunal en 2019 et à un jugement de la cour d'appel en 2021. Deliveroo est considéré comme un service de livraison et est soumis à la Commission paritaire du transport, de ce fait à leur convention collective de travail. Plus de 6 millions d'euros d'arriérés de primes de pension devront être payés par la plateforme de livraison. La CGSLB réclame une présomption de relation de travail pour les travailleurs prestant sur une plateforme numérique. Cela permettrait à ces travailleurs de bénéficier de l'ensemble des protections prévues par le droit du travail. De plus, la CGSLB estime que le statut de salarié correspond à la situation de fait de la majorité des travailleurs des plateformes. ■

Aurélie Carette

Quatre critères européens pour qualifier un travailleur de plateforme de salarié



Le jeudi 9 décembre 2021, la Commission européenne a présenté les initiatives législatives tant attendues pour protéger les travailleurs des plateformes numériques. Des mois de préparation et de consultations, auxquelles nous avons également participé en tant que syndicat, ont abouti à un ensemble de mesures porteuses d'espoir. Bien sûr, des améliorations sont toujours possibles, mais de notre point de vue de protecteurs des travailleurs, il s'agit d'une étape importante vers une protection plus forte de ces travailleurs.

Il était clair depuis un certain temps qu'un meilleur cadre législatif était nécessaire de toute urgence pour les entreprises opérant dans l'économie des plateformes, qui ne cesse de croître. Même avant la pandémie de Corona, cette branche de l'économie se développait très rapidement et la pandémie n'a fait qu'accélérer cette expansion. Aujourd'hui, plus de 28 millions de personnes dans l'UE travaillent sur des plateformes numériques et ce nombre devrait augmenter considérablement dans les années à venir.

FAUX INDÉPENDANTS

Pour les employés des plateformes, le plus gros problème est le statut dans lequel ils travaillent. La grande majorité d'entre eux travaillent sous un statut d'indépendant, ce qui implique qu'ils ne bénéficient pratiquement d'aucune protection sociale. Mais ce qui est vraiment problématique, c'est le phénomène du faux travail indépendant. On estime qu'environ 5,5 millions de personnes sont mal classées dans l'économie des plateformes européennes. Concrètement, cela signifie que les entreprises permettent aux intéressés de travailler sous un statut d'indépendant, alors qu'ils doivent se conformer à toutes les caractéristiques et obligations d'un salarié.

DROITS SOCIAUX

La Commission européenne est consciente de ce problème et veut s'y attaquer par le biais de nouvelles règles. L'économie des plateformes numériques, relativement récente, s'accompagne de nombreux nouveaux défis. En raison des différentes méthodes de travail, il est en effet difficile d'évaluer correctement la situation de l'emploi des personnes. De ce fait, certains travailleurs ne bénéficient pas de la protection des droits sociaux et du travail. Pour nous, en tant que syndicat, cette situation est inacceptable et nous nous félicitons donc du fait que la Commission européenne prenne des mesures.

Les nouvelles règles proposées par la Commission visent donc à donner aux personnes travaillant par l'intermédiaire de ces plateformes les droits sociaux auxquels elles ont droit.

EN TOUTE TRANSPARENCE

En outre, elle souhaite également qu'une attention et une protection supplémentaires soient portées à la manière dont les algorithmes distribuent certains services entre les travailleurs. Aujourd'hui, il n'y a que peu ou pas de transparence sur la manière dont ces systèmes informatiques répartissent le travail entre les travailleurs. Dans l'ensemble, l'objectif des nouvelles règles est de renforcer la sécurité juridique au sein de l'économie des plateformes dans l'UE.

La principale initiative législative de la commission est une proposition de directive. Cette directive vise à garantir que la situation juridique de l'emploi des travailleurs des plateformes numériques correspond à la situation et aux conditions réelles d'emploi.

SELON 4 CRITÈRES

Pour ce faire, la directive propose 4 critères d'évaluation pour déterminer si la plateforme est effectivement un employeur ou si les employés sont des indépendants. Si au moins 2 des 4 critères sont remplis, la plateforme est légalement considérée comme un employeur. Les critères pertinents sont les suivants :

- détermination du niveau de rémunération, contrôle électronique de la performance du travail,
- restriction de la liberté de choisir les heures de travail/absence, d'accepter ou de refuser un travail ou de faire appel à des sous-traitants.
- établissement de règles spécifiques obligatoires concernant l'apparence, le comportement envers les clients ou l'exécution du travail.
- restriction de la possibilité de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour des tiers.

PARLEMENT ET CONSEIL

Si une plateforme est qualifiée d'employeur, les travailleurs de la plateforme numérique travaillant pour cette plateforme bénéficieront des droits sociaux et du travail attachés au statut de salarié en vertu du droit national. Cette protection comprend : le droit à un salaire minimum, la négociation collective, la protection du temps de travail et de la santé, les congés payés, un meilleur accès à la protection en cas d'accident du travail, les allocations de chômage, les allocations de maladie et une pension de retraite contributive.

La proposition de directive de la Commission doit maintenant être examinée par le Parlement européen et le Conseil. Une fois adoptée, chaque État membre disposera de deux ans pour transposer la directive dans son droit national. ■

Maisons de Vacances CGSLB devient Cazura

Profitez de notre promotion !

Nous vous l'avions déjà annoncé, Maisons de Vacances CGSLB opère sous un nouveau nom : CAZURA.

CAZURA se propose de vous louer les mêmes appartements à Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, De Panne et Cavalaire-sur-mer. Vous trouverez toutes les informations sur le tout nouveau site www.cazura.be

Vous pourrez réserver et même payer en ligne !

Pour vous faciliter la vie, nous avons équipé nos appartements de serrures digitales. Plus de besoin d'aller chercher les clés dans une agence, le code vous sera envoyé par e-mail quelques jours avant votre arrivée. Les portes des communs et de votre appartement s'ouvriront à vous sur présentation du QR code imprimé sur papier ou de la capture d'écran, ou encore en utilisant l'application sur votre smartphone.

Plus d'infos à ce sujet sur notre site www.cazura.be sous l'onglet 'questions fréquentes'.

Vous avez d'autres questions ? Contactez nos collaborateurs au 09/396 76 00 ou via info@



**Nouveau nom,
nouveau site,
nouvelle gérance...**

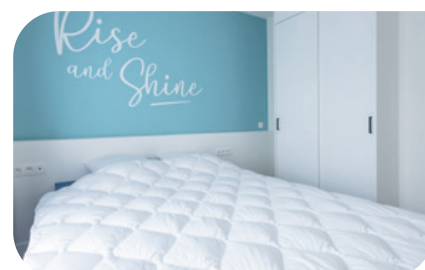
Voilà qui justifie une action spéciale !

25 / 25 / 25

Trop impatient de découvrir toutes ces nouveautés ? Nous avons une bonne nouvelle pour vous !

Le 25 février 2022, nous rouvrirons nos appartements de Blankenberge, Oostende, Middelkerke et Westende après avoir installé des serrures digitales.

Dépêchez-vous de réserver un séjour situé entre le 25 février 2022 et le 25 mars 2022, et vous bénéficierez d'une réduction de 25 % sur le prix de la location (à l'exception des options et des suppléments).



Wallonie

Réforme de l'accompagnement des demandeur-euse-s d'emploi

La réforme du Forem, intitulée également TIM pour Talent-Impulsion-Mobilisation, ou accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi, est entrée en vigueur ce 1er janvier 2022. Quels sont les grands principes de cette réforme ?



Les difficultés de recrutement dans les métiers en pénurie persistent malgré les primes accordées. Il faut également améliorer les conditions de travail (salaires, horaires, pénibilité) pour attirer des candidats et les maintenir dans leur emploi.

La réforme TIM entend améliorer l'accompagnement des demandeur-euse-s d'emploi (DE) pour augmenter le taux d'emploi en Wallonie, mieux toucher les demandeur-euse-s éloignés du marché du travail (les jeunes, les plus de 50 ans, les peu qualifié-e-s, les demandeur-euse-s d'emploi de plus de 12 et de 24 mois), ainsi qu'augmenter l'adéquation de la main d'œuvre aux besoins des entreprises pour répondre à la problématique des secteurs en pénurie ou en tension de main d'œuvre.

ADAPTATION AU PROFIL

La réforme poursuit ainsi plusieurs objectifs

- Offrir un accompagnement à tous les demandeur-euse-s d'emploi et ce dès l'inscription.

- Objectiver et vérifier leurs compétences le plus rapidement possible (positionnement métier et robustesse, degré de proximité du marché du travail, et autonomie numérique) afin de pouvoir leur proposer un parcours d'accompagnement adapté à leurs besoins et leurs compétences. Les demandeur-euse-s d'emploi dont le positionnement métier ne sera pas évalué comme suffisamment « robuste » pourront bénéficier d'un bilan de compétences et d'une analyse en vis-à-vis de leur orientation professionnelle. Iels pourront également en solliciter un.
- L'accompagnement et son intensité seront donc adaptés au profil de chacune en fonction de son degré de proximité du marché

du travail, de son environnement socio-économique ainsi que de sa maturité numérique.

Pour ce faire, le Forem créera un dossier unique pour chaque DE qui rassemblera toute l'information et les démarches entreprises (diplômes, expériences professionnelles, formations suivies, participations à des salons de l'emploi, validation de compétences, envois de CV,...). Il sera articulé avec un outil de gestion des parcours permettant de suivre en temps réel l'évolution du parcours des demandeur-euse-s d'emploi. Nous tenons à vous informer qu'en vertu du RGPD, vous avez le droit de demander à consulter votre dossier afin de vérifier les données qu'il contient.

DIGITALISATION, OU PAS

Le Forem souhaite également mieux utiliser les outils numériques. Le Forem privilégie l'inscription à distance et plusieurs accompagnements digitaux sont prévus. Toutefois, en raison de la fracture numérique, la CGSLB a insisté pour que l'accompagnement en présentiel puisse toujours être proposé. Il en va de même pour l'inscription afin qu'il reste possible de se présenter directement auprès des services du Forem pour s'inscrire. Cela sera bien le cas en cas de maturité numérique insuffisante, d'éloignement du marché de l'emploi ou sur simple demande. N'hésitez donc pas à formuler vos souhaits afin que votre accompagnement soit le plus adapté à vos besoins.

INTELLIGENCE HUMAINE

Des outils d'intelligence artificielle seront mis à profit pour déterminer la prise en charge

du-de la chercheur-euse d'emploi sur base de l'objectivation de son positionnement métier et de son degré d'autonomie pour l'utilisation des outils digitaux. La CGSLB souhaite que l'analyse d'un-e conseiller-ère du Forem soit également nécessaire.

Le coaching, qui devrait être une approche axée sur l'humain et les besoins spécifiques, doit en effet permettre aux demandeur-euse-s d'emploi de trouver un emploi où iels sont épanoui-e-s, c'est-à-dire un emploi adapté à leurs désirs et à leurs besoins, et en concordance avec leur profil. Les outils de matching basés sur de l'intelligence artificielle devront donc être suffisamment performants pour ne pas réduire à néant les bénéfices apportés par le coaching.

ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Quatre types d'accompagnements sont prévus en fonction du profil du/de la demandeur-euse d'emploi :

- 1) accompagnement à distance digital (en autonomie via des outils et des services en ligne): pour les DE numériquement autonomes et très proches ou proches de l'emploi.
- 2) accompagnement à distance en e-conseil : pour les DE numériquement autonomes et proches du marché du travail ou qui sont confrontés à des obstacles mineurs. L'accompagnement se fait à distance avec l'appui d'une équipe d'e-conseiller-ère-s.
- 3) accompagnement en présentiel auprès d'un-e conseiller-ère de référence sectoriel-le : pour les DE qui s'inscrivent dans un secteur identifié mais qui sont confrontés à des obstacles, ou en cas d'autonomie numérique insuffisante ou en cas de réaffectation, ou sur demande du DE. Le DE aura un-e conseiller-ère de référence chargé-e de son suivi et de la coordination de son parcours d'insertion (il pourra donc également rencontrer des conseiller-ère-s Forem Entreprises et des Formateur-trice-s Forem).
- 4) accompagnement en présentiel avec un-e conseiller-ère de référence en suivi intensif : pour les DE qui ont des obstacles majeurs qui dépassent l'ordre strictement professionnel (problèmes de santé, psychologiques, isolement social, assuétudes, médiation de dettes...). Le Forem va s'appuyer sur une offre de services de tiers spécialisés.



Plus les personnes sont éloignées du marché du travail, plus elles seront convoquées à des entretiens... au risque de les démotiver si elles ne trouvent vraiment pas d'emploi convenable.

Une durée maximale pour les accompagnements à distance est prévue afin de ne pas laisser des personnes qui ont besoin de plus d'encadrement dans un accompagnement qui ne leur convient pas et perdre ainsi du temps dans leur procédure de recherche d'emploi.

CONSEIL ET CONTRÔLE

Dès que l'accompagnement se déroulera en présentiel, le-la demandeur-euse d'emploi se verra attribuer un-e conseiller-ère de référence qui évaluera également sa disponibilité active via la réalisation d'un plan d'actions.

Si au terme de celui-ci, le-la conseiller-ère considère que le-la DE n'a pas répondu à ses obligations de disponibilité active, son dossier sera alors transmis au service contrôle.

Si tout se passe bien, ses obligations en matière de disponibilité seront considérées comme automatiquement remplies et le-la demandeur-euse d'emploi ne rencontrera jamais le service contrôle (actuellement, le-la demandeur-euse d'emploi rencontre automatiquement le service contrôle après un an de recherche d'emploi). L'objectif est d'avoir davantage de personnel Forem affecté à l'accom-

pannement plutôt qu'au contrôle. Pour que ce nouvel accompagnement fonctionne bien, il est primordial pour la CGSLB qu'une relation de confiance soit établie avec le-la conseiller-ère.

RETOUR D'INFORMATIONS DES EMPLOYEURS

Les employeurs qui feront appel au Forem pour leurs recrutements devront lui transmettre un retour d'informations sur les DE présélectionné-e-s qui ont répondu à leurs offres d'emploi, qu'iels aient été embauché-e-s ou non. Iels devront préciser les motifs et critères pour lesquels le-la candidate n'a pas été sélectionné-e pour l'emploi à pourvoir. Ce type d'informations permettra ainsi au Forem d'améliorer son accompagnement.

N'hésitez pas à contacter le service Dispo et accompagnement de carrière de votre zone si vous avez des questions. Nous sommes là pour vous aider au mieux dans votre procédure de recherche d'emploi ainsi que lors de vos contacts avec le Forem.

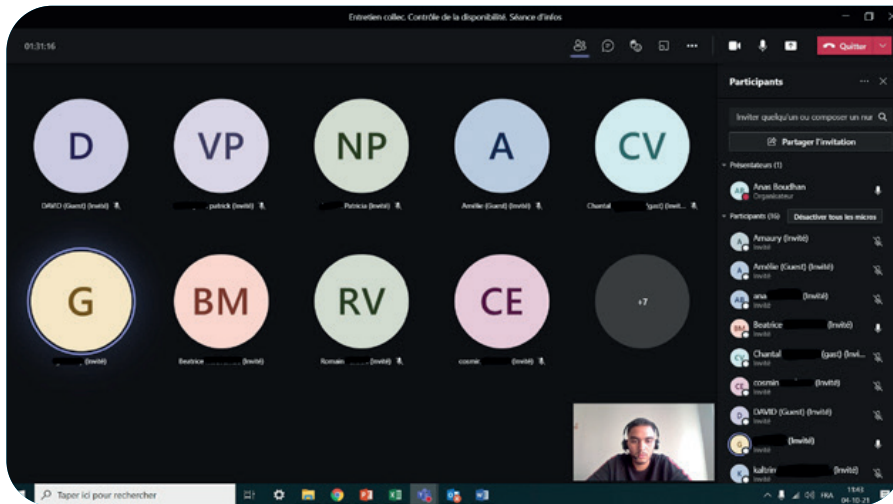
Béatrice Léonard

Contacts Accompagnement de carrière :

Zone de Liège	Marie Fouarge : 042/90.35.00
Zone de Namur-Luxembourg	Hélène Grimontprez : 081/39.52.50
Zone de Charleroi	Aline Troch : 071/49.71.00
Zone du Brabant Wallon	Leyla Parent : 067/47.01.30
Zone du Hainaut Centr'Ouest	Marlène Denys : 064/49.50.70

Succès inespéré des Dispo par visioconférence

Avec les mesures sanitaires, nous avons donc dû basculer dans l'univers des visioconférences afin de poursuivre l'organisation de nos séances d'informations collectives à l'attention des demandeurs d'emploi. Et contre toute attente, elles remportèrent un franc succès.



stage... nous prodiguons des conseils dans le cadre de la recherche d'emploi en mode digital, etc.

REDÉMARRAGE DES CONVOCATIONS

Depuis mai 2021, avec le déconfinement progressif, Actiris a redémarré à petite allure les convocations dans le cadre du contrôle de la disponibilité. Cependant grâce à notre soutien et nos conseils, nos affilié.e.s convoqué.e.s ayant participé aux séances d'informations ont pu affronter le contrôle de manière plus sereine.

Anas Boudhan

La crise sanitaire nous a obligés à expérimenter de nouvelles pratiques. Nous avons été mis au défi de nous adapter très rapidement afin d'assurer le maintien de nos activités et de pouvoir assister nos affilié.e-s.

SÉANCES SUPPLÉMENTAIRES

Nous nous étions imaginé que la fracture numérique – le manque de matériel ou de connaissances pour l'utiliser – allait éloigner les personnes fragilisées. Au contraire, nos séances d'info digitales ont facilité la participation des demandeurs d'emploi. Dans certains cas, nous avons même dû prévoir des séances supplémentaires vu l'intérêt marqué par nos affiliés.

S'agissant d'une nouvelle forme de communication avec nos affiliés, nous avons privilégié la qualité sur la quantité en limitant à quinze personnes la participation à nos séances d'info. De cette manière, nous favorisons une approche relationnelle, et

prenons le temps nécessaire de répondre aux questions et aux inquiétudes particulièrement vives en cette période de crise.

SOUTIEN MORAL

Lors de nos séances d'information, nous traitons différents sujets, allant du contrôle de la disponibilité, aux dispenses, en passant par les manières dont ledit contrôle se déroule ainsi que les possibilités de recours.

On peut imaginer à quel point, ce fût une période particulièrement compliquée et pénible pour les personnes confrontées à une perte d'emploi, en plein confinement. Nous sommes cependant présents pour répondre à leurs questions, leur apporter un soutien moral et les aider à se réorienter

Pour répondre aux multiples demandes, nous avons élargi le contenu de nos séances d'info par des informations concernant les formations et les possibilités de

Cellule Dispo Bruxelles

Nos priorités restent et resteront toujours d'informer nos affiliés, de les accompagner, de les soutenir et de les guider vers des instances de formation, une reprise d'étude ou trouver un emploi. Nos services sont accessibles et en cas de besoin n'hésitez pas à contacter notre cellule dispo au 02.210.01.06.



Pollution intérieure

Ne confondez pas CO₂ et CO

Bien que les noms semblent similaires, ce sont deux gaz complètement différents. Mieux comprendre les nuances entre le monoxyde de carbone (CO) et le dioxyde de carbone (CO₂) peut être salutaire.



Depuis l'année dernière, le détecteur de CO₂ est devenu obligatoire dans certains espaces intérieurs et lieux. Cette disposition qui fait suite à un arrêté ministériel vise d'abord à réduire les contaminations au Covid-19 dans les lieux clos (bureaux, écoles, magasins...). Si l'arrêté vise le gaz carbonique, aujourd'hui bon nombre confondent encore CO₂ et CO.

QUELLES SONT LES ORIGINES ?

La majorité du CO₂ présent dans l'atmosphère provient de sources naturelles telles que les océans, la décomposition de matière organique, les feux de forêt, les éruptions volcaniques, les plantes, les animaux. À cela s'ajoute le CO₂ généré par la combustion de combustibles fossiles (charbon, gaz naturel, pétrole). Le corps humain aussi produit du CO₂ par la respiration (comme les plantes et les animaux), c'est pourquoi on procède surtout à des mesures du CO₂ dans les bureaux et les salles qui accueillent un grand nombre de personnes.

Le CO quant à lui, est le résultat de la combustion incomplète du charbon, du gaz naturel ou du pétrole. Dans les habitations et bureaux, tout appareil alimenté par du combustible, tel que four à gaz, cuisinière à gaz, chaudière à gaz, chauffe-eau, cheminée ou automobile, peut produire des niveaux dangereux de monoxyde de carbone. Présent naturellement dans l'atmosphère, il est également produit par les transports ou encore l'industrie. En Wallonie, le secteur résidentiel est le plus gros émetteur.

LES RISQUES POUR LA SANTÉ

Les cas d'intoxication au CO₂ sont rares. Ce n'est qu'à des concentrations extrêmement élevées et dans un espace confiné que l'on peut être intoxiqué. L'exposition peut être mortelle à partir de 80 000 parties par million (ppm). À titre de référence, dans les locaux de travail, la

loi a défini que la concentration de CO₂ devait toujours être inférieure à 1 200 ppm, et « de préférence » inférieure à 900 ppm. La pratique montre toutefois que cette première valeur est encore relativement élevée et qu'elle est donc très facile à respecter.

TUEUR SILENCIEUX

Contrairement au gaz carbonique, le CO lui est très toxique. Mortel à haute concentration (700 ppm), on le surnomme « le tueur silencieux ». C'est la première cause de décès par intoxication en Belgique. Lorsqu'on est exposé à ce gaz, il se lie fortement à l'hémoglobine et l'empêche d'acheminer l'oxygène dans l'organisme. Les symptômes vont de la céphalée à la nausée, en passant par les vertiges ou le syndrome grippal. Même si une minorité de personnes vont perdre la vie après une exposition à ce gaz, la morbidité associée est importante. En Belgique, le centre d'expertise dans le domaine d'intoxication au CO est le centre Antipoisons. Il suit l'évolution des chiffres d'accidents dus à ce gaz. En 2019, le centre a dénombré 29 cas d'accidents mortels, contre 21 en 2018, soit une augmentation de plus de 30 %. Les principaux facteurs de risque sont :

- le manque d'aération dans des locaux chauffés par une combustion,
- les appareils de chauffage mal installés, mal réglés ou mal entretenus,
- un problème de cheminée provoquant le refoulement des gaz brûlés.

LES EFFETS SUR L'ENVIRONNEMENT

Outre les effets sur l'homme, le CO₂ est également un gaz à effet de serre dont l'impact négatif sur le réchauffement climatique n'est pas négligeable.

Le CO affecte les écosystèmes en participant à l'acidification de l'air, des sols et des cours d'eau. Il participe aussi à l'effet de serre indirectement en contribuant à la formation de l'ozone qui à son tour se transforme en CO₂ dans l'atmosphère.

VIGILANCE ET RÉACTIVITÉ !

Que ce soit l'un ou l'autre, les deux gaz sont incolores et inodores. Ils n'irritent ni les yeux ni les voies respiratoires. Donc sans appareil de détection approprié, difficile de percevoir ou de confirmer leur présence avant d'en être incommodé. Dans le cas du CO, il est souvent trop tard lorsqu'on réalise la présence. Par conséquent, il est préférable de prendre des mesures préventives pour assurer sa protection et celle d'autrui.

Corona: réintroduction des mesures de soutien pour les artistes jusqu'au 31 mars 2022

Depuis le 1er janvier 2022, différentes mesures sont à nouveau applicables à certains travailleurs du secteur culturel. Elles n'étaient plus en vigueur depuis le 30 septembre 2021.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES MESURES ?

Pas de période d'attente

Les conditions d'admission des artistes sont à nouveau temporairement assouplies. Ils ont droit à des allocations de chômage complètes sur cette base jusqu'à fin mars 2022. Pour remplir ces conditions, ils doivent démontrer qu'ils ont presté entre le 13 mars 2019 et le 13 mars 2020 :

- au moins 10 activités artistiques (par ex. comme musicien); ou
- au moins 10 activités techniques dans le secteur artistique (par ex. éclairagiste lors de représentations); ou
- des activités artistiques ou techniques du secteur artistique rémunérées par un salaire correspondant à au moins 20 jours d'activité.

Hormis ces conditions assouplies d'admissibilité aux allocations de chômage, les règles ordinaires s'appliquent, en ce com-

pris pour l'introduction de la demande d'allocations et les obligations auxquelles sont soumis les chômeurs.

Neutralisation des revenus générés par les droits d'auteur et les droits voisins

Pour le calcul du montant de l'allocation des chômeurs complets qui cumulent une activité artistique avec les allocations, il n'est pas tenu compte des droits d'auteur et des droits voisins perçus entre le 1er avril 2020 et le 30 juin 2021, et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022.

Neutralisation des périodes 13 mars 2020 - 30 septembre 2021 et 1er janvier - 31 mars 2022

Les travailleurs qui effectuent des activités artistiques ou des activités techniques dans le secteur artistique bénéficient d'un régime plus avantageux pour la fixation du montant de leur allocation : à la fin des 12 premiers mois de chômage, ils conservent le pourcentage le plus élevé d'indemnisa-

tion de 60 % durant 12 mois et seul le plafond salarial sera adapté.

Pour bénéficier de cet avantage, certaines conditions doivent être remplies au cours d'une période de référence. Pour le calcul de cette période de référence, il n'est tenu compte ni de la période du 13 mars 2020 au 30 septembre 2021 inclus, ni de la période du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022 inclus. Pour ceux qui bénéficient déjà de l'avantage, si cette période de l'avantage de 12 mois devait prendre fin entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, elle sera prolongée jusqu'au 31 mars 2022 inclus.

Pour davantage d'explications sur ces mesures, consultez le site de l'ONEM, et notamment la feuille info T53 « Quelle est l'incidence d'une activité artistique sur votre chômage complet ? » ou la feuille info T146 « Quelle est l'incidence d'une activité technique dans le secteur artistique ? ». Vous pouvez également contacter votre secrétariat CGSLB.

Vous exercez un mandat de membre d'un organe consultatif dans les secteurs culturels ou un mandat de membre de la Commission artiste ?

Les revenus provenant de l'exercice d'un mandat de membre d'un organe consultatif dans les secteurs culturels ou d'un mandat de membre de la Commission artiste peuvent être cumulés avec le bénéfice des allocations de chômage à condition que vous déclariez ce mandat.

Vous devez le faire au moyen du formulaire C46 qui se trouve sur le site internet de l'ONEM. Les revenus de votre (vos) mandat(s) ne peuvent pas dépasser 1 820,70 euros (montant en vigueur au 01.01.2022).

Les mandats qui ont débuté (ou été renouvelé) avant le 01.01.2022 doivent être déclarés auprès de l'ONEM pour le 28.02.2022 au plus tard. Vous bénéficiez d'allocations de chômage et vous exercez ce type de mandat ? Contactez votre secrétariat CGSLB.



Saisie sur allocations sociales

Plafonds au 1er janvier 2022

En cas de dettes, le créancier peut saisir le salaire (voir page 8) ou les allocations de chômage afin de récupérer ses sous. En cas de saisie, une partie des allocations sera directement versée au créancier jusqu'au remboursement complet des dettes.

Des plafonds déterminent le montant qui est saisi de vos allocations. Elles sont donc partiellement protégées contre la saisie. Une adaptation des plafonds a lieu chaque année. Le tableau ci-après reprend les limites valables en 2022.

Saisie sur allocations sociales

Revenu mensuel net	% de saisie	Maximum saisissable
0 € - 1 186 €	0 %	0
1 186,01 € - 1 274 €	20 %	17,60 €
1 274,01 € - 1 538 €	40 %	105,60 €
+ 1 538 €	Montant net qui dépasse 1 538 €	

Exemple :

Vous êtes au chômage et vos allocations se montent à 1 600 euros nets par mois. Vous n'avez pas d'enfants à charge. Par contre, vous avez des factures impayées pour un montant de 500 euros. Le créancier a décidé d'engager une procédure de saisie de vos allocations de chômage.

QUEL MONTANT POURRAIT-IL SAISIR ?

Vos allocations s'élèvent à 1 600 euros. La première tranche de 1 186 euros est immunisée et ne peut faire l'objet d'une saisie. La tranche de 1 186 euros à 1 274 euros peut être saisie à hauteur de

20 %, soit 17,60 euros. De la part allant de 1 274 euros à 1 538 euros, il est possible de saisir 40 %, soit 105,60 euros. La part située au-delà de 1 538 euros peut être intégralement saisie, soit dans notre exemple, la somme de 62 euros.

Au total, le créancier pourra donc saisir 185,20 euros (17,60 + 105,60 + 62). Vous recevrez donc 1 414,80 euros sur votre compte au lieu de 1600. Les mois suivants, le créancier pourra récupérer le montant restant (500 – 185,20 = 314,80 euros).

Enfants à charge ?

Si vous avez des enfants à charge, il faut diminuer la part saisissable de 73 euros par enfant à charge. Afin de pouvoir appliquer ce principe, il faut déclarer les enfants à charge. Vous trouverez les formulaires réservés à cet effet auprès de votre secrétariat CGSLB.

Exemple : Si vous touchez des allocations de chômage de 1 200 euros (et n'avez pas d'enfants à charge) la somme de 17,60 euros sera saisie chaque mois sur le montant des allocations. Si vous avez 1 enfant à charge, vous garderez la totalité de vos allocations de chômage (puisqu'il faut déduire 73 euros de la part saisissable de 17,60 euros).

Attention !

Si vous devez payer une rente alimentaire, les règles précitées ne s'appliquent pas et la saisie peut porter sur la totalité de vos allocations. De même, si l'ONEM récupère des allocations versées injustement par le biais d'une saisie, il faudra appliquer des règles différentes.

Service organisme de paiement

Où en est mon dossier de chômage ?

Bienvenue
Mon Dossier Chômage
Suivez votre dossier en ligne?

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

Testez votre eID : cliquez ici.
Cela ne fonctionne pas ?
Appelez le 0800 16 001 ou contactez-nous!

insérez votre eID et cliquez s'identifier

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

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

Service organisme de paiement

Trouvez la bonne idée de cadeau de St-Valentin

VOUS NE SAVEZ PLUS COMMENT PROUVER VOTRE AMOUR À VOTRE VALENTIN-E ?

Découvrez toutes nos offres à prix doux

pour votre amoureux-euse sur

www.avantages.cgslb.be !

Pas encore inscrit-e sur notre plateforme Avantages ?
Enregistrez-vous dès aujourd'hui sur www.avantages.cgslb.be !

Scannez le code QR et découvrez vos avantages

