



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



La CGSLB gagne les élections sur tous les tableaux

Dans ce numéro :

Résultats des élections sociales | Combattre la violence et le harcèlement au travail | Les syndicats rencontrent les parlementaires européens belges | Prime de protection pour les chômeurs temporaires

SOMMAIRE

Elections sociales gagnées 4

La CGSLB gagne les élections sociales sur tous les tableaux, quelle que soit la manière de lire les chiffres et les statistiques. Détails de la victoire.

Violence au travail 7

La Belgique n'a pas encore ratifié la Convention n°190 de l'OIT qui vise à prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Poste de direction ou de confiance 8

La réglementation relative à la durée du travail ne s'applique pas aux personnes investies d'un poste de direction ou de confiance.

En cas de faillite 10

Les mesures de soutien des autorités publiques masquent la situation dramatique des entreprises. La CGSLB est prête à faire face à la vague de faillites.

Prime de fin d'année rabotée 16

Pas d'assimilation du chômage temporaire pour la prime de fin d'année des 480 000 employés de la Commission paritaire 200. Il y aura une aide de l'État pour les travailleurs de l'Horeca.

Prime pour chômeurs temporaires 23

Prime de protection pour les personnes contraintes au chômage temporaire corona pendant au moins 53 jours entre le 1er mars et le 30 novembre 2020.



Vivement qu'on se voie

Grâce à la détermination des candidats, des employeurs, du SPF Emploi et des syndicats, les élections sociales ont pu se dérouler. Les travailleurs voulaient voter. Ils ont pu s'exprimer, c'est essentiel pour la démocratie sociale. La CGSLB augmente, la CSC se tasse mais reste le premier syndicat, la FGTB gagne ici et perd là. Les médias concluent presque tous que la répartition des forces est maintenue. Ce n'est pas notre analyse. À notre échelle, nous augmentons notre présence dans la concertation sociale belge en recueillant 7,85 % de voix en plus pour les CE et 7,51 % pour les CPPT. La barre des 13 % a été franchie grâce à nos candidates et nos candidats qui ont défendu nos valeurs communes de liberté, de responsabilité, de solidarité et de tolérance.

Dans chaque entreprise, ils et elles vont devoir faire évoluer les conditions de travail en tenant compte des défis extérieurs comme la pandémie et le réchauffement climatique. Nos formations des anciens et des nouveaux élus se déroulent pour le moment par Teams. Respectons les mesures sanitaires afin que nous puissions rapidement nous revoir et échanger des idées face à face.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,

Didier Seghin e-mail communication@cgslb.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Vous êtes formidables !

Enfin une bonne nouvelle dans un contexte de crise sanitaire, sociale et économique. La CGSLB progresse aux élections sociales 2020. Cette victoire, nous la devons aux candidates et candidats qui se sont battus sur nos listes et aux électeurs qui leur font confiance. Vous êtes formidables. Vous défendez nos valeurs de liberté, de responsabilité, de solidarité et de tolérance. Vous allez les appliquer pendant quatre nouvelles années. Vous avez d'autant plus de mérite que rien n'était gagné d'avance.

Le report des élections sociales du mois de mai à celui de novembre s'était vite imposé afin de donner le temps aux employeurs, aux syndicats et aux candidats de se réorganiser. Le risque principal, outre une aggravation de la crise sanitaire pire que celle que nous connaissons, était la démobilisation. Nous craignons que les candidats, les électeurs, les employeurs, le pouvoir politique considèrent les élections sociales comme secondaires par rapport à la santé des citoyens, à la survie des entreprises.

À la rentrée de septembre, après des vacances plus ou moins déconfinées, la procédure électorale a repris et la campagne a redémarré tout doucement, parfois d'une tout autre manière. Pas question dans certaines entreprises de faire le tour des bureaux, des ateliers, des chantiers, des magasins pour serrer des mains et distribuer des gadgets comme avant. Les gestes de protection, le télétravail, le chômage temporaire ont introduit une distanciation entre les travailleurs, entre les travailleurs et leurs dé-

légués et entre les travailleurs et leur entreprise. Les liens relâchés se sont retendus par téléphone, par courrier électronique et par les réseaux sociaux. Nous avons nourri les plus grandes craintes sur le taux de participation aux élections sociales et... là, ce sont les électeurs qui ont été formidables. Conscients de l'enjeu de la législature qui débute maintenant, ils ont voulu choisir leurs représentants dans les organes de concertation, ceux qui vont contribuer à mettre en place les nouvelles manières de travailler dans leur entreprise.

Enfin, je veux aussi remercier tous ceux et toutes celles qui n'ont pas obtenu de mandat, parfois à quelques voix près. Je leur rappelle

la citation de Guillaume 1er d'Orange Nassau « Point n'est besoin d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer ». Je connais des candidats qui se sont présentés une deuxième et parfois une troisième fois avant d'être élus. Même sans mandat officiel ils ont continué à défendre leurs idées, à rendre des services à leurs collègues, comme la collecte des dossiers de chômage temporaire.

Les CE et les CPPT se mettent en place en décembre/janvier.

Les négociations pour les mandats en Délégation syndicale battent leur plein, lorsqu'ils n'ont pas été dévolus par vote ou en fonction du résultat des élections.

Pendant ce temps-là, la concertation sociale continue à tous les niveaux. Représentants des employeurs et des travailleurs se parlent pour conclure l'accord interprofessionnel 2021/2022. Il s'agit, dans un contexte rendant toute prévision économique encore plus aléatoire que d'habitude, de fixer le cadre pour les augmentations salariales dans les secteurs et les entreprises. Ce sera d'autant moins facile que la concertation entre les pouvoirs politiques et les partenaires sociaux concernant les plans de relance - fédéral et régionaux - de l'économie n'est pas optimale. Or, le succès de la relance dépend aussi des travailleurs et des travailleuses. Ne pas chercher le consensus sur un projet aussi ambitieux ne va pas faciliter sa réalisation.

Mario Coppens
Président
national



Les candidat-e-s de la CGSLB ont gagné

Victoire ! + 7,85 % dans les CE ! + 7,51 % dans les CPPT ! Les candidates et les candidats qui se sont présentés sur nos listes ont permis à la CGSLB de continuer sa progression en voix et en sièges dans le paysage social belge. L'exploit prend une dimension encore plus remarquable en pleine crise sanitaire, économique et sociale.

La CGSLB gagne sur tous les tableaux, quelle que soit la manière de lire les chiffres et les statistiques. Elle progresse en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre. Ses candidates et candidats ont attiré plus de voix en CE comme en CPPT. Ils et elles ont emporté plus de mandats. Notre campagne GO FOR 50/50 pour décider plus de femmes à se présenter aux élections sociales a atteint son but, le pourcentage des élues est passé de 31,78 à 35,53 % en CE et de 35,21 à 37,41 % en CPPT. C'est encore insuffisant, raison pour laquelle nous poursuivrons ce combat jusqu'à son objectif de 50 % de candidates et 50 % de candidats.

RÉSOLUMENT OPTIMISTES

En lançant notre processus de mobilisation interne en vue des élections sociales de mai 2020, nous avons l'ambition d'atteindre le seuil des 13 % des voix. En grimant de 12,22 à 13,18 % des voix dans les CE et de 12,38 à 13,31 % dans les CPPT, nous l'avons dépassé.

Nous étions dès le départ de la campagne relativement optimistes. Nous savions qu'en introduisant des listes dans un plus grand nombre d'entreprises et un plus grand nombre de candidatures, nous avions statistiquement de grandes chances de progresser. Nous avons séduit plus de travailleurs qui veulent insuffler une nouvelle dynamique dans l'action syndicale et les relations sociales de leur entreprise. Nous savions aussi que nous pouvions capitaliser sur le travail des délégués déjà élus dont la grosse majorité a effectivement consolidé leurs positions ou encore gagné des mandats.

BONNE PARTICIPATION

Toutes ces candidates et tous ces candidats nous ont permis d'augmenter notre représentativité dans le paysage social belge. Nous avons, par contre, été un peu trop pessimistes en ce qui concerne le taux de participation. À cause de la perte de lien entre les travailleurs, les collègues et l'entreprise, nous imaginions qu'il y aurait moins de suffrages exprimés.

Or la diminution est marginale pour les CPPT et pour les CE. Elle est même en hausse dans le collège électoral des cadres.

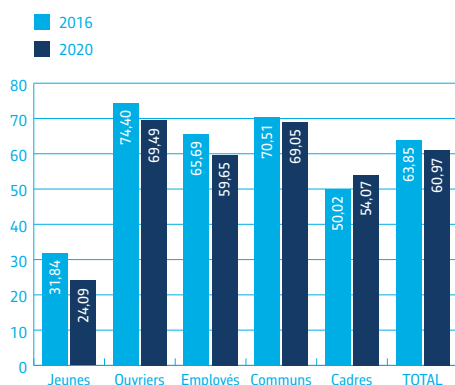
PARTIE REMISE

Notre bonheur est toutefois modéré par les entreprises qui n'ont pas pu prendre part au scrutin pour différentes raisons. Dans l'Horeca, l'événementiel, le spectacle, le tourisme, le transport... elles doivent attendre la fin du deuxième confinement pour espérer redémarrer leurs activités. Les travailleuses et les travailleurs au chômage temporaire se demandent de quoi sera fait leur avenir professionnel.

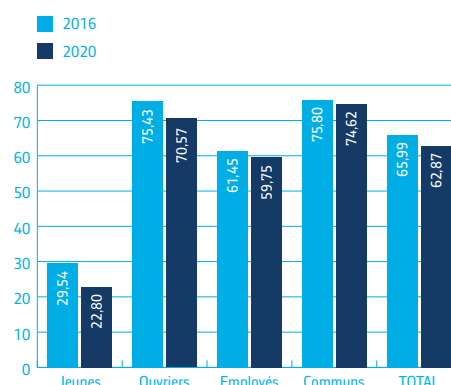
D'autres entreprises doivent encore voter pour cause de retard dans la procédure ou de chômage temporaire trop important. Les tableaux ci-dessous ont été réalisés à partir des données fournies par le SPF Emploi le 14 décembre.

Rendez-vous pour le décompte total dans une prochaine édition du Librement. ■

Taux de participation CE (%)



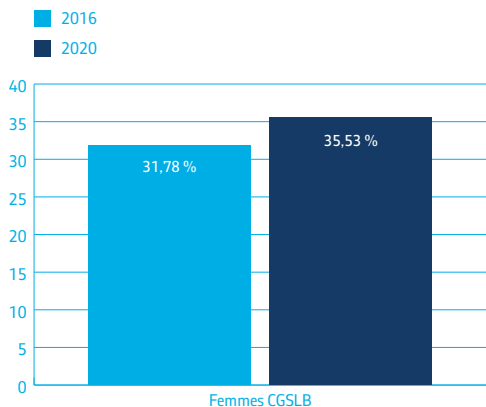
Taux de participation CPPT (%)



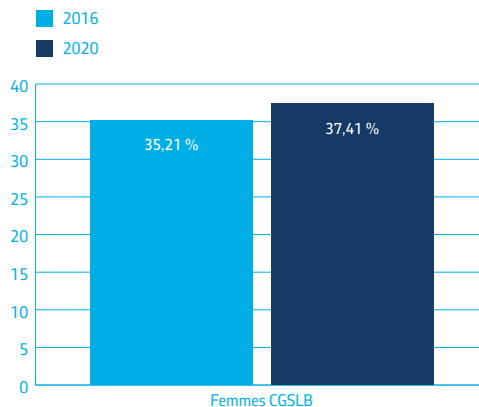
gné sur tous les tableaux



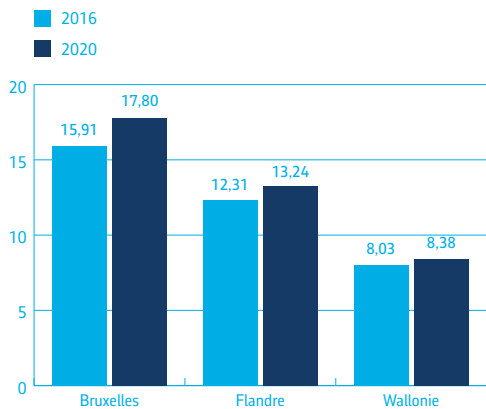
Proportion de femmes élues CE



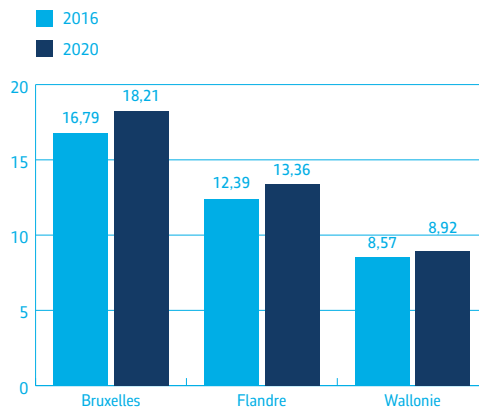
Proportion de femmes élues CPPT



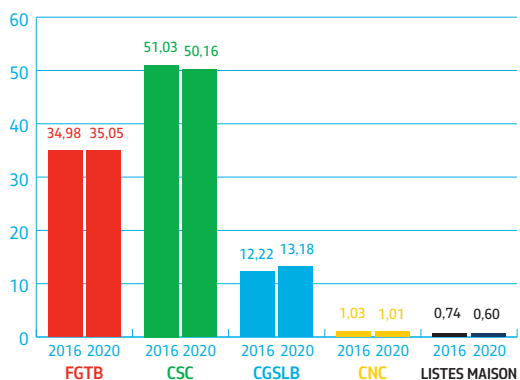
Pourcentages de voix CGSLB par région : CE



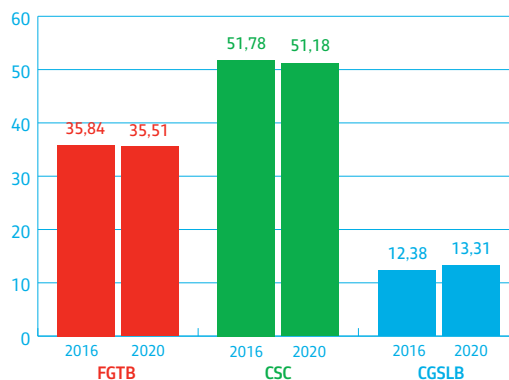
Pourcentages de voix CGSLB par région : CPPT



Résultats généraux en voix CE (%)



Résultats généraux en voix CPPT (%)



Travail étudiant

Les heures prestées dans les soins de santé ou l'enseignement entre octobre 2020 et mars 2021 n'entrent pas en ligne de compte.

Dans le but de soutenir le secteur de l'enseignement et des soins de santé, il a été décidé de neutraliser les heures prestées dans le cadre d'un job étudiant dans ces secteurs pendant le 4^e trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021 pour le calcul du contingent de 475 heures.

En ce qui concerne le secteur des soins de santé, il s'agit plus particulièrement des étudiants occupés dans les secteurs suivants :

- CP 318, 319, 330, 331 et 332, et
- les établissements publics de soins (avec les codes NACE 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87901).

Pour être certain que ces heures prestées ne soient pas prises en compte, demandez-le explicitement à votre employeur ! Par contre, les heures prestées dans d'autres secteurs sont elles comptabilisées pour le contingent. Pour rappel : la cotisation de solidarité pour les étudiants jobistes est de 2,71 % de leur salaire pour autant qu'ils respectent le contingent annuel. S'ils le dépassent, ils paient des cotisations de sécurité sociale normales de 13,07 % comme tout travailleur.

Vous pouvez consulter en tout temps votre contingent sur Student@work.

Attention : au moment d'imprimer ce Librement, la réglementation en matière d'allocations familiales n'a pas encore été adaptée. Il faut également que le fisc fasse le nécessaire pour que l'étudiant jobiste reste à charge de son/ses parent(s) malgré ces revenus complémentaires. Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB local pour disposer des toutes dernières nouveautés en la matière.

Lisa Castelein

Crise du coronavirus Prolongation des mesures en matière de pension

Bonne nouvelle pour certains pensionnés !

Plus tôt cette année, une loi a été adoptée afin d'éliminer les conséquences négatives sur le montant de la pension des personnes pensionnées qui :

- ont repris le travail ou étendu leur activité en vue de contribuer à la lutte contre le coronavirus dans l'une des entreprises des secteurs cruciaux ou des services essentiels et/ou
- qui ont fait appel à un revenu de remplacement en raison du coronavirus (indemnités de maladie, droit passerelle en faveur des indépendants, et allocations de chômage temporaire corona et raisons économiques).

Ces mesures étaient au départ d'application du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2020. Après une longue attente, un nouvel arrêté royal a été publié au Moniteur belge le 1^{er} décembre dernier et il prolonge les mesures jusqu'au 31 mars 2021. Pour de plus amples informations, contactez votre secrétariat CGSLB.

Lisa Castelein

Adaptation des cotisations CGSLB 2021

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

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

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

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

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

Ratifier la Convention 190 de l'OIT

Vers un monde du travail sans violence ni harcèlement

La CGSLB a profité de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes pour souligner que la Belgique n'a pas encore ratifié la Convention n°190 de l'Organisation internationale du Travail qui vise à prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement sexistes.



L'Organisation internationale du Travail (OIT) est un organe des Nations unies au sein duquel les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se réunissent pour établir des normes internationales en matière de travail. En juin 2019, à l'occasion du centenaire de l'OIT, la Conférence internationale du Travail a adopté la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement. Elle vise à protéger les travailleurs du monde entier contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Le point de départ de la convention est que chaque État membre doit adopter une approche intégrée et inclusive pour prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et, lorsqu'il se produit, y remédier.

RAPPORT DE FORCE

Malheureusement, il s'agit d'un phénomène très répandu qui fait des victimes chaque année. Dans le monde entier, des millions de filles et de femmes sont encore victimes de violence simplement parce qu'elles sont des femmes. Les femmes sont plus souvent victimes de violence

domestique que les hommes. La violence à l'égard des femmes découle des différences dans les rapports de forces et de l'inégalité entre les sexes. Cela nécessite également une politique spécifique en matière de genre.

En Belgique, le nombre de plaintes pour harcèlement moral au travail a augmenté chaque année, pour atteindre 12 % en 2019. C'est ce que montrent les chiffres publiés par IDEWE, le Service externe pour la prévention et la protection au travail, en février 2019. Quatre plaintes sur dix ont trait à des troubles psychosociaux liés à des conflits au travail.

PIRE EN CONFINEMENT

En plus, la situation actuelle de la crise du coronavirus dans laquelle nous nous trouvons ne fait que renforcer le problème de l'inégalité. Quelque 80 % des femmes sont confrontées aux conséquences néfastes du coronavirus. Nous devons faire en sorte que la protection nécessaire puisse être offerte. Nous sommes confrontés à une nouvelle situation dont nous devons pouvoir tirer des leçons pour l'avenir.

Aujourd'hui plus que jamais, dans le contexte du confinement, les personnes et surtout les femmes sont confrontées à la violence et au harcèlement au travail, y compris la violence domestique. Nous devons donc continuer à sensibiliser le public et les décideurs politiques à la Convention n° 190, qui doit d'abord être ratifiée pour entrer en vigueur en Belgique. Un processus qui doit être mené aux différents niveaux de pouvoir.

COMPLEXITÉ BELGE

Dans le cadre de la campagne de la Confédération syndicale internationale (CSI), la CGSLB a souhaité attirer l'attention sur cette problématique le 25 novembre Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes afin que la structure complexe de notre État ne retarde pas ce processus. La ratification de la convention constituera un pas en avant pour apporter des améliorations et des modifications, inspirées par cette convention, à la législation. ■

Travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance

La réglementation relative à la durée du travail s'applique en principe à la majorité des travailleurs du secteur privé. Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance en sont exclues. Qui sont-elles et quelles en sont les conséquences ?

PERSONNEL DE DIRECTION ET/OU DE CONFIANCE

Dans le cadre de la loi sur le travail, la notion de personnel de direction ou de personne de confiance ne peut pas être confondue avec celle de cadre telle qu'il est question dans la loi sur les élections sociales (*Cour du travail de Mons, 19.03.202*).

L'AR du 10 février 1965 dresse la liste exhaustive des travailleurs considérés comme exerçant une fonction de direction et/ou de confiance. Les fonctions reprises dans l'AR touchent divers secteurs spécifiques comme l'horeca, l'industrie céramique, l'industrie du métal et du verre, l'industrie de l'électricité, les banques, la marine marchande et l'industrie des mines. Les fonctions suivantes sont également considérées comme des fonctions de direction ou poste de confiance, indépendamment du secteur :

- directeurs, sous-directeurs, capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise;
- les secrétaires particuliers ainsi qu'un sténo dactylographe attaché au service de l'employeur, du directeur, du sous-directeur ou du capitaine de navigation maritime;
- les personnes pouvant, sous leur responsabilité engager l'entreprise vis-à-vis de tiers;
- les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité;
- les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise;
- les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail ;
- les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef;
- les chefs de fabrication et les chefs d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité;
- les chefs magasiniers d'entreprises industrielles ou commerciales, pour autant qu'ils soient comptables de l'inventaire, et qu'ils aient des membres du personnel sous leur autorité directe et permanente;
- les chefs d'écurie ;
- les chefs machinistes, les chefs mécaniciens, les chefs chauffeurs, les contremaîtres électriciens, les chefs monteurs, les chefs de la mécanographie et les chefs de garage, pour autant que ces fonctions comportent une autorité sur et une surveillance couvrant un ensemble de machines ;
- les chefs des services de réparation ou d'entretien, les chefs des services de chargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs de services de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes ;
- les commis de rivière occupés dans les ports de mer;
- les concierges dans une entreprise commerciale ou industrielle;
- les docteurs en médecine vétérinaire.

La liste dont il est question dans l'AR doit être interprétée de façon restrictive. En effet, elle contient des exceptions au principe que tous les travailleurs sont soumis aux limitations légales de temps de travail. L'objectif du législateur était de limiter le nombre de travailleurs

exclus de la protection légale. La majorité de la jurisprudence applique cette position restrictive (*Cour du travail de Liège, 18.03.2016; Cour du travail de Liège, 11.12.2015 ; Cour du travail d'Anvers, 13.10.2008*). Vu que l'AR n'a pas évolué au fil des développements de la vie professionnelle, certains tribunaux ont estimé que des fonctions analogues devaient aussi être prises en compte. Elles ne se limitent donc pas aux fonctions reprises explicitement dans l'AR (*Cour du travail de Bruxelles, 06.11.2019 ; Cour du travail d'Anvers, 20.02.2019, Cour du travail de Bruxelles, 23.11.2016 ; Cour du travail de Mons, 23.03.2004*).

Du simple fait que les travailleurs jouissent d'une grande liberté dans l'exécution de leur travail, on ne peut déduire qu'ils occupent un poste de confiance (*Cour du travail de Liège, 06.05.2016*).

Les notions de personnel de confiance et de direction doivent être interprétées séparément. Une fonction de confiance n'implique nullement que le travailleur doive disposer d'un pouvoir décisionnel autonome (*Cour de cassation, 29.03.2010, Cour du travail de Liège, 11.12.2015*).

Il revient à l'employeur de fournir la preuve que le travailleur exerce une fonction de direction ou un poste de confiance. C'est en effet lui qui invoque une exception à la règle générale (*Cour du travail d'Anvers, 25.06.2018*). Le fait que la rémunération d'un travailleur soit relativement élevée ne suffit pas à prouver sa qualité de personne de confiance (*Cour du travail de Liège, 11.12.2015*).

Les juridictions du travail ne sont pas liées à la qualification que le travailleur et l'em-



ployeur ont donné à leur relation de travail (Cour de cassation, 07.09.2012).

DROIT AU SURSALAIRE ?

Étant donné que les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance ne sont pas concernées par les dispositions et limitations en matière de durée du travail, elles ne peuvent, en cas de travail supplémentaire, prétendre au salaire à 150 ou 200 %, ou à du repos compensatoire si elles exercent des prestations en dehors de leur horaire de travail.

Le fait qu'elles n'aient pas droit à ce sursalaire ne signifie pas pour autant que ces prestations supplémentaires ne doivent pas être indemnisées.

Si la rémunération est suffisamment élevée, les juridictions du travail partent du principe qu'elle comporte déjà une rémunération pour les prestations supplémentaires.

Le travailleur qui sort du champ d'application

des dispositions en matière de durée du travail parce qu'il occupe un poste de confiance n'a pas droit au sursalaire, même si la fonction qu'il exerce est reprise dans une CCT rendue obligatoire et prévoyant le paiement d'un sursalaire (Cour de cassation, 10.01.2000 ; Cour du travail d'Anvers, 12.06.2002).

Conformément à la hiérarchie des sources de droit, les dispositions de la loi sur le travail ont la priorité sur celles d'une CCT rendue obligatoire.

DROIT AU SALAIRE NORMAL ?

Dans la jurisprudence, on distingue deux tendances concernant le fait qu'un travailleur exerçant une fonction de direction ou de direction puisse prétendre ou non à la rémunération des heures prestées en dehors des heures normales de travail. Selon la première, elles ne doivent pas être rémunérées (Cour du travail de Bruxelles, 24.10.2007 ; Cour du travail de Liège, 19.11.2001 ; Cour du travail d'Anvers, 04.11.1997). Une seconde

tendance estime elle que le travailleur a le droit d'être rémunéré pour ces heures mais pas de sursalaire si cela ressort du contrat de travail (Cour du travail de Liège, 06.05.2016 ; Cour du travail de Mons, 02.06.2006), du règlement de travail (Cour du travail de Mons, 15.03.2005), de l'usage (Cour du travail de Gand, 22.12.1993) ou de l'équité.

Lorsque la rémunération de la personne investie d'un poste de direction ou de confiance n'est pas exceptionnellement élevée de sorte qu'il ne faille pas considérer que ces prestations sont en fait déjà indemnisées, ces prestations supplémentaires devraient être rémunérées (Cour du travail de Bruxelles, 20.12.2016).

Par contre, si la rémunération est suffisamment élevée, elle comporte déjà une rémunération pour les prestations supplémentaires (Cour du travail de Liège, 25.10.2019). ■

Ilse Veugen

Getronics : faillite organisée

La multinationale s'en sort indemne, le contribuable devra payer



Début novembre, la faillite de Getronics a officiellement été confirmée par le tribunal de l'entreprise de Bruxelles. En conséquence, les travailleurs sont désormais fixés sur leur avenir, après 3 ans d'incertitude sous un management révoltant, qui a agi de façon

étrange et tourné le dos à la concertation sociale, jusqu'à envisager le sabotage.

« Les travailleurs ne sont pas récompensés pour leur investissement depuis des années. Et c'est maintenant aux contribuables de payer la note », regrette Dalila Maïzi, Secrétaire permanente CGSLB. « Getronics a fait un parcours sans faute pour préparer sa faillite frauduleuse, en rassemblant beaucoup d'argent en peu de temps puis en le détournant pour organiser sa propre faillite. Les instances compétentes n'ont malheureusement rien pu faire pour retourner la situation. Dans bon nombre de ces cas, les entreprises s'en sortent indemnes. Getronics est un exemple de fraude sociale organisée et il faut mettre un terme à ce genre de pratique ! »

Lorsque Dalila Maïzi a senti que Getronics allait être déclarée en faillite, elle a organisé une session d'information en ligne pour tous les affiliés CGSLB qui y sont occupés. Les travailleurs concernés pourront également compter sur le soutien des spécialistes de la CGSLB pour le règlement ultérieur de la faillite. ■

Victime d'une faillite ? La CGSLB est à vos côtés !

Votre entreprise fait faillite ? Vous vous posez sans doute beaucoup de questions. Le Syndicat libéral est à vos côtés en cette période difficile.

Il est important que les travailleurs soient au courant de leurs droits et obligations en tant que 'créanciers'. Les collaborateurs de la CGSLB vous procurent non seulement l'information juridique adéquate, mais ils accomplissent aussi, le cas échéant, toutes les formalités nécessaires pour que vous soyez indemnisé dans les meilleurs délais. Ils se chargeront de constituer votre dossier juridique et votre dossier chômage.

Notre organisation syndicale mettra tout en œuvre pour assurer la défense de vos intérêts. Pas besoin de faire appel à un avocat pour rédiger votre demande de créance.

Une procédure de faillite peut prendre des mois ! Dans l'intervalle, nous nous chargeons

de toutes les formalités administratives et nous vous informons lors de chaque étape de votre dossier, vis-à-vis du curateur, du fonds de fermeture, de l'ONEM... Vous êtes ainsi au courant de tout !

LE TRAITEMENT DE VOTRE DOSSIER

- 1 Jugement déclaratif de faillite.
- 2 Décision du curateur de cessation ou de poursuite du contrat de travail.
- 3 Contactez la CGSLB pour constituer votre dossier juridique et de chômage.
- 4 La CGSLB introduit une déclaration de créance.
- 5 Vérification de la créance par le curateur. Décision du curateur: admet la créance ou réserve sa décision ou conteste la créance.
- 6 La CGSLB demande des indemnités (formulaire F1) dès que le curateur a admis les créances.

7 Vous signez le formulaire F1, ainsi que le curateur.

8 La CGSLB introduit le formulaire F1 auprès du Fonds de fermeture des entreprises (FFE).

9 Le FFE verse les indemnités.

10 Le paiement de dividendes éventuels se fait par le curateur.

En savoir plus ? Consultez notre brochure "Vos droits en cas de faillite", disponible sur notre site web <https://www.cgslb.be/fr/publications>. En tant qu'affilié, vous trouverez des informations complémentaires sur vos droits durant une procédure de faillite dans le Manuel du Travailleur de la CGSLB, www.lemanuel.be, le guide gratuit du droit social réservé à nos affiliés. Contactez votre secrétariat CGSLB pour le traitement de votre dossier en cas de faillite. ■

Les Blés d'or - Mourcourt

Belle victoire personnelle

Carine Declercq vient de décrocher haut la main son premier mandat au CPPT, en récoltant à elle seule 29 voix de préférence.

C'est un résultat personnel exceptionnel. Carine travaille dans une institution pour personnes handicapées, Les Blés d'or, à Mourcourt, dans le Hainaut occidental. Elle est ouvrière et travaille en cuisine.



ce soit chaud. Terminé les repas en salle commune. C'est toute une organisation que nous avons dû revoir ». Des changements, il y en aura encore dans les mois et années à venir. « Nous travaillons un week-end sur trois. Depuis le confinement en octobre, on travaille en horaire coupé le week-end : de 8h30 à 13h, et puis de 16h jusque 19h30. Nous avons accepté cette modification, mais nous ne voulons pas que cela dure encore des mois. De plus, cela n'est pas inscrit au règlement de travail. Nous avons discuté entre représentants des trois organisations syndicales, et nous voudrions revenir à un autre système, travailler plus d'heures d'affilée le week-end afin de ne pas avoir d'horaire coupé ».

RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Anne-Claire Deldicque, sa secrétaire permanente, sait déjà qu'il faudra revoir le règlement de travail, c'est assez complexe. Elle rappelle aussi à Carine que pour toutes les matières qui sont discutées au CPPT, elle peut compter sur les formations gratuites de la CGSLB, organisées par BdS (Bien-être des salariés). En janvier 2021 débute le cycle pour les nouveaux élus. Le programme portera notamment sur les compétences des organes de concertation. Carine précise : « Maintenant que je suis élue, je veux vraiment être au courant de la législation, savoir ce que je peux faire au CPPT. J'ai envie de suivre des formations et je suis contente que la CGSLB en organise ». De nombreux délégués peuvent en témoigner, les formations sont un plus, les thématiques abordées sont très intéressantes et l'ambiance est familiale. C'est un excellent moment d'échange entre délégués de différents secteurs. ■

Fraîchement élue, nous avons rencontré une déléguée dynamique, qui a le cœur sur la main et qui n'a pas peur de dire les choses. « Si je représente les ouvriers, c'est pour obtenir des améliorations des conditions de travail. Je suis ouverte à la discussion, aussi avec la direction, mais quand il le faut, je sais également taper du poing sur la table ».

VOCATION TARDIVE

Cela fait de nombreuses années que Carine est affiliée au Syndicat libéral. Pourquoi alors s'être présentée seulement maintenant sur les listes pour les élections sociales ? « Plusieurs représentants des autres organisations syndicales sont venus me voir pour me demander de les rejoindre sur leur liste. J'ai

dit que je voulais bien m'engager, mais sur ma propre liste ». C'est ainsi que l'histoire a commencé et que la CGSLB a introduit pour la première fois une liste dans cette entreprise. Et avec un magnifique résultat à la clé, en récoltant 29 voix sur 70. « Mon but est qu'ensemble, avec les représentants des autres organisations syndicales, nous obtenions le meilleur pour les ouvriers ».

TOUT A CHANGÉ

Carine travaille dans les cuisines depuis deux ans, avant elle était femme d'entretien. Son travail a été fortement impacté par la crise sanitaire. « Lors de la première vague, certains résidents étaient isolés dans leur chambre, il fallait leur apporter les repas, veiller à ce que

Blanchisserie Dumoulin Comines

Ça ira mieux avec un mandat

Marre de devoir rouspéter tout le temps seule dans son coin pour faire valoir ses droits élémentaires. Marre de constater des injustices autour d'elle. Maria Sanchez a décroché son premier mandat de représentante des travailleurs dans son entreprise, seule et pas contre tous puisqu'elle a obtenu le deuxième plus gros score de voix.



Il y a des vocations syndicales que l'on peut qualifier de tardives. Maria Sanchez est affiliée à la CGSLB depuis 1985. Or elle a attendu 2020 pour sauter le pas pour se présenter aux élections sociales à la Blanchisserie Dumoulin. Seule candidate sur la liste n°1, elle peut se vanter d'avoir été élue du premier coup, c'est dire si l'attente de ses collègues est grande de la voir changer le dialogue social dans cette entreprise de location et d'entretien de textiles, essentiellement pour les institutions de soins de santé.

EN 2E LIGNE

Traitant les draps, les vêtements de travail et le linge des résidents d'hôpitaux et de maisons de repos, les travailleurs de Dumoulin étaient en deuxième ligne en pleine crise sanitaire. « La direction a immédiatement pris toutes les mesures de protection des ouvriers » reconnaît Maria Sanchez. « Des ton-

nelles ont été placées pour stocker le linge sale à l'extérieur, les personnes les plus exposées portent des combinaisons intégrales, des plexiglas séparent les ouvrières qui travaillent proches les unes des autres, nous portons le masque et nous disposons de gel hydroalcoolique... le personnel des ateliers est bien préservé du virus ».

NOUER LE DIALOGUE

Pas de souci de ce côté-là, non, ce qui ne va pas, c'est le manque d'écoute et de communication, pas le dialogue social général. La direction n'a jamais le temps d'écouter les doléances. Par manque de personnel, les travailleurs fixes et les rares intérimaires sont mis sous pression, contraints à des changements d'horaires en dernière minute qui laissent trop peu de temps pour organiser sa vie privée. Le catalogue des revendications est long : paiement des jours de maladie,

intervention dans les frais de déplacement, obtention d'une prime d'équipe... « Tout le monde en a marre de devoir constamment rouspéter pour faire valoir ses droits élémentaires » conclut Maria Sanchez. Certains sont suffisamment forts pour se défendre tout seuls, d'autres ont besoin de représentants au CE, au CPPT et en Délégation syndicale. Les plus désespérés prétendent déjà qu'elle ne pourra rien changer à la situation. « Avec Maria, nous faisons le pari que son statut de déléguée et sa forte personnalité lui permettront, au contraire, d'instaurer un meilleur dialogue social au sein de l'entreprise pour obliger la direction à écouter les travailleurs » analyse Anne-Claire Deldicque, secrétaire permanente Hainaut Centre/Ouest.

Un mandat pour faire entendre la voix des travailleurs et les informer de ce qui se trame au CE, en CPPT et en DS. Une affiliation syndicale pour bénéficier de l'assistance juridique en cas de problème. Voilà comment Maria Sanchez a convaincu ses collègues de voter pour elle et de rejoindre la CGSLB. « Je suis une rebelle, pas un mouton », ce qui se voit dès la première rencontre. ■



Déléguée AXA et Présidente du Comité régional bruxellois

L'équipe AXA conforte sa première place en passant de 44,5 à 52 % des mandats. Nadine Vranken termine sur un succès une carrière syndicale qui ne fut pas de tout repos. Fusions, rachats, restructurations, harmonisation ont mis à rude épreuve ses talents de négociatrice.



Nadine Vranken : « La dynamique de l'équipe constitue la clé du succès. Chez AXA chaque délégué possède ses compétences et ses points forts. Nos réunions régulières constituent la base essentielle pour informer tous les délégués de tout ce qui se passe dans l'entreprise. Le fait que nous avons des candidats et délégués dans quasiment toutes les directions et types de métiers nous permet également de prendre la température du terrain dans l'ensemble de l'entreprise. »

Nadine Vranken a été élue dès sa première candidature en 1987 au sein des Assurances Générale de Paris. À la fin de ce mandat, elle a dû négocier le licenciement collectif de 20 collaborateurs suite à la fusion avec le Groupe Drouot. « Cette annonce restera toujours figée dans ma mémoire. Nous avons veillé à ce que ces personnes bénéficient d'un accompagnement moral et financier correct ».

Elle se représente en 1991 et se trouve confrontée à la restructuration/fusion avec la société Victoire. « Nous avons principalement travaillé sur quelques éléments pour harmoniser les statuts ».

NWOW

Au cours de la législature, le Groupe Drouot, qui est devenu AXA Belgium, annonce la fusion avec la Royale Belge. « Nous avons négocié un plan de départs dont l'élément principal était la prépension Canada dry pour les plus de 52 ans ».

Il fallu plus de deux années de tractations pour aboutir à une harmonisation complète satisfaisante. En 2007, AXA acquit Winterthur. La situation était tellement complexe que tous les mandats obtenus dans les deux entreprises furent reconduits en 2008 pour pouvoir se concentrer sur l'harmonisation des statuts et les plans de départs. En 2016, AXA abandonnait son site du Souverain (dans la banlieue bruxelloise) pour réinvestir le centre-ville, dans le contexte du NWOW (New Way of Work). La direction dévoilait un plan de restructuration imposant le licenciement de quelque 650 travailleurs. Les représentants syndicaux ont négocié l'extension du télétravail, la révision du temps de travail, les avantages sociaux et le système salarial.

SE RÉINVENTER

« Ce mandat s'est achevé par une crise sanitaire qui nous a obligés à nous réinventer au niveau syndical ».

Les élections sociales de 2020 se terminent par un nouveau succès. L'équipe CGSLB passe de 44,5 % à 52 % des mandats. « Ensemble, avec Dominique Calistri qui est parti l'année derrière, nous avons tout au long de nos mandats constitué une équipe syndicale digne de ce nom et surtout créé un groupe d'amis. Avec la nouvelle équipe, l'avenir du Syndicat libéral est assuré pour les prochaines années.

Présidente du Comité bruxellois

« Être élue comme première présidente du Comité régional bruxellois fut un honneur en tant que femme, maman et grand-mère. Cela a été pour moi une tâche complémentaire à mon mandat au sein de l'entreprise qui a enrichi ma réflexion. Il est vrai - je le reconnais volontiers - que j'ai eu la chance de travailler au sein d'un secteur qui, malgré les fusions et leurs impacts sur l'emploi, s'est toujours bien porté et présente des conditions de travail assez confortables. Lorsqu'on siège au sein du Comité, et principalement comme présidente, on constate que bien des travailleurs de la Région bruxelloise sont moins bien lotis, sans parler de la situation des chômeurs. Le syndicalisme ne se limite pas à l'entreprise dans laquelle on travaille, il s'inscrit au sein des régions et du monde social et politique de manière générale. »

Irahm - Bruxelles

Une nouvelle équipe pour représenter tout le personnel

Un délégué ne peut pas privilégier son service ou son groupe professionnel. Il doit être juste et défendre les intérêts de l'ensemble du personnel. Il doit informer le personnel de ce qu'il négocie en son nom après l'avoir consulté. Les candidates et candidats CGSLB de l'Irahm ont enlevé deux mandats au CE et deux autres au CPPT sur cette promesse de changement.



Sébastien Massart, Marie Gutierrez, Anne-Lise Giannini, Katty Duplat, Josiane Frenay, Ségolène Cadiou et Xavier Vandebussche (Alain Courtain était absent le jour de la photo) constituent une équipe représentant quasi tous les services de l'Irahm. Ensemble, ils défendent les intérêts de tous les membres du personnel.

La juste répartition des heures perdues sur tout le personnel de l'Institut royal d'Accueil pour le Handicap moteur est l'étincelle qui a déclenché la dynamique de présentation d'une liste sous les couleurs de la CGSLB. La diminution du nombre de jeunes internes au centre d'hébergement de l'institution avait entraîné une réduction du nombre d'heures qui n'avait pas été répartie équitablement. Des services ont été favorisés et d'autres se sont sentis lésés, et puis surtout les tractations ont été menées sans demander l'avis des membres du personnel. De toute façon, déjà avant cet incident, les travailleurs ne se sentaient plus soutenus par leurs représentants.

COUP D'ESSAI, COUP DE MAÎTRE

Xavier, Katty, Marie, Anne-Lise, Josiane, Ségolène, Sébastien et Alain ont alors décidé de faire entendre leur voix afin que plus personne ne parle à leur place. Ils ont déposé une liste CGSLB que les électeurs attendaient puisqu'ils l'ont directement hissée au niveau des deux autres, chaque organisation syndicale disposant maintenant de deux mandats en CE et au CPPT. Pas mal pour une première candidature.

Conformément à cette volonté de bien défendre les intérêts de tous les membres du personnel de l'Irahm, l'équipe de candidats de la CGSLB s'est voulue pluridisciplinaire

regroupant un cuisinier, des éducatrices, une infirmière, un comptable, une employée... répartis dans les différents services : hébergement, services administratifs, soins de santé, services techniques, centre de jour primaire et secondaire. Chacun et chacune étant bien décidé à faire bénéficier les autres de ses compétences et de ses qualités.


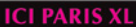





POSITIFS ET CONSTRUCTIFS

Notre rencontre a eu lieu quelques heures avant la réunion de préparation du premier Conseil d'Entreprise de la nouvelle législature. « Nous sommes nouveaux (à une exception près), nous avons beaucoup à apprendre, nous mettrons tout notre cœur dans l'exercice de cette nouvelle mission » explique l'équipe. « Il est dommage que nous devons préparer la première réunion de notre côté et pas en front commun. Nous sommes décidés à exercer ces mandats dans un esprit positif et constructif ».

L'Irahm se donne pour objectif d'amener des enfants, des adolescents et de jeunes adultes déficients moteur à développer les moyens d'améliorer leur qualité de vie. « Nous devons avancer pour ces jeunes gens, nous ne voulons plus que des conflits personnels entre représentants du personnel et direction deviennent toxiques ».

L'équipe va continuer à jouer la transparence en diffusant les informations au travers de groupes WhatsApp. ■

Promotions de fin d'année

	30 % de remise exclusive sur la marque de bijoux Otazu de renommée mondiale.
	-10 % sur tous vos achats dans tous les magasins ICI PARIS XL grâce au bon d'achat !
	Dîner avec HelloFresh devient une évidence avec 60 € de réduction.
	Profitez d'une réduction de 20 € sur un colli-repas de Foodbag.
	7 % de réduction chez Magnus Vins fins.
	Achetez votre magazine préféré chez Roularta avec une réduction de 47 %.
	Offre exclusive : actuellement réduction de 40 % sur le TomTom Premium X.
	30% de réduction sur les produits Samsung : smartphones, accessoires, machines à laver...

En 2020, la traditionnelle course aux cadeaux de fin d'année sera dopée par les réductions dont nous vous faisons profiter. Découvrez sans plus attendre notre sélection de codes promo pour offrir petites attentions et grands plaisirs à prix réduits !

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Branchez-vous sur www.avantages.cgslb.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.cgslb.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe.

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

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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

MAISONS DE VACANCES CGSLB NOUVELLE DISPOSITION DE NETTOYAGE



Le nettoyage final de nos maisons de vacances à la côte belge est soumis à de nouvelles obligations, entre autre en raison de la crise sanitaire. C'était déjà le cas à Cavalaire.

Concrètement, toute personne qui réserve ou a réservé se voit facturer le nettoyage

final depuis le 9 décembre 2020. Cela apparaît directement dans le système de réservation, le montant est automatiquement ajouté.

**Besoin de sortir un peu de chez vous ?
Trouvez l'inspiration sur
maisonsdevacances.cgslb.be et réservez. ■**

Subvention pour financer les primes de fin d'année dans l'Horeca



Une subvention unique de 167 millions d'euros a été octroyée au Fonds social et de garantie pour les hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées.^[1] La subvention est exclusivement destinée au financement des primes de fin d'année 2020 des travailleurs du secteur Horeca (CP 302). Elle ne peut être utilisée que pour le paiement de la partie de la prime de fin d'année des travailleurs qui concerne les jours de chômage temporaire.

Le Fonds Horeca ne peut pas utiliser la subvention pour les dépenses relatives aux frais de personnel, aux frais de fonctionnement et aux investissements. **Le Fonds devra rédiger un rapport** sur la manière dont la subvention a été affectée. Le Fonds devra rembourser les sommes trop perçues. ■

^[1] Loi du 24 novembre 2020 visant des mesures de soutien dans le cadre de la pandémie de COVID-19 (1), MB du 30 novembre 2020

PAS D'ASSIMILATION DU CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR LA PRIME DE FIN D'ANNÉE EN CP 200

Pas de cadeau sous le sapin pour les 480 000 employés de la Commission paritaire 200. Les employeurs ont refusé catégoriquement d'assimiler les jours de chômage temporaire Corona. Une perte non négligeable pour la prime de fin d'année.

Suite à la crise du Coronavirus, de nombreux travailleurs se sont retrouvés du jour au lendemain en chômage temporaire. Jusqu'alors, beaucoup - notamment les travailleurs issus du monde employé - n'avaient encore été que peu ou pas du tout confrontés. Plusieurs secteurs et entreprises n'avaient en effet encore jamais connu de chômage partiel. Par conséquent, la nécessité de conclure une CCT prévoyant l'assimilation des périodes de chômage temporaire pour l'octroi de la prime de fin d'année n'est pas apparue dans nombre de secteurs et d'entreprises...

PRIME COMPLÈTE

L'ampleur et la durée de la crise de la Covid 19 nous ont rapidement fait prendre conscience

du problème. Les organisations syndicales ont effectué de nombreuses interpellations au niveau interprofessionnel, puis sectoriel pour réclamer des garanties en matière de paiement des primes de fin d'année. Des discussions ont été menées, notamment dans le secteur de la CP 200. Les représentants des travailleurs revendiquaient le paiement d'une prime de fin d'année complète et ce, même si des périodes de chômage temporaire ou de chômage économique avaient affecté les travailleurs durant la crise. Cette demande a été balayée par les employeurs, qui s'y refusent catégoriquement. Nous le déplorons, ainsi que le fait que le fonds social ne soit pas intervenu (comme cela a été le cas dans d'autres commissions paritaires) pour mutualiser l'assimilation.

COMPENSATION DE L'ONEM ?

Concrètement, cela signifie donc que la prime de fin d'année des travailleurs de la CP 200 sera réduite du nombre de jours pendant lesquels ceux-ci ont été en chômage temporaire pour cause de force majeure. Cela peut représenter une perte sensible pour certains. Si aucun accord n'a pu voir le jour sur le plan sectoriel, des accords d'entreprise restent cependant possible.

D'après les dernières déclarations du gouvernement, l'ONEM interviendrait et verserait une compensation. Cependant, il est certain que ceci ne neutralisera pas entièrement la perte financière des travailleurs lésés. ■

Crise du coronavirus

Rencontre entre syndicats et parlementaires européens

Le 19 novembre dernier, les 3 organisations syndicales belges ont rencontré les parlementaires européens pour la première fois depuis le début de crise sanitaire. Au cours des discussions, il a surtout été question de l'évolution de la pandémie. D'autres sujets de l'actualité sociale ont aussi été abordés.



C'est devenu une habitude : plusieurs fois par an, les secrétaires généraux de la CGSLB, FGTB et CSC rencontrent les parlementaires européens qui représentent la Belgique pour discuter de l'actualité sociale européenne. Cette fois-ci, il a surtout été question de la gestion européenne de la pandémie. Il est évident que l'Union européenne devra jouer un rôle crucial pour que les États membres traversent cette crise le mieux possible et qu'il y ait une véritable relance de l'économie. Sans oublier les propositions de la Commission européenne qui étaient sur la table avant la crise. On pense par exemple au salaire minimum européen.

GESTION DE LA CRISE

Les représentants des organisations syndicales et les parlementaires européens ont la même vision pour ce qui est du rôle que l'Europe doit jouer dans cette crise. Nous avons fait part de notre inquiétude concernant le blocage du budget septennal de l'UE et l'activation du fonds de relance par la Hongrie et la Pologne. Cela concerne en fait l'État de droit que l'UE souhaite approuver. Le mécanisme en question lie l'octroi de fonds européens au respect des principes de l'État de droit. En Hongrie et en Pologne, l'État de droit est bafoué, et par conséquent, ces deux États membres ne veulent pas discuter de ce mécanisme de conditionnalité. Si les deux pays continuent de camper sur leurs positions, les conséquences seront catastrophiques pour l'UE. Les moyens du cadre financier pluriannuel 2021-2027 (CFP) ainsi que ceux du fonds de relance corona ne pourront pas être versés aux États membres. Alors que nous traversons une crise où ces moyens sont nécessaires, autant pour

aider les millions de chômeurs (temporaire) que pour soutenir les soins de santé. Les députés européens nous ont assurés que l'UE n'avait pas l'intention de céder en matière d'État de droit. En tant que syndicat, nous nous en réjouissons, il s'agit d'un des fondements de l'Union.

SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN

C'était l'une des grandes promesses de la Commission européenne en 2019 : chaque travailleur dans l'UE serait protégé par un salaire minimum adéquat. Fin octobre 2020, la Commission a présenté sa proposition de directive tant attendue en la matière. Pour en arriver là, des mois de consultation ont été nécessaires entre les principaux acteurs, donc aussi avec les syndicats belges, en collaboration avec la CES. Nous avons fait savoir que cette proposition était bien accueillie du côté syndical mais nous constatons quelques manquements. Il est important pour nous qu'il y ait un seuil en dessous duquel le salaire minimum ne peut descendre, à savoir 60 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen. Il faut aussi que la directive concerne tous les travailleurs, sans exception. Nous avons demandé aux parlementaires d'en tenir compte lors des débats autour de cette directive.

DIALOGUE PERMANENT

Enfin, nous avons souligné l'importance des échanges avec les parlementaires européens. Ils doivent continuer à l'avenir, ils sont bénéfiques pour garantir les intérêts sociaux lors des prises de décisions de l'UE. Le briefing s'adressait aux membres belges des fractions parlementaires européennes : Renew Europe, PPE, S&D, GUE, Groenen et ECR. Il s'agit de :

Renew Europe : Olivier Chastel (MR), Frédérique Ries (MR), Hilde Vautmans (Open VLD) et Guy Verhofstadt (Open VLD).

PPE : Benoît Lutgen (cdH), Kris Peeters (CD&V), Cindy Franssen (CD&V), Pascal Arimont (CSP)

S&D : Maria Arena (PS), Marc Tarabella (PS), Kathleen Van Brempt (sp.a)

GUE : Marc Botenga (PTB)

Groupe des verts : Saskia Bricmont (Ecolo), Philippe Lamberts (Ecolo), Sara Matthieu (Groen)

ECR : Geert Bourgeois (N-VA), Johan Van Overtveldt (N-VA), Assita Kanko (N-VA)

Toujours Dispo pour accompagner les chercheurs d'emploi

La cellule Dispo aide les demandeurs d'emploi bruxellois à affronter un contrôle de leur recherche d'emploi par Actiris. L'enjeu est de taille puisqu'il s'agit d'une part de les motiver dans leurs efforts pour le moment infructueux et, d'autre part, de leur permettre de conserver le droit aux allocations de chômage jusqu'à ce qu'ils trouvent du travail.

La cellule d'accompagnement des chercheurs d'emploi – dite Dispo – résulte d'un partenariat entre Actiris et la Régionale bruxelloise de la CGSLB. Elle a été créée au moment de la mise en œuvre, par le gouvernement fédéral, de la procédure de contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi en 2004. Actuellement, trois procédures relèvent de la cellule :

- Dispo J concerne les jeunes en stage d'insertion. Il est indispensable pour ceux-ci d'obtenir deux évaluations positives afin de pouvoir prétendre aux allocations d'insertion.
- Dispo G concerne tous les demandeurs d'emploi bénéficiant d'allocations (insertion ou chômage).
- Dispo passif concerne les litiges liés à Actiris tels que la non-présentation à un rendez-vous avec un conseiller emploi.

COVID 19

L'enjeu de la cellule est d'aider les demandeurs d'emploi bruxellois à affronter un contrôle de leur recherche de travail et à garder leur droit au chômage dans le cadre de cette procédure. En 2020, confinements et mesures sanitaires ont pesé sur l'aspect

quantitatif du travail, sans réduire son aspect qualitatif.

La responsabilité de l'accompagnateur syndical CGSLB lors des convocations chez Actiris est d'informer nos affiliés sur la procédure, leurs droits et obligations avant de les défendre lors des auditions par les évaluateurs.

Il rencontre (physiquement ou par téléphone) les demandeurs d'emploi qui le souhaite afin de les aider dans la constitution de leur dossier de recherche d'emploi (recueil des preuves de réponses à des offres d'emploi, de participation à des formations). Si nécessaire, il réoriente les demandeurs d'emploi vers les acteurs d'insertion. ■

Anas Boudhan

La personne de référence

Anas Boudhan s'occupe du projet dispo à la Régionale bruxelloise de la CGSLB. Après avoir décroché un bachelier en droit, il vit sa première expérience professionnelle, tout en suivant des cours du soir en sciences du travail à l'ULB.



L : Qu'est-ce qui a motivé ta décision de rejoindre l'équipe de la Régionale bruxelloise dans un contexte sanitaire qui ne simplifie pas la tâche ?

AB : J'ai toujours été intéressé par le monde du travail. La perspective d'aider les chercheurs d'emploi à affronter le contrôle de leurs efforts pour trouver du travail et à garder leur droit au chômage m'a directement captivé. Le défi est évidemment encore plus grand en raison de la raréfaction des offres d'emploi en pleine crise Covid 19.

L : Le chômage des jeunes est une problématique inquiétante à Bruxelles. Comment envisages-tu le rôle de la CGSLB dans ce cadre ?

AB : Très peu de jeunes sont correctement informés sur leurs droits et devoirs. Au cours de mes études, jamais je n'ai eu de cours sur les syndicats et le soutien qu'ils peuvent apporter aux travailleurs et aux allocataires sociaux. Mon objectif sera d'expliquer aux jeunes gens comment ils peuvent plus facilement trouver du travail grâce aux aides des pouvoirs publics (comme la convention premier emploi), ou en s'inscrivant

à des formations, pour augmenter leurs connaissances linguistiques, par exemple. Il est également de notre responsabilité de lutter contre les discriminations liées à l'âge.

L : Les perspectives d'emploi au niveau de la Région bruxelloise ne sont pas bonnes. L'accompagnement socio-professionnel des demandeurs d'emploi de longue durée prend encore plus de sens dans ce contexte.

Quelles seront tes priorités ?

AB : Pour ce groupe cible aussi, je pense que la formation est la clé du retour à l'emploi. Je veux être à l'écoute de nos affiliés afin de leur proposer un plan d'accompagnement socio-professionnel sur mesure, je vais devenir la personne de référence pour les orienter vers les formations, en fonction de leurs compétences et des besoins du marché du travail. ■

Les travailleuses plus durement touchées par la crise Covid 19



La CGSLB Bruxelles a mené une enquête auprès de ses délégués et candidats pour établir le baromètre des effets de la crise de la Covid 19 sur les travailleurs et les travailleuses. De la lecture des commentaires, il ressort que les femmes sont plus durement touchées que les hommes. Comment résoudre le problème ? En s'impliquant encore plus dans l'action syndicale.

Toute crise accentue les inégalités dans le monde du travail. Celle de la Covid 19 a particulièrement affecté les travailleurs à bas salaire, contraints au chômage temporaire, confrontés à la garde des enfants, laissés pour compte de la fracture numérique... La Régionale bruxelloise de la CGSLB s'est demandé si au sein de ce groupe, les femmes n'étaient pas encore plus durement touchées.

Des déléguées/candidates (62,70 % des réponses) et des délégués/candidates (37,30 %) occupés dans 75 entreprises de 25 secteurs d'activité différents, en reflétant la réalité du terrain, ont confirmé ce que nous pressentions en traitant les dossiers de chômage temporaire de nos membres. Les inégalités entre femmes et hommes sont loin d'avoir disparu.

L'égalité entre les femmes et les hommes est-elle une réalité dans votre entreprise ?

Oui : 56,70 %. Non : 20,80 %. Ne savent pas : 22,60 %. La faible majorité de « oui » donne une idée de l'ampleur du problème. Les salaires liés aux types de métiers, aux horaires, à la prise de crédit-temps... expliquent ce phénomène. Cela dit, la lecture des commentaires met en lumière que ce sont aussi des

contingences liées à la vie hors de l'entreprise qui accentuent la discrimination entre les femmes et les hommes, notamment la répartition de la charge éducative et organisationnelle des enfants, d'autant plus que les mamans représentent + de 86 % des familles monoparentales à Bruxelles.

De quelle manière avez-vous été touché par la Covid 19 dans votre emploi ?

Le télétravail arrive largement en tête avec 53,40 % des réponses, suivi le chômage temporaire (26,60 %), l'exposition au risque de contamination en première ligne (12,20 %), l'exposition élevée (10,60 %). Seul 1 petit pourcent avait été licencié, car la vague de faillites n'avait pas encore commencé à déferler au moment de l'enquête.

Avez-vous été impacté financièrement durant la pandémie ?

Les revenus de 33,35 % des répondants ont diminué, la grosse majorité (64,60 %) n'a pas ressenti de changement.

Quelles ont été les difficultés rencontrées si vous avez télétravaillé ?

L'isolement est la condition de travail la plus cruellement ressentie par les répondants

(33,45 %), juste devant - assez curieusement - l'absence ou l'insuffisance de directives claires de l'employeur et le stress. La charge mentale a augmenté pour 53,65 % et a été mal vécue par près de 40 % des répondants.

La crise sanitaire vous a-t-elle encore plus mobilisé pour défendre les droits de vos collègues ?

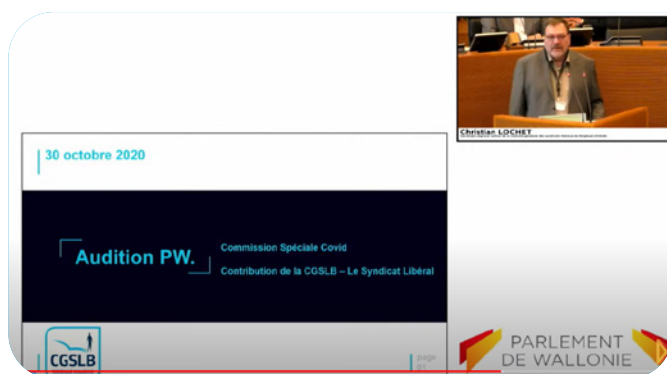
Les convictions syndicales de 73,55 % des délégués/candidates et les déléguées/candidates sont sorties renforcées de la crise. Une large majorité s'en trouve confortée dans son travail syndical qui consiste à venir en aide aux collègues en difficulté à cause des nouvelles conditions de travail, des risques de contamination, du chômage temporaire, des menaces de licenciement...

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas effective. Avec ce baromètre, nous avons souhaité entendre les réalités et les difficultés rencontrées par nos délégués afin de pouvoir porter leur voix là où elle peut être entendue !

Nous continuerons à défendre les droits des travailleuses et des travailleurs dans les entreprises... nous ne laissons personne de côté ! ■

État des lieux de la Wallonie en pleine crise sanitaire

La CGSLB a été invitée par le parlement wallon à exprimer sa vision à propos des impacts socio-économiques de la crise sanitaire de la Covid-19.



Une Commission spéciale chargée d'évaluer la gestion de la crise sanitaire de la Covid-19 a été instituée au sein du Parlement wallon. Elle a pour mission d'évaluer la gestion de la crise au niveau sanitaire, économique, social et financier ainsi que ses impacts. Dans ce cadre, les parlementaires ont invité les représentants des organisations syndicales, patronales et environnementale siégeant au Bureau du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie.

Le Secrétaire régional wallon de la CGSLB, Christian Lochet, a débuté sa présentation par un petit coup d'œil sur l'état de la Wallonie avant la crise. Plusieurs problèmes existaient déjà : taux d'emploi trop bas, PIB trop bas, difficultés à valoriser les projets de recherches en emplois et en valeur ajoutée, nombre important de demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail, risque de pauvreté, défis climatiques, défis de la digitalisation...

La pandémie de la Covid-19 s'est rapidement transformée en crise économique et sociale. Elle a eu et aura encore de nombreuses conséquences en termes d'emplois, de faillites et de chômage. Il est difficile de réaliser des prévisions économiques étant donné que nous ne savons pas estimer combien de temps les mesures de confinement et les mesures sanitaires persisteront.

Nous avons toutefois présenté les premiers chiffres connus à ce jour : nombre de demandeurs d'emploi, personnes en chômage temporaire, faillites, baisse du nombre d'opportunités d'emploi transmises au Forem, pertes d'emploi, chute des investissements, perte de confiance de la part des entreprises... Nous nous trouvons dans une situation de récession économique avec le plus important recul de l'activité économique depuis la Seconde Guerre mondiale.

Au niveau des conséquences sociales, nous avons souligné des situations difficiles comme celles des familles qui doivent concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale en tentant de jongler entre le télétravail, les tâches ménagères et la garde des enfants. La répartition des tâches domestiques et familiales étant toujours inégalitaire en défaveur des femmes, celles-ci ont vécu le confinement avec plus de pression. La situation est encore plus problématique pour les familles monoparentales, dont le nombre est en augmentation et dont plus de 80 % d'entre elles ont à leur tête une femme.

Parmi d'autres problèmes mis en exergue par la crise, nous avons également cité l'augmentation des violences intrafamiliales, les conséquences sur la santé mentale, les situations compliquées pour les étudiants qui n'ont plus leur job pourtant bien utile pour financer leurs études et leur kot, et qui ont parfois des parents ayant subi également une baisse de revenu, car mis en chômage temporaire ou ayant perdu leur emploi ou leur entreprise.

Nous avons également cité le cas des « diplômés Covid ». Quelles sont les perspectives de ces jeunes qui ont terminé leurs études en 2020 et censés trouver leur place sur le marché de l'emploi ? Plages de chômage plus longues ou obligation de trouver un emploi de moindre qualité ? Ils ont le choix entre poursuivre leurs études pour faire le gros dos en attendant que la crise passe ou essayer malgré tout de tenter de trouver un emploi dans ce contexte difficile... Quelle aide pourrait-on leur offrir afin d'éviter d'avoir une génération sacrifiée ? L'octroi d'une bourse pour leur offrir la possibilité de prolonger leurs études et mieux se former aux besoins de demain ou la création d'un subside à l'emploi pour les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi en 2020 et 2021 pourraient être des solutions.

Nous avons également mis en avant le drame des soins de santé qui ont malheureusement souffert d'une baisse de financement depuis de nombreuses années avec toutes les répercussions que l'on constate à présent et qui sont exacerbées avec la crise.

Enfin, nous avons également souligné l'importance d'avoir une bonne coordination entre les entités fédérées afin d'avoir un plan de relance pour le pays cohérent et efficace, et non pas la somme de quatre plans de relance sans lien entre eux. Notre État fédéral est-il adapté pour répondre à ce type de crise ? La discussion restera ouverte au sein de l'hémicycle...

Béatrice Léonard

Participez à « Get up Wallonia ! »

Dans le cadre de son initiative Get up Wallonia, la Wallonie a lancé depuis mi-novembre 2020 une large consultation de sa population. Chaque citoyen est appelé à participer au processus en formulant ses propositions, pour relancer la Wallonie d'après covid.

sont à relever. Il faudrait par exemple :

- augmenter le nombre d'entreprises, créatrices d'emplois décents et de qualité et respectueuses de l'environnement,
- réussir la transition juste,
- assurer à chacun un cadre de vie sain et de qualité, un logement décent, une mobilité accessible,
- préserver la santé et le bien-être de tous les citoyens, de tous les âges,
- renforcer la solidarité et les liens sociaux.

COMMENT PARTICIPER ?

Vous pouvez le faire :

- En ligne : via le site www.mawallonie.be
- En version papier si vous ne disposez pas d'un accès à internet: des questionnaires sont mis à disposition dans les administrations communales.

Chacun pourra ainsi s'exprimer sur l'avenir de la Wallonie !

LA SUITE ?

Chaque proposition sera prise en compte et contribuera aux orientations du gouvernement. Les données collectées jusqu'au 21 décembre feront l'objet d'une analyse. L'objectif à ce niveau sera de hiérarchiser des thématiques et les propositions des citoyens, et ensuite, de mettre en lumière les consensus et divergences de ces différentes propositions. Toutes les contributions seront traitées sur un même pied d'égalité et intégrées dans la démarche. Elles ne seront ni interprétées ni modifiées. Une synthèse sera ensuite transmise au gouvernement. La mise en place des premières mesures est annoncée pour mars/avril 2021. ■

Get up Wallonia poursuit un double objectif : d'une part, répondre aux conséquences de la crise de la Covid-19 et d'autre part, rencontrer les enjeux sociaux, économiques et environnementaux inscrits dans la Déclaration de politique régionale. Car la crise a déjà bien assez montré que les questions sanitaires, économiques, sociales et environnementales sont intimement liées.

TOUTES LES IDÉES SONT BONNES

Pour atteindre son objectif, le gouvernement mobilise toutes les forces vives et toutes les bonnes volontés de Wallonie. Que ce soit pour créer plus d'emplois, stimuler l'activité

économique, préserver le climat et protéger l'environnement, ou encore renforcer la solidarité, toutes les idées sont bonnes pour reconstruire la Wallonie après Corona ! Outre la large consultation citoyenne, trois task forces opérationnelles regroupant les acteurs de terrain, les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux travaillent à cet objectif. La CGSLB en fait partie.

DÉFIS À RELEVER

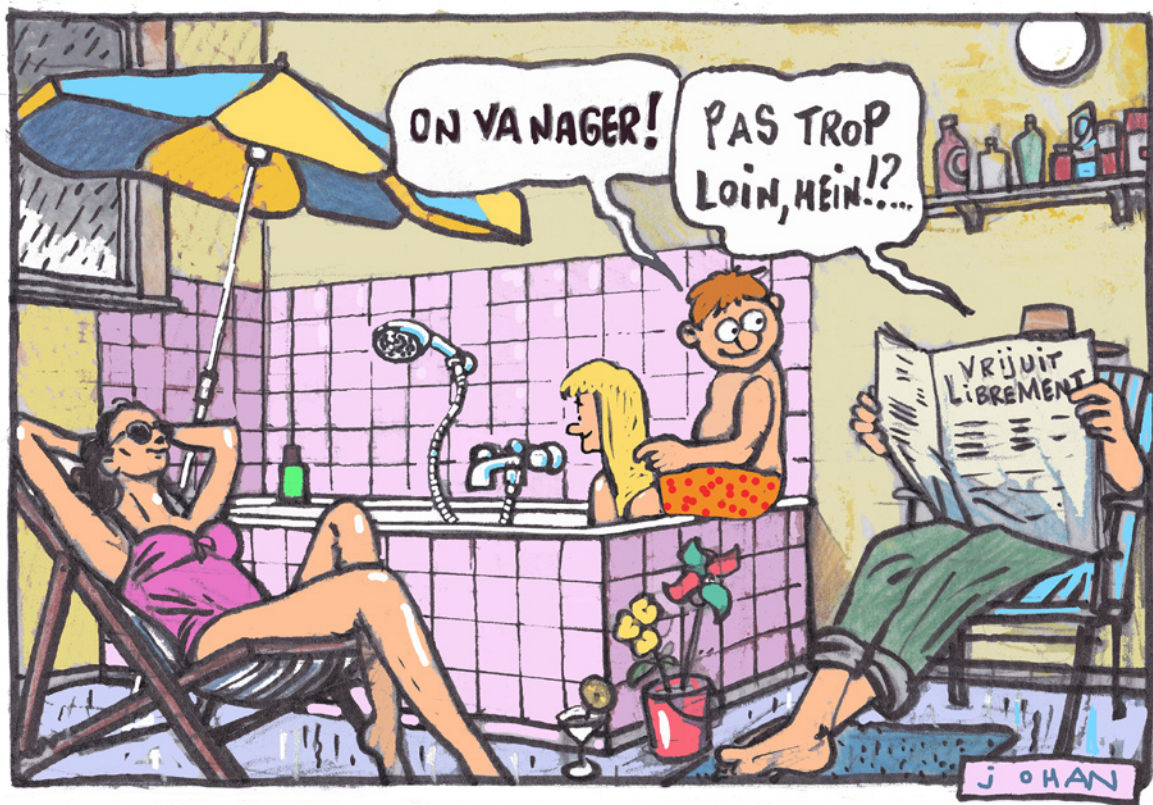
Pendant une période de 5 semaines, jusqu'au 21 décembre, tous les citoyens wallons sont donc invités à donner leur avis via une grande consultation citoyenne. De nombreux défis

Charline Wandji

Chômage temporaire corona ?

N'oubliez pas de prendre vos jours de congés !

L'année 2020 touche à sa fin. En raison de la crise du coronavirus, du chômage temporaire et des vacances annulées, de nombreux travailleurs se retrouvent encore avec un nombre important de jours de vacances à prendre. Si c'est votre cas, vous devez avoir épuisé tous vos jours de congés légaux avant le 31 décembre 2020. Vous êtes toujours au chômage temporaire ? Cela vaut également pour vous !



La réglementation en matière de vacances oblige les travailleurs à prendre leurs jours de congé légaux dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année qui précède celle durant laquelle un travailleur prend ses vacances (appelée année de vacances). Les jours de congé qui n'ont pas été pris avant le 31 décembre 2020, ne peuvent pas être reportés à l'année suivante. En outre, la réglementation du chômage prévoit que le chômeur doit épuiser les jours

couverts par un pécule de vacances au plus tard dans le courant du mois de décembre de l'année qui suit l'exercice de vacances. Si vous êtes toujours au chômage et que vous ne le faites pas, les jours pour lesquels vous pouviez prétendre à un pécule de vacances (salaire) seront déduits de vos allocations de chômage du mois de décembre.

S'il s'avère que vous n'avez pas épuisé tous vos jours de congés dans le mois de référence de décembre 2020, l'ONEM exigera un rem-

boursement des jours de congés que vous n'avez pas pris.

Si vous avez encore droit à des jours de congés légaux, prenez contact avec votre employeur ! Vous pouvez aussi les prendre pendant une période chômage temporaire. Dans ce cas, vous serez payé par votre employeur, sauf si vous avez changé d'employeur et que votre ancien employeur vous a déjà payé ces jours avant votre départ. ■

[Service organisme de paiement](#)

Jours fériés et chômage temporaire corona

La fin de l'année se profile déjà à l'horizon, avec quelques jours fériés en perspective. Mais que se passe-t-il si vous êtes (toujours) au chômage temporaire corona ? En tant que chômeur temporaire, vous avez droit à une indemnisation de ces jours fériés légaux. Mais qui doit les payer ? Votre employeur ou l'ONEM ? Ce détail a son importance, puisque l'allocation de chômage temporaire est nettement moins élevée que la rémunération.

Voici les règles en la matière : votre employeur est tenu de vous payer la rémunération pour les jours fériés qui tombent dans une période de 14 jours civils à compter de la suspension de vos prestations de travail pour force majeure. Au-delà de cette période, ce jour n'est plus à charge de votre employeur et vous recevrez une allocation de l'ONEM.

Pour déterminer ces 14 jours, on se base uniquement sur une suspension pour les jours qui n'ont effectivement pas été travaillés pour cause de force majeure. La suspension prend fin lors de chaque reprise du travail. Si un jour de vacances tombe durant la période

de suspension complète, le délai de 14 jours recommence à courir.

Les jours prestés et les jours de vacances (individuel ou collectif) sont aussi considérés comme une suspension et le compteur de 14 jours est remis à zéro.

Par contre, des jours d'inactivité, de compensation dans le cadre d'une réduction du temps de travail ou des jours de repos compensatoire ne font pas courir de nouvelle période de 14 jours.

Et si votre contrat de travail est partiellement suspendu, que vous avez à la fois des jours de travail et des jours de chômage temporaire ? Dans ce cas, la période de 14 jours recom-

mence à chaque fois. Dès qu'un jour de chômage suit un jour de travail, il y a une nouvelle période de 14 jours qui commence à courir. Le jour férié qui tombe alors dans ce délai de 14 jours est rémunéré par votre employeur. Si le jour de travail tombe un jour normal d'activité, il maintient son caractère de jour férié et il doit être payé par l'employeur.

DES QUESTIONS ?

Vous n'êtes pas certain d'avoir été correctement payé ? Vous êtes intérimaire et vous ne savez pas si vous avez droit à une rémunération pour les jours fériés ? N'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB pour une vérification de votre situation. ■

Prime de protection de 10 euros pour les chômeurs temporaires

Le gouvernement fédéral accorde cette année une prime de protection aux travailleurs qui ont connu au moins 53 jours de chômage temporaire corona entre le 1er mars 2020 et le 30 novembre 2020. La prime est calculée en fonction du nombre d'allocations de chômage temporaire pour cause de corona dont vous avez bénéficié au courant de cette période.

- Si vous avez touché au moins de 53 allocations, la prime se montera à 150 € pour les travailleurs à temps plein et à 75 € pour les travailleurs à temps partiel.
- À partir de la 68e allocation, la prime sera majorée de 10 € brut par jour pour les travailleurs à temps plein et de 5 € brut par jour en cas de temps partiel.
- Cette prime fait l'objet d'une retenue de 15% au titre de précompte professionnel.

- La CGSLB vous versera cette prime après avoir reçu le feu vert de l'ONEM. Il ne faut pas introduire de demande !

La CGSLB, avec les autres syndicats, avait tiré la sonnette d'alarme quant aux difficultés financières que risquaient de rencontrer nombre de travailleurs. Le Syndicat libéral est satisfait de ce cadeau que le gouvernement glisse en dessous du sapin en fin d'année. ■

**En 2021, continuez
à prendre soin de vous
et de vos proches !**



Forts en solutions

Votre liberté, votre voix

