



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Réussir le déconfinement en toute sécurité

Dans ce numéro :

La sécurité sociale, bouée de sauvetage économique et sociale | Prolongation du chômage temporaire corona jusqu'au 31 août | Congé parental corona pour s'occuper des enfants pendant les grandes vacances | Diminution du précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaire

SOMMAIRE

Mesures coronavirus 4

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sur la prolongation jusqu'au 31 août de mesures de crise, dont le chômage temporaire pour force majeure et le gel de la dégressivité des allocations de chômage.

Vive la sécurité sociale 6

Ah, ils ont l'air malin ceux qui ne pensaient qu'à démanteler la sécurité sociale. Leur discours change en temps de crise, pour combien de temps ?

Report des élections sociales 9

La loi sur le report des élections sociales est parue au Moniteur. Elle précise les dispositions relatives aux conditions d'éligibilité et de protection contre le licenciement des élus et des candidats.

Jours de vacances 10

Puis-je prendre mes congés quand je veux ? Est-il possible d'annuler des jours de congé déjà acceptés par mon employeur ? Y a-t-il un moyen de reporter des jours à l'année prochaine ?

Europe sociale 17

Afin de limiter l'impact de la pandémie sur le marché du travail, la Commission européenne a proposé la mise en place d'une assurance-chômage européenne temporaire.

Chômage temporaire pour artiste 22

Les artistes et les travailleurs occupés dans le cadre des événements annulés jusque fin août ont droit au chômage temporaire pour force majeure, à des conditions strictes.



Réussir le déconfinement

Le guide générique pour lutter contre la propagation du covid-19 constitue la base de négociation du retour au travail. Chaque secteur, chaque entreprise l'adapte à ses contraintes. Le transport en camionnette de plusieurs ouvriers vers un chantier dans la construction, la fréquentation de jeunes enfants dans l'enseignement, la désinfection des vêtements dans les boutiques de mode, le contact avec les clients et les collègues un peu partout imposent des mesures particulières comprenant bien sûr les gestes et le matériel de protection, mais aussi les adaptations d'horaires, l'extension du télétravail...

Il ressort de notre responsabilité individuelle de tout faire pour limiter la diffusion du virus, au travail et dans notre vie sociale privée.

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.

Toutes et tous essentiel-le-s



Le dilemme fut cruel pour des syndicalistes lorsque le gouvernement demanda aux partenaires sociaux d'affiner la liste des secteurs essentiels qu'il avait définie, des secteurs dont les entreprises devaient continuer à tourner pendant la crise sanitaire. Pour nous, tous les travailleurs, toutes les travailleuses sont essentiel-le-s à la vie en société telle que nous la concevons, quel que soit leur métier.

À des degrés divers, nous avons tous et toutes besoin de renouveler notre garde-robe, d'aller au cinéma, de nous faire couper les cheveux (euh non, mauvais exemple), de nous retrouver avec des amis au restaurant, de nous éclater dans un festival de musique, de pratiquer un sport ou de partir en vacances.

Le gouvernement a tenté de faire la part des choses entre l'objectif de santé publique et le maintien d'une activité économique indispensable. Tous les travailleur-euse-s de tous les secteurs n'ont pas été traités de la même manière. Dans les soins de santé, le transport, la production de nourriture et de boissons, la distribution, le gardiennage, les médias, la police, les pompiers... il a parfois fallu batailler ferme pour obtenir les moyens de protection

destinés à protéger les travailleur-euse-s des risques de contamination.

Sans doute moins visibles, de nombreux-ses salarié-e-s ont travaillé à domicile pour que les entreprises continuent à produire, pour que l'argent rentre dans les caisses de l'État, pour que les chômeurs soient payés le plus vite possible.

D'autres travailleur-euse-s contraint-e-s au chômage temporaire, voire des secteurs entiers ont le sentiment d'avoir été... j'allais écrire « sacrifié-e-s » mais le mot est trop fort, disons délaissé-e-s. L'Horeca, la culture, le sport, le tourisme sont les derniers domaines d'activité à redémarrer progressivement dans des conditions pas toujours compatibles avec la rentabilité financière. Combien d'associations, d'entreprises, de clubs survivront à la crise qui se prolonge ? Combien d'emplois disparaîtront ?

Les pouvoirs publics ont une responsabilité à assumer pour ne sacrifier personne ni les travailleur-euse-s concerné-e-s ni les utilisateurs que nous sommes des produits et services qu'ils et elles fournissent. Je le répète, seule la solidarité nous permettra de surmonter la crise corona en limitant les dégâts. Dans la société belge, nous dépendons tous et toutes

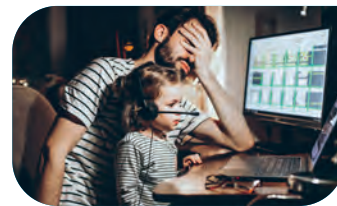
des autres. La sécurité sociale, les subsides, la fiscalité... les leviers d'action de l'État sont nombreux. En 2008, l'État belge s'est porté au secours de plusieurs géants du secteur financier victimes de pratiques commerciales destructrices. Aujourd'hui, il doit faire jouer la solidarité pour sauver les emplois des secteurs en difficulté.

Le banc patronal veut rattraper le manque à gagner de la crise en accroissant sensiblement la flexibilité. Augmentation du nombre d'heures supplémentaires, report des vacances d'été, élargissement du travail de nuit... tout cela alors que l'un des thèmes de notre campagne pour les élections sociales était la diminution de la pression au travail ! C'était avant le confinement. Pour la CGSLB, la réglementation sur le travail ouvre suffisamment de possibilités à la flexibilisation des horaires de travail comme cela sans en rajouter. Les partenaires sociaux ont continué la concertation pendant la crise, nous apprécions énormément que les partis se montrent à la hauteur de l'enjeu en formant rapidement un gouvernement pour mener une politique de relance plus sociale.

Mario Coppens
Président national



Les mesures coronavirus prolongées jusque fin août



Le congé parental corona est prolongé jusque fin août, ainsi que le chômage temporaire.

Les partenaires sociaux réunis au sein du G10, avaient conclu un accord sur la prolongation jusqu'au 31 août d'un certain nombre de mesures de crise, dont le chômage temporaire pour force majeure et le gel de la dégressivité des allocations de chômage. Le gouvernement l'a entériné et a pris quelques mesures supplémentaires pour atténuer les effets de la crise. Tandis que la pandémie donne des signes d'essoufflement, les entreprises et les travailleurs tentent de relancer la machine économique avec l'aide des pouvoirs publics. Même si nous sommes conscients de la nécessité de recréer de la richesse pour la redistribuer à l'ensemble des citoyens, la santé des travailleurs et de la population en général demeure notre priorité. Tout le monde ne reprendra donc pas le travail tout de suite et surtout pas dans n'importe quelles conditions.

EN ATTENDANT LE 15 JUIN

L'accord du 28 mai peut être considéré comme un compromis "intermédiaire". Le G10 s'est engagé à convenir d'une nouvelle série de mesures d'ici le 15 juin dont certaines seront sans doute inédites. Ce magazine ayant été imprimé dans la nuit du 10 au 11 juin, nous ne pouvons vous en dire plus. Nous vous renvoyons au site cgsblb.be pour les découvrir. L'accord du 28 mai contient donc les mesures suivantes qui sont maintenues jusqu'au 31 août 2020 :

- la prolongation du régime de **chômage temporaire force majeure**, en ce compris toutes les mesures en faveur des employeurs et des travailleurs.
- la prolongation du **congé parental corona**.
- le maintien du droit à l'allocation de chômage temporaire (et aussi sans réduction) pour les travailleurs en situation de chômage temporaire qui exercent une **activité indépendante ou salariée à titre complémentaire**.
- la poursuite du **gel de la dégressivité des allocations de chômage** (y compris la neutralisation en ce qui concerne les allocations d'insertion ainsi que la neutralisation en ce qui concerne les périodes de référence pour les artistes).

- le maintien des 75 % de l'allocation de chômage temporaire en cas de travail rémunéré dans les **secteurs agricole, horticole et sylvicole**.

Le gouvernement y a ajouté quelques mesures de son cru, notamment :

- la baisse de la TVA à 6% dans l'Horeca jusqu'à la fin de l'année (sauf sur les boissons alcoolisées) ;
- la prolongation du chômage temporaire économique jusqu'à la fin de l'année dans les secteurs en difficulté (Horeca, culture...) que les partenaires sociaux avaient également envisagée ;
- un complément de 50 euros par mois pendant 6 mois (soit 300 €) pour les bénéficiaires d'aides sociales

cières d'aides sociales

- un chèque consommation de 300 euros que les entreprises pourront accorder à leurs travailleuse-s.

Concernant ce dernier chèque, la CGSLB espère que derrière l'intention louable de relancer l'économie par la consommation des ménages, ne se cache pas un nouvel affaiblissement des ressources de la sécurité sociale. Il faudra payer des cotisations ONSS sur cette somme. La CGSLB entend bien que l'attribution de ces 300 euros soit négociée au niveau du secteur ou de l'entreprise par souci d'équité. Le maximum de travailleuse-s doivent en bénéficier pour que la mesure ait un véritable effet sur l'économie. ■

BAISSE DU PRÉCOMPTE À 15 % SUR LE CHÔMAGE TEMPORAIRE

La baisse du précompte professionnel à 15 % sur les allocations de chômage temporaire constitue une bonne nouvelle à court terme, mais peut réserver de mauvaises surprises sur l'imposition finale en 2021. Bien des personnes qui ont fait connaissance avec le chômage temporaire à cause du confinement ont découvert avec effarement que la somme des allocations et des suppléments (ONEM + le cas échéant secteur + éventuellement entreprise) est amputée d'un précompte professionnel de 26,75 % ! Voilà qui n'est pas de nature à aider à atteindre la fin du mois lorsqu'on est privé de son salaire.

Conscient du problème à court terme, le gouvernement s'est empressé de rédiger un projet de loi réduisant le précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaire de 26,75 % à 15 % du 1er mai 2020 au 31 décembre 2020. De quoi se réjouir ? Pas vraiment, il faut rester prudent, il s'agit d'un précompte. En d'autres termes, cela signifie que l'avance versée sur l'impôt

final est moins élevée. Or, le taux d'imposition des revenus 2020 se situera pour la majorité des contribuables bien au-delà de 15 %, souvent entre 30 % et 50 %.

Les allocations de chômage bénéficient également d'une réduction d'impôt plus faible (par rapport aux indemnités de maladie ou aux pensions, par exemple). Si vous êtes au chômage temporaire pendant quelques semaines ou quelques mois et que vous avez travaillé le reste de l'année, vous ne bénéficierez plus de la réduction d'impôt si vous avez un revenu imposable supérieur à 30 000 euros. L'allocation de chômage est alors imposée comme un salaire ordinaire, à un taux généralement supérieur à la retenue d'un précompte de 15 %.

Cet impôt final dépend de toute une série de facteurs, comme les revenus professionnels (le salaire) mais aussi les réductions d'impôts pour les prêts hypothécaires ou les enfants à charge. Tout ce que nous pouvons affirmer c'est que cette baisse à 15 % va engendrer un impôt final plus élevé en juillet 2021. Un citoyen averti en vaut deux... ■



Le congé parental corona en attendant la rentrée

Le congé parental corona est un congé thématique accordé aux travailleur-euse-s pour leur permettre de s'occuper de leurs jeunes enfants qui ne sont pas encore autorisés à reprendre (totalement) l'école. Deux gros inconvénients : ce congé ne peut être pris qu'à temps partiel et nécessite l'accord de l'employeur.

Le congé parental corona peut être accordé à un parent d'au moins un enfant de moins de 12 ans (ou un enfant handicapé de moins de 21 ans). Il n'y a pas de condition d'âge pour l'enfant ou l'adulte avec un handicap accueilli par ses parents s'il bénéficie d'un service intramural ou extramural organisé ou reconnu par les Communautés. Ce régime vise tous les parents. Les parents adoptifs et les parents d'accueil sont donc également couverts par le régime.

La condition d'ancienneté pour bénéficier de ce congé parental corona a été assouplie : dès que le travailleur est lié par un contrat de travail d'au moins un mois, il pourra en bénéficier. Les travailleurs qui sont actuellement en congé parental peuvent dès lors le convertir ou suspendre afin de prendre un congé parental corona.

PAS À TEMPS PLEIN

Le.a travailleur-euse qui souhaite en bénéficier peut réduire ses prestations de travail à moitié (au départ d'un emploi à temps plein ou au moins égal à un 3/4 temps) ou les réduire de 1/5 (à condition d'être occupé-e à plein temps). Ce congé parental corona ne permet donc pas de suspendre complètement ses prestations de travail. En revanche, il est possible de prendre ce congé durant une ou plusieurs périodes d'une semaine, consécutives ou non, outre la possibilité de le prendre durant une ou plusieurs période d'un mois, consécutives ou non, ou une combinaison des deux, ou durant une période ininterrompue.

ACCORD DE L'EMPLOYEUR

Le.a travailleur-euse doit avertir son employeur au moins trois jours ouvrables à l'avance. Ce délai peut être raccourci de commun accord. La demande peut être introduite par voie élec-

tronique moyennant un accusé de réception de l'employeur (par courriel).

Le.a travailleur-euse doit obtenir l'accord de l'employeur pour pouvoir bénéficier de ce congé. La notification de son accord ou de son refus est faite au plus tard dans un délai maximum de trois jours ouvrables suivant la demande et en tous cas au plus tard avant la prise de cours du congé parental corona.

C'est d'abord à l'employeur de compléter sa partie de la demande électronique. Dès que la partie employeur est complétée, le travailleur reçoit un mail avec un lien lui permettant de compléter sa partie de la demande électronique.

CONVERSION DE CONGÉ

Le.a travailleur-euse qui est déjà en congé parental ordinaire avec allocations peut convertir celui-ci en congé parental corona pour le même

enfant et dans la même fraction (passage 1/2 vers 1/2 ou 1/5 vers 1/5), il doit également avertir son employeur et obtenir son accord. Son employeur peut dans ce cas introduire directement une demande électronique simplifiée et l'en informer. Il n'a alors pas d'autre formalité à accomplir.

JUSQU'AU 31 AOÛT

Le droit au congé parental corona pourra être exercé jusqu'au 31 août, ce qui est logique puisque les structures d'accueil des enfants pendant les vacances (clubs sportifs, scouts, colonies de vacances...) sont empêchées d'exercer normalement leurs activités cet été, et comme les grands-parents toujours considérés comme un public à risque... ce sont les parents qui vont s'y coller

Katrien Van Sinay

Montants des allocations du congé parental corona

Les allocations versées aux personnes qui prendront un congé parental corona sont de 25 % plus élevées que celles prévues pour un congé parental 'classique'.

BRUT		Réduction des prestations d' 1/5	Réduction des prestations d' 1/2 (*)
Parent cohabitant avec des enfant(s)	Moins de 50 ans	€ 180,56	€ 532,24
	50 ans et plus	€ 270,84	€ 717,53
Parent isolé avec enfant(s)	Moins de 50 ans	€ 350	€ 875
	50 ans et plus	€ 350	€ 875

(*) Les montants du congé parental à mi-temps sont applicables à un travailleur occupé à temps plein. Ces montants sont réduits au pro rata pour un travailleur à temps partiel.

En cas de réduction des prestations, (d'1/5 ou à mi-temps), le précompte professionnel à appliquer se monte à 17,15 %.

NET		Réduction des prestations d' 1/5	Réduction des prestations d' 1/2 (*)
Parent cohabitant avec des enfant(s)	Moins de 50 ans	€ 149,60	€ 440,97
	50 ans et plus	€ 224,40	€ 594,48
Parent isolé avec enfant(s)	Moins de 50 ans	€ 289,98	€ 724,94
	50 ans et plus	€ 289,98	€ 724,94

Merci la sécurité sociale !

Sabine Slegers : la sécurité sociale se révèle encore plus indispensable en période de crise.



Sabine Slegers, Secrétaire nationale : *En période de crise plus que jamais, la sécurité sociale amortit les chocs qui affectent les citoyens et les entreprises. Au lieu de couper dans ses budgets, il faut la refinancer.*

« La sécurité sociale sert à accompagner les transitions et à stabiliser l'économie en temps de crise » écrivions-nous à l'occasion du 75^e anniversaire de la sécurité sociale belge, fin de l'année passée. Nous étions loin de penser que notre position serait étayée par un exemple concret et dramatique si rapidement.

Entretien avec Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB qui, avec son équipe de collaborateurs, fait entendre la voix du Syndicat libéral dans les organes de gestion de la sécurité sociale.

Le filet de la sécurité sociale : en cas de revers personnel ou de crise générale comme celle que nous vivons actuellement, cette notion un peu abstraite devient subitement très concrète...

Sabine Slegers : « Beaucoup de gens en bénéficient pour le moment, dans plusieurs branches de la sécurité sociale. Rien que pour le chômage temporaire, ils sont déjà un million. S'ajoutent à cela tous les malades dont la branche soins de santé a littéralement sauvé la vie, et tous les travailleurs et travailleuses soignés à domicile qui touchent leur salaire garanti ou des indemnités de maladie. Sans oublier les salarié-e-s des soins de santé pour qui le covid 19 a été recon-

nu comme maladie professionnelle (ce qui est maintenant aussi le cas des travailleur-euse-s des secteurs cruciaux et des services essentiels pendant la période de confinement).

Avant la crise, des voix s'élevaient pourtant pour réclamer des coupes claires dans le budget de la sécurité sociale !

SSL : « Et il y en a malheureusement eu de nombreuses, des coupes. Des économies ont été faites, trop. Les trois syndicats n'ont pas cessé de s'y opposer à tous les échelons de la concertation sociale et dans les comités de gestion de la sécurité sociale, et où nous siégeons pour faire entendre la voix de nos affiliés. Nous sommes descendus à plusieurs reprises dans la rue pour protester contre le démantèlement des régimes de sécurité sociale. Et nous continuons à tirer la sonnette d'alarme pendant la crise sanitaire. Un chômeur temporaire reçoit normalement des allocations représentant 65 % du salaire moyen plafonné et doit avoir travaillé 312 jours comme salarié au cours d'une période de référence. Jusqu'à la fin du mois d'août, ce pourcentage est porté à 70 % et les conditions d'admission ont été assouplies.

Nous avons fait en sorte que la dégressivité des allocations de chômage soit temporairement gelée pour éviter que nombre de personnes tombent dans la pauvreté.

Beaucoup d'économies ont été imposées dans le domaine des soins de santé, faisant grandir chaque fois la colère des blouses blanches qui s'exprimait dans les grandes manifestations. On est arrivé à l'os maintenant, les travailleur-euse-s n'en peuvent plus. Tout le monde applaudit leur comportement héroïque, même le gouvernement qui a eu besoin d'une pandémie pour se rendre compte de l'utilité du secteur. Nous revendiquons des investissements structurels importants depuis des années sans grand succès ! »

La sécurité sociale est comme une bouée de sauvetage dont les citoyens peuvent bénéficier rapidement quand ça va mal.

« Oui ! La CGSLB est en première ligne pour rendre le système plus accessible et plus efficace encore. En moins d'une semaine, les organismes de paiement ont mis en place une procédure simplifiée de demande du chômage temporaire en collaboration avec les informaticiens de l'ONEM. Les membres du personnel de la CGSLB ont immédiatement répondu présent, chacun a donné le meilleur de soi pour que les nombreux nouveaux chômeurs temporaires soient payés le plus rapidement possible, sans négliger les affiliés qui étaient déjà au chômage avant la crise.

En plus de ce travail titanesque, la CGSLB a continué à jouer son rôle de groupe de pression auprès du gouvernement pour faire reconnaître le Covid-19 comme maladie professionnelle pour les personnes effectuant certains métiers dans les soins de santé et dans les secteurs cruciaux, et obtenir des avantages dans d'autres domaines touchant à la sécurité sociale, comme les pensions ou la garantie de revenus aux personnes âgées. Par ailleurs, nous avons soutenu l'introduction du congé parental corona pour les travail-

leurs devant s'occuper de leurs jeunes enfants. »

La population se rend bien compte que la sécurité sociale va encore se montrer utile longtemps.

« Le chômage temporaire va durer encore un certain temps, au moins jusqu'à la fin août. La crise aura des conséquences à moyen terme, nous devons nous attendre à une vague de restructurations et de faillites, des personnes vont tomber au chômage complet. Dans ces conditions où trouver un emploi sera très difficile, on peut se demander s'il faudra retourner au système de dégressivité des allocations qui s'appliquait avant la crise. Les demandes d'indemnités maladie vont perdurer quelque temps aussi. La revalidation des patients Covid-19 se poursuit parfois pendant plusieurs mois avec toute une batterie de soins médicaux. Le recours au crédit-temps sera également plus fréquent. »

Malgré un système de sécurité sociale performant, le nombre de ménages qui doivent se tourner vers les banques alimentaires est en croissance.

« Nous sommes au regret de le constater. Beaucoup trop de citoyens passent entre les mailles du filet. Les étudiants, les flexi-jobbers, par exemple n'ont pas droit au chômage temporaire. Ils n'ont d'autre possibilité que de s'adresser au CPAS et aux banques alimentaires comme en témoignent plusieurs études universitaires sur les effets de la crise sur ces organismes. Il y a une augmentation des demandes d'avance sur allocations. Les banques alimentaires comptent 42 % de nouveaux "clients" dans leurs files. J'ose espérer que des chômeurs complets n'en seront pas réduits à ces extrémités lorsqu'ils arriveront à la fin de la dégressivité de leurs allocations. »

Tout cela va coûter énormément d'argent. Notre pays en a-t-il les moyens ?

« Les chiffres de l'ONSS montrent que les mesures corona coûteront quelque 5 milliards d'euros jusque fin juin. C'est effectivement une grosse somme. N'oublions pas que le système avait déjà été mis en péril avant la crise, il y avait un trou de plus de 3 milliards d'euros dans le financement de la sécurité sociale causé par l'absence de compensation à la réduction des cotisations patronales accordée dans le cadre du taxshift. D'ailleurs, c'est le déficit budgétaire total de la Belgique qui s'est considérablement creusé depuis le début de la crise corona. Au nom du Syndicat libéral, je le dis fermement : il n'est pas question de nous imposer de nouvelles économies dans la sécurité sociale. Le gouvernement

va devoir aller chercher l'argent ailleurs. La CGSLB rappelle qu'il existe d'autres sources de financement de la sécurité sociale, par le biais d'une fiscalité plus juste.

Il s'agit maintenant de fixer des priorités fondamentales. Des investissements dans les soins de santé et dans la protection sociale constituent le meilleur stabilisateur de la société et de l'économie. Investir dans ces domaines constitue un choix politique, mieux, un choix sociétal.

Aux employeurs nous disons : n'oubliez pas que les mesures de chômage temporaire ont aussi contribué à sauver les entreprises au moment où elles ont littéralement dû fermer leurs portes. »

Dès lors, il faut dire un grand merci à la sécurité sociale ?

« Et comment ! Imaginez dans quel marasme-

nous serions sans notre sécurité sociale ! N'oublions pas demain ce qui nous évite les plus grands malheurs aujourd'hui ! Comme lors de sa création à la fin de la Seconde Guerre mondiale, et dans chaque période de crise, la sécurité sociale a démontré son rôle d'amortisseur pour absorber les chocs les plus rudes. La sécurité sociale est un vecteur de croissance économique. »

PRIME DE 300 EUROS

Le gouvernement propose une prime unique de 300 euros pour les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, les personnes handicapées ainsi que les pensionnés bénéficiant de la Garantie de Revenu aux Personnes Agées (GRAPA). L'effort va se révéler insuffisant étant donné que la crise perdure. ■

VANESSA STEENSSENS AUDIENCE EN VIDÉOCONFÉRENCE

Dans notre jargon, l'ACA est la personne responsable de l'Accueil, du Conseil et de l'Assistance juridique dans un secrétariat CGSLB. Dès le début de la crise, Vanessa Steenssens s'est retournée les manches pour aider ses collègues de la Zone de Liège à faire face à l'afflux de demandes de chômage temporaire. « C'était mon ancien métier, j'ai donc rempli des dossiers chômage, répondu aux nombreux coups de téléphone et aux courriels. Nous avons travaillé 7 jours sur 7 pour que tous nos affiliés soient payés le plus vite possible. Ensuite, la situation est devenue difficile sur le plan émotionnel lorsqu'il fallait expliquer à des affiliés déçus pourquoi ils ou elles touchaient si peu ».

Progressivement, les questions juridiques sont revenues. « Des gens qui découvraient le télétravail se demandaient s'ils avaient droit à leurs titres-repas ou à une intervention dans les frais de connexion à Internet, ce qu'il allait advenir de leur frais de déplacement, d'autres voulaient savoir si leur employeur avait bien le droit de les mettre, au chômage temporaire, d'autres encore s'il était bien normal de devoir travailler à 7 dans un local de 15m²... ». Les audiences au tribu-



Vanessa Steenssens : Trop de gens s'attendaient à toucher une avance forfaitaire de 1 450 euros suivant certaines déclarations ministérielles dans les médias. Il a fallu leur expliquer que les allocations de chômage temporaire c'est 70 % de leur salaire plafonné, plus un complément de l'ONEM, plus un éventuel complément sectoriel ou de l'entreprise, moins un précompte professionnel. ■

nal du travail étant souvent remises, Vanessa a dû prévenir les affiliés concernés. « Certaines procédures urgentes ont continué à être traitées par écrit, moyennant accord des deux parties, une audience a même pu se dérouler par vidéoconférence après nous être assuré que notre affilié, un délégué menacé de licenciement, disposait bien du matériel et de l'application nécessaires. » ■

La CGSLB se démène pour payer vos allocations de chômage temporaire

LYDIA RECTEM Procédure de demande simplifiée



Lydia Rectem : nous nous sommes pas mal remis en question pendant cette crise, nous avons mis en place une méthode de travail adaptée à l'urgence, dans un contexte psychologiquement difficile pour le personnel de la CGSLB qui est venu au bureau collecter les cartes de contrôle et traiter les dossiers avec la crainte de ramener le virus à la maison..

L ydia est responsable chômage à Bruxelles. Ses habitudes ont été bousculées lorsqu'elle a vu arriver des milliers de demandes de chômage temporaire à traiter selon une procédure simplifiée. Simplifiée... pour les demandeurs, mais pas pour nous qui devons l'appliquer, d'autant plus qu'elle changeait presque tous les jours. Avant de pouvoir payer les affiliés, nous devons vérifier s'ils ont correctement

rempli leur demande, rechercher si leur employeur a introduit une déclaration de chômage temporaire, répondre à tous ceux et celles qui s'inquiétaient de ne pas encore avoir été payé-e-s et comprendre pour quelle raison. Et pendant ce temps-là, il fallait verser leurs allocations aux chômeurs complets sans se tromper. »

L'organisation du travail a été revue, des membres du personnel de la zone, du siège social (du service de Guy De Vos et de Minerva) et des régionales se sont mobilisés pour absorber le surcroît de travail et compenser les absences.

« De nombreuses demandes ont entraîné un dialogue par e-mail ou par téléphone avec l'affilié qui est beaucoup moins fluide que lorsque que nous avons la personne devant nous. Des erreurs de numéros (registre national, compte bancaire) ou de graphie des noms ont entraîné des retards de traitement du dossier. La crise nous a également permis de dépister des anomalies dont nos affiliés sont victimes comme le non-respect du salaire minimum de référence par leur employeur. »

Une fois les demandes rentrées commence un travail de correction de toutes les anomalies dépistées par l'ONEM. « Il y a des gens qui ont introduit plusieurs demandes auprès de plusieurs organismes de paiement des allocations de chômage, des employeurs qui ne réunissent pas les conditions pour mettre leur personnel au chômage temporaire, des contestations du barème de rémunération... Le temps de régulariser tout cela, les demandes d'allocations du mois suivant commençaient déjà à tomber ! »

VINCIANE CHATEL Une bonne organisation pendant la crise

V inciane Chatel est responsable chômage dans la zone Hainaut Centr'Ouest. Elle était donc au cœur de l'action dès le début de la crise. « Dans les différents secrétariats de la zone, on était bien organisé. Bien sûr nous n'avons pas compté nos heures dans les premières semaines, nous étions toutes et tous présents pour répondre aux nombreux appels. Heureusement, nous avons pu compter sur le soutien des collègues, notamment celui des Responsables soutien syndical, comme la procédure des élections sociales a été suspendue, et aussi celui de l'ACA (accueil, conseil, assistance juridique). Tout le monde a donné un coup de main pour établir les dossiers des affiliés, pour prendre les appels. Car au départ nous devons tout faire par téléphone, avant qu'il n'y ait la possibilité de faire la déclaration

de chômage temporaire de manière électronique. » Heureusement, l'ONEM a décidé de simplifier les règles. Il faut savoir que pour qu'un dossier soit complet, l'ONEM a besoin de beaucoup d'informations, et là, certains éléments n'ont plus été considérés comme essentiels pour la constitution du dossier. « Quand il n'y avait plus que le C3.2 Corona à compléter, c'était plus simple. Après, on devait juste encore attendre la déclaration électronique de l'employeur pour que le dossier soit complet ».

Bien que nous ayons rencontré quelques petits couacs au début de la crise, tout s'est relativement bien passé et nos affiliés ont pu majoritairement être payés en temps et en heure.

Cependant, Vinciane tient à souligner que pendant cette crise, certes il fallait s'occuper des nouveaux dossiers de chômage temporaire,



Vinciane Chatel : quand le confinement sera complètement levé, la première chose que je vais faire, c'est organiser un BBQ et réunir famille et amis à la maison.

mais sans oublier les autres.

« Nous avons donné la priorité aux demandes de chômage temporaire mais on ne pouvait pas laisser tomber les autres affiliés. Nous avons assuré un service pour tous. »



Le report des élections sociales en ordre juridiquement, sans date

La loi reprenant les recommandations des partenaires sociaux sur le report des élections sociales est parue au Moniteur. Elle précise les dispositions relatives aux conditions d'éligibilité et de protection contre le licenciement des élus et des candidats. Mais pas encore de confirmation sur les nouvelles dates du scrutin.

La suspension de la procédure des élections sociales a débuté le jour suivant la fin du jour X+35 (dépôt des listes de candidats), c'est-à-dire X+36. Puisque la durée exacte de la pandémie du coronavirus n'est pas connue, la fin de la période de suspension n'a pas été fixée. Le Roi en déterminera la date après avoir reçu l'avis du Conseil national du Travail (CNT). Le Roi fixera, également sur avis du CNT, la nouvelle période de deux semaines d'élections sociales et les modalités de reprise de la procédure électorale. Le CNT a proposé la période du lundi 16 au dimanche 29 novembre 2020 inclus.

OPÉRATIONS SUSPENDUES

La suspension de la procédure électorale a des conséquences sur l'appréciation des conditions d'éligibilité des candidats.

- Les informations et les décisions concernant la date (et éventuellement l'horaire) des élections sociales, ainsi que le calendrier électoral doivent être adaptés, conformément à la nouvelle date et aux modalités qui seront fixées par le Roi.

- Toutes les autres opérations électorales effectuées à partir du X+36 sont suspendues. Au cas où l'on procéderait quand même à des opérations électorales pendant la période de suspension, celles-ci sont frappées de nullité.

- Les conditions d'éligibilité de tous-tes les candidat-e-s qui ont été présenté-e-s (au plus tard à X + 35) ou seront présenté-ée-s au plus tard à la nouvelle date X + 54 (pour procéder au remplacement d'un candidat pour cause de réclamation) ou à la nouvelle date X + 76 (en raison du décès d'un candidat, de la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise, de la démission d'un candidat de l'organisation représentative, d'un changement de catégorie et d'un retrait valable d'une candidature), doivent être prises en considération par rapport au jour Y initialement fixé, et donc pas en référence à la nouvelle date Y.

CE ET CPPT CONTINUENT

Les Conseils d'Entreprise et les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail installés ou renouvelés suite aux élections sociales précédentes, continuent à fonctionner jusqu'à l'installation des nouveaux organes.

Les mandats des représentants du personnel dans ces organes de concertation sont prolongés jusqu'à cette date. Les délégués continuent à bénéficier de la protection particulière contre

le licenciement pendant cette période en application de la loi du 19 mars 1991.

PROTECTION DES CANDIDATS

Les candidats délégués du personnel présentés au plus tard à la date X+35 dans le cadre des élections sociales 2020 bénéficient également de la protection particulière contre le licenciement en application de la loi du 19 mars 1991 pendant la période de suspension de la procédure électorale.

PROTECTION DES 'NOUVEAUX' CANDIDATS

La période de protection contre le licenciement des candidat-e-s présenté-e-s aux élections sociales 2020 en vertu de l'article 37 (remplacement de candidats au plus tard à X+54 pour cause de réclamation) et de l'article 38 (remplacement de candidats au plus tard le X+76 en raison du décès d'un candidat, de la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise, de la démission d'un candidat de l'organisation représentative, d'un changement de catégorie et d'un retrait valable d'une candidature) de la loi électorale, recommence 36 jours avant la nouvelle date X+36. En d'autres termes, la période de protection occulte – qui prend en principe cours à X-30 – reprendra plus tard pour ces 'nouveaux' candidats, en fonction de la nouvelle date Y et donc 36 jours après le redémarrage de la procédure. ■



Prise des jours de congé

Les mesures de confinement sont levées les unes après les autres, certains d'entre vous partiront peut-être bientôt en vacances.

Le moment idéal pour vous reposer et profiter en famille après les quelques mois difficiles que notre pays a connus. En tant que travailleur, puis-je prendre mes congés quand je le souhaite ? Mon employeur peut-il m'imposer mes jours de vacances ? Puis-je annuler des congés déjà posés ? Puis-je en reporter à l'année prochaine ? Autant de questions auxquelles nous vous répondons dans les lignes qui suivent.

FIXATION DES VACANCES

Le régime des vacances légales est très strict. Il faut dans tous les cas un accord collectif ou individuel pour la fixation des jours de vacances.

Au niveau des secteurs

Pour commencer, les commissions paritaires peuvent, au plus tard le 31 décembre de l'année qui précède, fixer la période de vacances.

Au niveau des entreprises

Si aucune décision n'est prise au niveau sectoriel, c'est le conseil d'entreprise qui est compétent en la matière. À défaut de conseil d'entreprise ou s'il n'a pris aucune décision, c'est la délégation syndicale ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs qui peut s'accorder avec l'employeur.

Dans l'AR relatif aux vacances annuelles, il n'est question d'aucune date limite pour la prise de cette décision au niveau de l'entreprise. Il est dès lors tout à fait possible de décider d'une période de vacances collective au niveau de l'entreprise.

Règlement individuel

Si aucune décision n'a été prise à ces différents niveaux, le congé doit être fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

L'accord de votre employeur est donc indispensable pour prendre des congés.

S'il n'y en a pas, le travailleur peut introduire une procédure en référé devant le tribunal du travail afin d'obtenir l'autorisation de s'absenter.

Le fait que le travailleur puisse intenter une action devant les juridictions du travail ne signifie pas que celles-ci soient obligées d'accorder le congé. Le juge prend en considération les intérêts de l'employeur et du travailleur. Ainsi, les tribunaux du travail peuvent tenir compte des nécessités de l'entreprise et des règles plus précises éventuellement reprises au règlement de travail et refuser le congé (*Tribunal du travail de Bruxelles, 19.09.2000*). Le tribunal du travail de Courtrai a ainsi accordé les jours de congés demandés par la travailleuse en raison du caractère spécifique de l'événement, à savoir son mariage et son voyage de noce, des événements exceptionnels dans la vie de tout humain (*Tribunal du travail de Courtrai, 25.06.1996*).

Sanction

Le travailleur ne peut jamais imposer unilatéralement la date de ses vacances. À l'inverse, l'employeur ne peut obliger ses travailleurs à prendre des jours de vacances aux dates qui l'arrangent. Celui qui prendrait ses va-

cances sans l'accord de l'employeur concernant la période, peut se faire licencier pour motif grave (*Cour du travail de Gand, 18.04.2008, Cour du travail de Mons, 24.03.1995, Cour du travail de Bruxelles, 07.06.1989*).

Le fait qu'à la suite d'un conflit entre travailleur et employeur sur la prise des vacances, le travailleur remet un certificat médical pour prendre ses congés, malgré le refus de son employeur, a aussi été considéré comme un motif grave justifiant le licenciement (*Cour du travail de Bruxelles, 05.11.1985*). La Cour du travail de Liège a jugé que la prolongation unilatérale des vacances ne peut être considérée comme un motif grave (*Cour du travail de Liège, 13.06.2014*).

Lorsque le travailleur a introduit une demande de congés dans les temps et que l'employeur n'y a pas répondu, il existe une présomption d'accord dans le chef de l'employeur, permettant au travailleur de prendre ses vacances aux dates annoncées sans que son absence au travail pendant cette période puisse être considérée comme un acte d'insubordination (*Cour du travail de Liège, 02.11.1995*).

Annulation de période de vacances déjà fixée

Une fois qu'il y a un accord sur les dates de vacances et leur répartition, aucune modification unilatérale n'est autorisée. Par conséquent, pour annuler une période de congé déjà fixée, le travailleur et l'employeur doivent être d'accord, et il faut suivre la même procédure que pour la prise des congés. Si votre voyage est annulé en raison du coronavirus et de ses conséquences (pas de vol, frontières fermées...), il faut l'accord de votre employeur pour annuler vos jours de vacances.

GARANTIES MINIMALES POUR LE TRAVAILLEUR

- Les vacances doivent être accordées dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice de vacances.
- Priorité est accordée aux chefs de famille ayant des enfants à charge de prendre leurs congés pendant les vacances scolaires.
- Une période ininterrompue de vacances d'une semaine doit, en tout cas, être accordée.
- Sauf demande expresse de l'intéressé, les travailleurs âgés de moins de 18 ans ont droit à trois semaines consécutives de vacances au cours de la période allant du 1/5 au 31/10 et les autres travailleurs à deux semaines de vacances.
- Le solde des jours de vacances est pris en fonction de la répartition du travail dans l'entreprise et en accord avec l'employeur.
- Les vacances ne peuvent pas être prises par demi-jours sauf :

- lorsque le demi-jour de vacances complète un demi-jour normal d'inactivité ou qu'il se combine avec un demi-jour de vacances supplémentaires;
- pour les demi-jours de vacances supplémentaires complétés d'un demi-jour normal d'inactivité ou d'un demi-jour de vacances normales;
- lorsqu'il concerne les 3 jours de vacances de la quatrième semaine; l'employeur peut s'y opposer dans le cadre de l'organisation du travail.

REPORT DES JOURS DE CONGÉS

Un travailleur a droit à 20 jours de vacances en 2020 (régime de travail 5 jours/semaine) s'il a travaillé toute l'année 2019. Certains jours d'inactivité sont assimilés à des jours de travail. Les congés légaux doivent être épuisés avant la fin de l'année. La législation belge ne permet pas le report des jours de congés légaux à l'année suivante.

La législation européenne prévoit elle cependant que chaque travailleur a droit à 4 semaines de vacances avec maintien du salaire (article 7 de la directive européenne 2003/88).

La législation nationale est donc en contradiction avec celle en vigueur au niveau européen.

La Cour de Justice de l'Union européenne a déjà statué à plusieurs reprises qu'un travailleur qui

ne peut épuiser ses jours de congés avant la fin de l'année de vacances pour cause de maladie prolongée, peut les reporter (Cour de Justice, 20.01.2009, 10.09.2009 et 22.11.2011).

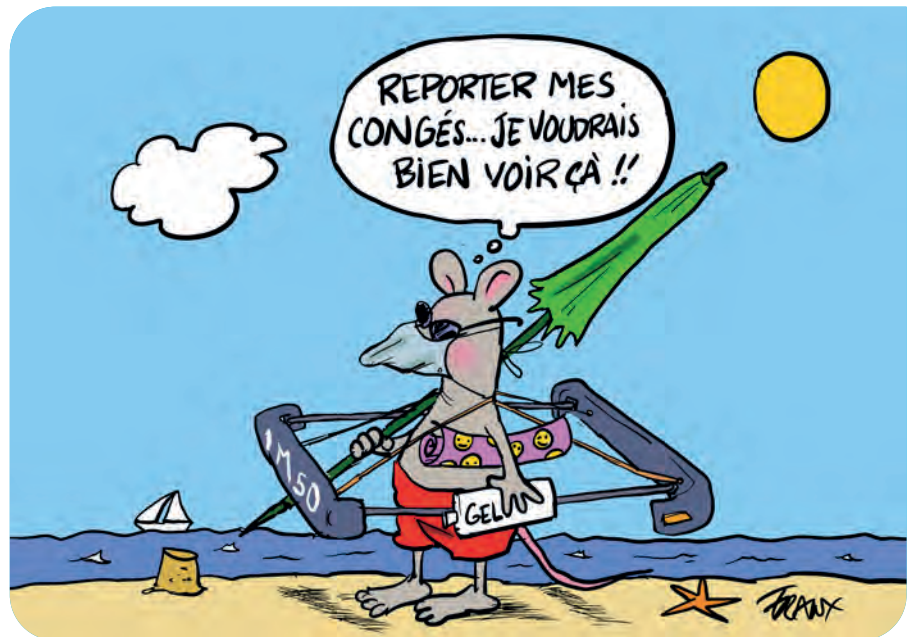
La période de report peut toutefois être limitée, par exemple à 15 mois (Cour de Justice, 22.11.2011).

En ce qui concerne les jours de congés extra-légaux, accordés par CCT, accord ou règlement, le droit du travail belge ne va pas à l'encontre du

droit européen, même lorsque le report de ces jours de congé à cause de l'incapacité de travail (Cour de Justice, 19.11.2019).

Il y a donc encore du pain sur la planche pour le législateur belge. La législation sur les vacances annuelles des travailleurs doit être adaptée. Des discussions à ce sujet sont déjà en cours depuis de nombreuses années au Conseil national du Travail.

Ilse Veugen



Du neuf dans les maisons de vacances CGSLB

Covid-19

Nos maisons de vacances à la côte belge sont rouvertes à la location depuis le 12 juin 2020. Réservez vite votre séjour via <https://maisonsdevacances.cgslb.be>

- Blankenberge – Résidence Majestic
- De Panne – Résidence Zeeduin I
- Middelkerke – Résidence Zonnekant
- Nieuwpoort – Résidence Gauguin
- Oostende – Résidence Notting Hill
- Westende – Résidence Amadeus

Nous nous réjouissons de pouvoir à nouveau vous accueillir.

Locations 2021: réservations possibles dès octobre

Les réservations pour l'année prochaine seront ouvertes dès le 1er octobre 2020 pour toutes les périodes, tant en basse qu'en haute saison touristique.

Travaux de rénovation en vue à De Panne

Nos appartements de l'immeuble Zeeduin à De Panne feront l'objet d'importants travaux de rénovation qui débiteront en octobre 2020. Ils dureront jusqu'en mai 2021. Il ne vous sera donc plus possible d'y séjourner pendant cette période. Un peu de patience avant de les redécouvrir tout beaux, tout remis à neuf.

Vous voulez rester au courant de tout ce qui se passe dans les maisons de vacances CGSLB ?

Communiquez-nous votre numéro d'affiliation et votre adresse électronique sur vacances@cgslb.be afin que nous vous envoyions toutes les nouveautés et promotions. Nous traiterons vos données conformément à notre politique de protection de votre vie privée. Vous pouvez la consulter sur: <https://www.cgslb.be/fr/declaration-de-protection-de-la-vie-privée>.

Réductions estivales rien que pour vous

	Des bouquet de fleurs composés livrés à domicile à la date que vous choisissez grâce à Bloomon. Recevez en plus un vase fait main d'une valeur de € 15,00.
	Cadeaubox vous fait profiter des expériences originales Smart&Co. Ces chèques-cadeaux uniques transforment vos escapades de fin de semaine et vos activités en véritable expérience de vie. À l'achat d'un cadeau, vous bénéficiez d'une remise de 12 %.
	BereVini.com vous présente plus de 250 vins italiens de qualité sur son site de vente en ligne. Venant de toutes les régions de l'Italie, il y en a pour tous les goûts et tous les prix. Profitez d'une réduction de 10 % jusqu'à la fin de l'année.
	Votre assurance vélo à un tarif avantageux chez Assuflex. Les 4 garanties complémentaires suivantes peuvent être souscrites séparément : omnium, responsabilité civile vélo, assurance accident et assistance juridique.
	Chez IKEA, vous trouverez l'inspiration pour rendre votre intérieur aussi agréable à vivre que possible. Découvrez nos canapés, rêvez à votre prochaine cuisine ou concevez votre propre garde-robe. Découvrez dans notre assortiment jardin des meubles pleins de charme pour votre espace extérieur. Bénéficiez d'une réduction de 5 % sur tout.
	Brantano vous accorde une réduction de 10 % sur son gigantesque assortiment de chaussures pour femmes-hommes-ados et enfants. Brantano reste tout particulièrement attentif à la qualité, au confort et à la finition des produits.
	Corporate-Sunglasses-Shop.be vous propose les tout derniers modèles de lunettes solaires Hugo Boss, Tommy Hilfiger, Carrera et Polaroid à un prix imbattable. Profitez en plus d'une réduction de 40 % valable jusqu'au 31 juillet 2020.
	Quick-Step est une marque de parquets, de sols stratifiés et de sols vinyles de luxe de renommée mondiale, présente dans plus de 100 pays. Un véritable leader en matière de design, d'innovation et de qualité. Une commande en ligne donne droit à une réduction de 10 % jusqu'à la fin de l'année.

Cet été aussi, la CGSLB réserve à ses affiliés des promotions .

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



Restructurations, faillites, fermetures en attendant la deuxième vague

Les épidémiologistes craignaient une deuxième vague de contaminations, nous nous préparons à une succession de licenciements en raison de restructurations, de faillites et de fermetures d'entreprises.

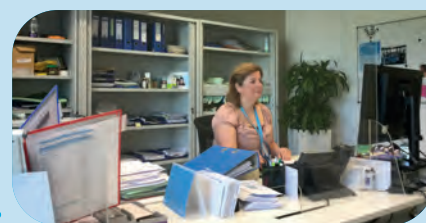
Des secteurs d'activité entiers peinent à redémarrer comme l'Horeca, le tourisme et le sport, tandis que la culture n'a encore aucune perspective d'avenir. Le recours massif au chômage temporaire pour

force majeure et les aides aux entreprises ont jusqu'à présent masqué l'ampleur du marasme dans lequel le coronavirus a plongé notre économie. Que faire lorsque votre entreprise est concernée ? Contactez immédiatement votre délégué CGSLB ou, à défaut, votre secrétariat CGSLB. Nous serons à vos côtés pour vous assister tout au long de la procédure afin de défendre votre emploi si c'est encore possible, et en tout cas vos intérêts. ■



Pascale Douze

Se préparer aux faillites



Pascale Douze : En cas de faillite, il suffit que les travailleurs nous remettent tous les documents nécessaires, nous nous occupons du reste, le dossier chômage et la créance auprès du curateur.

Les conditions de travail de la population active ont bien changé depuis la mi-mars. « Y compris les nôtres » explique Pascale Douze, remplaçante ACA au secrétariat du boulevard Baudouin à Bruxelles. « Les affiliés ne pouvant plus se présenter en nos locaux, nous avons entretenu des dialogues, parfois nourris, par téléphone ou par e-mail afin de résoudre leurs problèmes ».

Pour faciliter leur tâche, tous les collaborateurs ont eu accès à la liste de questions fréquemment posées (FAQ) sur l'intranet et surtout aux réponses rédigées et mises à jour par le service d'étude et le service juridique de la CGSLB, liste qui ne cessait de s'allonger au fil des jours.

« Après les nouveautés que constituaient le chômage temporaire et le télétravail, les pré-occupations des gens ont évolué en fonction de l'actualité. Ils se sont demandé s'ils étaient obligés de retourner au travail lorsque l'heure du déconfinement a sonné pour leur entreprise, s'ils avaient droit au congé parental corona, ce qu'ils pouvaient faire pour obliger leur employeur à prendre plus de précautions contre les risques de contamination ».

En période de crise, l'utilité des syndicats est apparue nettement plus évidente à des tas de travailleur-euse-s qui attendaient beaucoup de la CGSLB. La période qui s'annonce avec son lot de restructurations, de faillites et de

fermetures d'entreprises promet d'être tout aussi agitée.

Pascale compte bien sur l'expérience acquise lors de la faillite de l'hôtel Sheraton en 2017. Toute la zone s'était mobilisée pour rassurer et entourer les travailleur-euse-s. « Nous leur avons expliqué les documents à rassembler pour que nous puissions constituer leur dossier chômage et introduire leur déclaration de créance auprès du curateur. Nous déploierons la même énergie pour toutes les futures victimes de la crise économique qui débute ». ■

Fermeture du Métropole

Négociation du plan social

L'annonce, le 22 avril, de la direction du Métropole de son intention de cesser définitivement son activité hôtelière a résonné d'autant plus fort que la ville en confinement était étrangement silencieuse. Les 129 travailleurs, alors en chômage temporaire, ont reçu un courrier à domicile qui les a d'autant plus secoués qu'ils étaient dans l'impossibilité de manifester leur colère ensemble.



Grâce au chômage temporaire, les employeurs limitent la casse financière pour le moment. Il faudra que la reprise de l'activité soit rapide et forte, sinon les licenciements vont se multiplier dans l'horeca.

Les travailleurs sont bien placés pour ajouter à tous ces malheurs une dose de mauvaise gestion d'un établissement qui possédait par ailleurs beaucoup d'atouts pour attirer des clients privilégiés, touristes, hommes d'affaires, entreprises à la recherche d'un cadre plein de charme et d'une situation idéale hors les circonstances que nous venons de mentionner et qui ont aussi affecté les autres villes européennes et les autres hôtels.

AUTRE PRESSION

« En temps normal, nous aurions organisé une assemblée générale » poursuit Xavier Muls « les travailleurs auraient pu poser toutes les questions qui leur venaient en tête, se parler entre eux, se consoler, se souvenir du bon vieux temps ». En période de crise sanitaire, la communication se fait par e-mail ou par téléphone. Xavier est le premier à regretter cette absence de contact direct avec les travailleurs qui est l'essence même du syndicalisme. Sans l'apport de la pression physique de la base, sans la menace de ternir l'image d'une entreprise qui va de toute façon fermer ses portes, délégués et permanents syndicaux se trouvent face à la direction assistée de ses avocats pour obtenir les indemnités de départ les plus élevées en plus du minimum légal pour les membres du personnel licenciés et les meilleures conditions de travail pour les 8 salariés qui conservent leur emploi pour entretenir et surveiller les locaux. Aider à retrouver un emploi dans les métiers de l'horeca en pleine pandémie de coronavirus ... la société d'outplacement qui sera chargée de mettre en œuvre le plan de retour au travail de la cellule pour l'emploi d'Actiris n'aura pas la tâche facile. ■

Pas moyen en effet de se mettre en grève, de se réunir ou d'occuper les locaux puisque l'hôtel était fermé pour cause de confinement généralisé. « Nous avons immédiatement contacté tous nos affiliés » explique Xavier Muls, Secrétaire permanent CGSLB « pour les assurer que nous allons défendre leurs intérêts tout au long de la procédure Renault et les accompagner dans les démarches administratives. La première phase s'est terminée le 2 juin, le temps pour les représentants du personnel de recevoir les explications de l'employeur et de poser toutes les questions sur les raisons qui justifient la décision de fermeture, le temps aussi de défricher des pistes pour le plan social qui ne sera

effectivement négocié que lors de la deuxième phase ».

GESTION PEU DYNAMIQUE

Toutes les raisons invoquées par la direction pour fermer le dernier hôtel 5 étoiles détenu par des actionnaires familiaux à Bruxelles sont indéniables. La vague de terrorisme qui a déferlé sur l'Europe en 2015-2016 a découragé la clientèle touristique, les interminables aménagements du piétonnier (toujours en cours comme en témoigne notre photo) ont rendu son accès difficile et son environnement peu agréable. La fermeture des frontières et le confinement que nous vivons encore aujourd'hui ont porté le coup de grâce.

Idempapers

Après la faillite, l'espoir de la cellule de reconversion



Stéphane Vandeville (ancien délégué CGSLB) et Barbara Leduc (Secrétaire permanente Brabant wallon). On ne sort pas indemne d'une faillite. Il faut faire le deuil de son ancien emploi tout en se remotivant pour chercher un nouveau travail. Les cellules de reconversion jouent un rôle essentiel dans ce processus de reconstruction.

Stéphane Vandeville fut accompagnateur social dans la cellule de reconversion installée après la faillite d'Idempapers. Fort de son expérience, il a ensuite assisté les travailleurs dans la restructuration du sidérurgiste NLMK. Deux problématiques différentes avec un objectif identique : dynamiser la recherche d'emploi des personnes licenciées.

Lorsque le tribunal de commerce de Nivelles prononça la faillite d'Idem Papers le 1er juin 2017, personne ne fut vraiment étonné. L'entreprise située à Virginal (Ittre) luttait pour sa survie depuis plusieurs années déjà. Dans l'attente d'un hypothétique repreneur (qui vint et fit faillite un an plus tard), il restait à rouvrir des perspectives d'emploi pour les 400 travailleurs de l'entreprise. Une cellule de reconversion fut créée au sein de laquelle Stéphane Vandeville officia pendant deux années. « C'était une aventure humaine formidable » se souvient-il « on n'en sort pas indemne ».

RÉCUPÉRER LEUR DÛ

Électricien chez Idempapers, son sens social l'avait amené à briguer et à obtenir un mandat de délégué. Dès le jour de la décision du tribunal, il a distribué une farde contenant toutes les démarches à accomplir et mentionnant tous les documents à apporter par ses collègues, d'une part pour s'inscrire au chômage, d'autre part pour introduire leur créance auprès du curateur.

« La société en faillite devait encore des sous aux travailleurs, des arriérés de salaire, des jours de vacances, des heures supplémentaires

jamais payées... il a fallu aussi introduire les demandes à l'ONEM pour toucher l'ICL, l'indemnité en compensation du licenciement (*)... »

DÉBROUILLARDS ET TENACES

Les accompagnateurs des trois syndicats se sont battus en bonne entente pour faire aboutir toutes les démarches auprès du Fonds de Fermeture, de l'ONSS, des mutualités, voire des CPAS pour les personnes confrontées à d'inextricables soucis d'argent. « Une cellule de reconversion ouvre beaucoup de portes » reconnaît Stéphane « ensuite c'est aux accompagnateurs de se montrer débrouillards et tenaces. Trois années plus tard, nous avons encore obtenu quelques sous pour nos anciens collègues ».

Les conseillères du Forem ont su insuffler aux accompagnateurs à la cellule le dynamisme nécessaire pour qu'ils démarchent les agences d'intérim, les bourses à l'emploi et les employeurs de la région afin de "vendre" les ex-travailleurs d'Idempapers. « Entre 60 et 65 % d'entre eux ont retrouvé du boulot ce qui constitue un bon résultat vu la moyenne d'âge élevée du personnel ».

FAIRE LE DEUIL

Les compétences acquises par Stéphane ont ensuite été mises au service des travailleurs victimes de la restructuration de NLMK à Tubize. « Le contexte était tout autre, l'objectif restait le même : remotiver des gens, leur montrer les nouvelles techniques de sollicitation, les aider à écrire un CV et une lettre de sollicitation, les préparer aux examens d'embauche... et puis aussi les amener à faire le deuil de leur ancien emploi ».

(*) L'ONEM paie l'ICL aux travailleurs licenciés après 2013 qui ont un contrat de travail datant d'avant 2014. Cette indemnité compense la perte qu'ils ont subie étant donné que les nouvelles règles de préavis plus avantageuses ne s'appliquent pas encore totalement à eux à partir de 2014. ■



Compass Group a l'intention de licencier 550 personnes

Le jeudi 4 juin 2020, la direction de Compass Group a convoqué un conseil d'entreprise extraordinaire pour annoncer une réorganisation de ses activités. Compass Group a l'intention d'aligner l'effectif du personnel sur son activité « attendue » d'ici le 31 août 2020. Cela priverait entre 500 et 550 personnes (450 -495 ouvriers et 50-55 employés) de leur emploi sur un total de 1 868 travailleurs.

Le front commun syndical estime toutefois cette annonce de licenciement collectif prématurée et inacceptable de la part d'un groupe qui a distribué plus ou moins 51 000 000 € de dividendes à ses actionnaires l'an dernier.

Le groupe Compass, vient de procéder à une capitalisation boursière pour près de deux milliards de livres sterling. A-t-il pour objectif de soutenir financièrement l'entreprise dans les

pays en difficulté et d'envisager un réel plan de relance, ou la direction veut-elle profiter de la situation et de la crise du Covid-19 pour lancer à une échelle internationale des plans de restructuration et ainsi pouvoir garantir à ses actionnaires une redistribution plantureuse de dividendes ?

Les trois organisations syndicales estiment qu'une analyse doit être réalisée au niveau du

secteur avant de procéder à un licenciement collectif de cette ampleur. Les entreprises de catering doivent mesurer l'impact des nouveaux modèles de travail qui vont être mis en place en concertation avec leurs clients. Cette analyse est primordiale, pour limiter au maximum les pertes d'emplois. Compass, par sa décision, incite les autres acteurs du catering à élaborer également des plans de restructuration. ■

Sports Direct : préavis de grève pour un complément d'entreprise

Le contentement des travailleuse-s de Sport Direct fut de courte durée après la réception d'un e-mail leur annonçant le versement d'un complément d'entreprise au chômage. Après un long silence, la direction a répondu à la demande de précision des représentants du personnel sur les modalités d'attribution que ledit complément ne serait pas accordé aux salariés belges sous prétexte que les conditions de chômage sont meilleures ici qu'en Angleterre.

Les trois syndicats ont donc déposé un préavis de grève qui court du 13 juin, veille de la fête des pères, au 30 juin.

Le personnel mérite ce complément. Les clients sont revenus avec le déconfinement. Dans de nombreux magasins le nombre d'heures se révèle totalement insuffisant pour faire face à la surcharge. « *Ce n'est pas que le travail ait fondamentalement changé, mais il y a en plus une nouvelle procédure sanitaire très contraignante à mettre en œuvre* » explique Philippe BOUFFIOUX, délégué CGSLB. « *Le personnel est à bout* ».

C'est dans les moments de crise qu'il faut se serrer les coudes, les travailleuses et travailleurs de Sport Direct qui ont connu des semaines extrêmement compliquées attendent un soutien de leur employeur. ■



Philippe Bouffieux : Le personnel est à bout, il mérite d'être récompensé pour les efforts qu'il consent afin d'accueillir les clients en toute sécurité.

L'Union européenne

Un avant et un après corona

La lutte entre le Coronavirus et les États membres de l'Union européenne est loin d'être terminée. Après une approche initiale plutôt hésitante de la crise, l'UE commence tout doucement à passer à la vitesse supérieure. Et cela est plus que nécessaire. Les choix que l'Europe fera aujourd'hui détermineront sa politique pour les prochaines décennies.



L'Union européenne et ses États membres sont confrontés à l'une des plus importantes crises depuis la Seconde Guerre mondiale. Cette pandémie est en train de se transformer en catastrophe économique touchant l'ensemble du continent européen. L'après-corona sera bien différent, et c'est l'approche européenne de cette crise du coronavirus qui déterminera la direction que prendra la politique européenne ces prochaines décennies. Qu'advient-il du Green Deal ? Comment protéger les travailleurs européens ainsi que les entreprises ? Que faire de la division entre les États ? Des questions urgentes et cruciales pour l'avenir de la politique européenne.

GREEN DEAL

Le 11 décembre 2019 nous semble déjà bien loin. Et pourtant saluez-vous, c'est à cette date que la Commission européenne présentait sa nouvelle stratégie de croissance, le Green Deal. Les plans d'investissement étaient en préparation, une loi climat européenne était en discussion, et de nombreuses autres initiatives politiques étaient à l'ordre du jour. Cependant, le Coronavirus a renvoyé le Green Deal européen au placard. Bien que les initiatives prévues soient temporairement reportées, le Green Deal est loin d'être à l'agenda politique. En raison des activités économiques réduites et de la faible circulation de biens et de personnes, la qualité de l'air s'est améliorée dans les villes. L'Union européenne doit maintenant voir comment combiner relance économique et enjeu du Green Deal. La récession économique que

nous connaissons actuellement demandera des efforts considérables pour aider les entreprises et les citoyens pendant cette période. La question est de savoir quelle sera la place du Green Deal dans les plans de relance. Des voix s'élèvent déjà aujourd'hui pour renvoyer les objectifs climatologiques au second plan et se concentrer sur la relance économique.

POLITIQUE SOCIALE

Afin de limiter l'impact de cette pandémie sur le marché du travail européen, la Commission européenne a proposé la mise en place d'une assurance-chômage européenne temporaire, dénommée SURE. Il convient de souligner le caractère temporaire de cette initiative. En effet, pour certains États membres, il reste compliqué d'envisager un mécanisme permanent. La Commission européenne a toutefois déclaré qu'il est encore possible qu'une assurance-chômage européenne devienne une réalité cette année, comme annoncé dans le programme de travail. Même si SURE est une mesure temporaire, il faut profiter de cette opportunité pour aboutir à terme à quelque chose de permanent. En agissant de la sorte, l'Europe envoie un signal clair aux travailleurs, elle montre qu'elle investit dans une politique sociale forte. Une consultation est également en cours entre l'UE et les partenaires sociaux au sujet des salaires minimums justes. Ces deux initiatives mettraient en avant le caractère social de l'Union européenne en ces temps compliqués sur le plan économique.

TIRER PROFIT DE LA SITUATION

La crise que nous traversons, sur le plan sanitaire et économique, représente aussi une opportunité pour l'Union européenne. Elle a plus que jamais la possibilité d'encadrer au mieux la relance économique tout en respectant les objectifs climatiques et en s'assurant que cette transition se fasse de manière socialement juste. Pour ce qui est de sa politique sociale, l'UE a l'occasion de rallier les travailleurs à sa cause. Les choix qu'elle fera tout au long de cette crise détermineront en grande partie la direction que prendra l'Europe ces prochaines années. Optera-t-elle pour une approche cohérente basée sur la solidarité et l'unanimité ou chaque État va-t-il ne penser qu'à sa situation et entraîner ainsi la dérive de l'UE ? Affaire à suivre... ■

Cedric Heylen

Forum Brise 2020

Climat et pauvreté : même combat



La transition juste, c'est concilier la lutte contre le réchauffement climatique et les luttes sociales. Face aux changements climatiques, sommes-nous tous égaux ? Non, mais nous nous trouvons tous dans le même bateau.

Des jeunes en Belgique et dans d'autres pays du monde descendent régulièrement dans la rue depuis plus d'un an, pour dénoncer le manque d'actions concrètes dans la lutte contre le réchauffement climatique. Ils sont inquiets pour le futur de notre planète. Ces jeunes font écho au ressenti de nombreuses populations qui subissent déjà les effets directs du dérèglement du climat : la fonte des glaciers, la montée du niveau des mers, des catastrophes naturelles plus fréquentes et plus intenses. Ces conséquences directes ne sont plus à expliquer, elles sont connues et reconnues par

tous les experts et comprises par une grande partie du monde politique belge.

POPULATIONS FRAGILISÉES

Les impacts sur l'environnement ne doivent en aucun cas occulter l'impact sur l'humain. Selon la Banque mondiale, sans mesures fortes et immédiates le réchauffement climatique aura également des conséquences catastrophiques sur les populations les plus fragilisées à travers le monde, et ce à court terme. À l'horizon 2030, 100 millions de personnes supplémentaires plongeront dans une pauvreté extrême et la migration climatique s'élèvera à plus de 143 millions d'individus à la recherche de lieux d'habitation plus viables et moins exposés pour 2050.

Des accords sont signés et des plans d'action mis en place pour essayer de pallier le réchauffement climatique. Il est important que

ces mesures ne se prennent pas au détriment des plus défavorisées, que ce soit dans les pays occidentaux ou dans les pays du Sud.

Les personnes précarisées sont plus exposées aux conséquences du réchauffement climatique. Comme l'a souligné Rebecca Thissen (CNCD 11.11.11) lors du forum Brise 2020, les inégalités sociales sont accentuées par les catastrophes naturelles. Les riches ont une plus grande capacité d'adaptation face aux changements, ils ont les moyens de quitter rapidement leur domicile pour se réfugier ailleurs, ils peuvent accéder à de meilleures infrastructures, ils ont accès plus facilement aux soins.

LES FEMMES AUX MANETTES

Nayé Bathili et Louise Metrich ont brossé un tableau sous l'angle des femmes. Elles ont souligné que les femmes sont, avec les enfants et les personnes âgées, les princi-

pales victimes du réchauffement climatique. Les femmes ont 14 % moins de chance de survivre aux catastrophes naturelles parce qu'elles n'ont pas pu acquérir les capacités sociales pour s'en sortir (elles ne savent pas nager, grimper aux arbres, etc.). Elles ont moins accès à l'enseignement, aux soins de santé en cas de conflits ou de catastrophes ainsi qu'aux crédits nécessaires pour se former et s'adapter aux nouvelles technologies. Mais les femmes sont également un moteur important pour insuffler les changements indispensables pour la sauvegarde de la planète. Elles ont un rôle actif au quotidien au sein de leur famille et de leur communauté. Elles sont en charge de l'alimentation, en nourrissant les enfants. Elles transmettent aux plus jeunes des connaissances, un mode de consommation, une culture... La charge mentale liée à l'environnement pèse donc également sur les épaules des femmes.

JUSTICE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Lutter contre la pauvreté c'est également lutter pour l'environnement. Les inégalités d'impact existent non seulement entre pays du Nord et pays du Sud, mais également au sein de chacun des pays.

Pour Christine Mahy, du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, les personnes précaires sont les grands oubliés des politiques environnementales belges, alors qu'il ne peut y avoir de transition écologique sans justice sociale, les deux vont de pair. Les plus fragiles sont veulents participer à la transition, y être associés.

Les inégalités se reflètent dans tous les aspects quotidiens de la vie. Les plus précaires



sont beaucoup plus dépendant des transports en commun, leur logement (quand ils en ont un) est moins performant énergétiquement, ils ont moins accès à l'alimentation durable, aux formations, à un emploi décent, etc.

DROIT À L'AISANCE

Ils vivent donc en mode de sous-consommation par rapport à leurs besoins. Le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté prône le « droit à l'aisance pour tous » c'est-à-dire le droit d'avoir du temps pour se préoccuper d'autres choses que des besoins primaires. Lors de cette journée nous avons pu comprendre que les enjeux de la transition sont multiples : environnementaux bien sûr mais également sociaux, sociétaux et économiques.

• Respecter l'accord de Paris implique une décarbonation de l'économie et un chan-

gement radical et rapide de nos modes de production et de consommation. Tendre vers la circularité.

- Des changements sociétaux seront inévitables. Le marché du travail sera remodelé, des emplois seront créés mais d'autres disparaîtront. De nouveaux métiers, cela implique de nouvelles compétences et aptitudes. Le rôle des syndicats sera de veiller à ce que la transition ne pèse pas sur les plus fragilisés et à garantir que des formations soient accessibles à tous.
- Les politiques climatiques peuvent être un tremplin pour lutter contre les inégalités sociales et ne doivent en aucun cas être un facteur de paupérisation de la population. ■

Yael Huyse

ZONE WEST-VLAANDEREN

Nouveaux bureaux à Menen



À partir du 15 juin, la CGSLB West-Vlaanderen vous accueille dans ses nouveaux bureaux de l'eperstraat 432, 8930 Menen. La nouvelle adresse réunit les anciens secrétariats de Menen et Wervik. Mesures corona obligent, nos collaborateurs reçoivent les affiliés uniquement sur rendez-vous. Appelez le 056 51 12 40 ou envoyez un e-mail à menen@aclvb.be.

Les horaires d'ouverture définitifs du nouveau bureau seront communiqués ultérieurement et se trouveront sur le site web de la CGSLB.

Les affiliés de la région de Wervik peuvent faire usage de la boîte aux lettres située Ooststraat 53, 8940 Wervik. ■

Geert Debevere

La biodiversité : un réservoir de maladies ?

En pleine crise sanitaire, nombreux sont les articles faisant le lien entre la pandémie actuelle, l'environnement et la biodiversité. Qu'en est-il donc ?



Déforestation, exploitation minière et agriculture intensive auraient eu pour effet d'augmenter les contacts directs entre des animaux hôtes naturels de certains virus et les hommes.

Nous vivons dans une période géologique terrestre où l'empreinte humaine est si forte qu'elle influence les milieux naturels. On l'appelle « anthropocène ». Dans cette ère, les hommes s'emploient à épuiser les fondements même de toutes leurs activités économiques et sociales, de leur santé et de la qualité de vie, autrement dit la biodiversité.

PRESSION SUR LA BIODIVERSITÉ

D'après le dernier rapport des experts de l'IPBES, qu'on peut assimiler au GIEC pour la biodiversité, cinq facteurs majeurs expliquent la déclin des écosystèmes à l'échelle mondiale. Ces facteurs sont, par ordre décroissant :

- les changements d'usage des terres et de la

mer (agriculture, urbanisme, pêche...);

- la surexploitation des ressources naturelles (mines, braconnage...);
- le changement climatique;
- les pollutions, et notamment celle des pesticides;
- les espèces exotiques envahissantes qui colonisent certains milieux et font décroître la diversité.

Des chiffres cités dans le rapport viennent renforcer ce classement, en voici quelques-uns :

- aujourd'hui, 75 % de l'environnement terrestre, et environ 66 % du milieu marin, ont été significativement modifiés par l'action humaine.
- plus de 30 % de la surface terrestre du

monde, et près de 75 % des ressources en eau douce sont désormais destinés à l'agriculture ou à l'élevage.

- les zones urbanisées ont plus que doublé à travers le monde depuis 1992.

Cette pression sans précédent sur les écosystèmes se traduit non seulement par une réponse directe de perte de biodiversité, mais est aussi susceptible d'influencer l'émergence de zoonoses, ces maladies contagieuses qui peuvent se transmettre des animaux aux hommes. C'est ce que bon nombre de scientifiques attestent aujourd'hui.

MALADIES ZONOTIQUES

C'est en effet un constat chez les chercheurs : les épidémies de maladies humaines d'origine animale telles que le virus Ebola, la grippe aviaire, le SRAS (syndrome respiratoire aigu sévère) et d'autres virus, apparus ces dernières décennies, ont vu leur nombre sensiblement augmenter. Ces maladies représentent 75 % de toutes les maladies infectieuses émergentes. Déjà en 2008, les travaux menés par une équipe de scientifiques recensaient 335 maladies infectieuses apparues entre 1960 et 2004 (dont 60 % étaient issues d'organismes d'animaux). Cette étude émet l'hypothèse que les animaux sauvages ne seraient pas les vrais coupables. Selon celle-ci, les changements de notre environnement peuvent créer des conditions propices à l'apparition de ces maladies. Plusieurs autres travaux vont dans ce sens.

ATTEINTES AUX ÉCOSYSTÈMES

Le dernier rapport du WWF souligne le lien entre l'émergence des pandémies et les atteintes aux écosystèmes naturels, en par-

ticulier les forêts tropicales. Il révèle que l'augmentation des contacts entre la faune sauvage et les humains favorise l'apparition de nouvelles maladies, comme celle qui nous frappe aujourd'hui, tandis que le commerce illégal de viande de brousse et d'animaux sauvages augmente les contacts directs avec les animaux sauvages, exposant l'Homme à des virus ou autres agents pathogènes. « *Jamais auparavant il n'y a eu autant d'opportunités pour que les agents pathogènes passent des animaux sauvages et domestiques aux humains* » a déclaré la directrice du Programme des Nations Unies pour l'environnement.

Par ailleurs c'est aussi, peut-être, un moment opportun pour examiner si les causes profondes de notre situation sanitaire ne résident pas dans la façon dont notre société, de plus en plus globalisée, crée des voies d'adaptation et de propagation pour toutes sortes de microbes, virus et bactéries.

TROP DE GLOBAL ?

On ne peut omettre en effet de placer la mondialisation en toile de fond de cette pandémie. Car aujourd'hui, l'émergence de nouvelles maladies trouve, il faut le dire, un terreau fertile dans une société globalisée, où les échanges de biens et de marchandises se font à l'échelle de la planète. Nous vivons dans une société qui favorise de nouveaux modes de production et de consommation, des changements environnementaux, une mobilité accrue des personnes et même des agents pathogènes, qui désormais migrent de mieux en mieux pour infecter de nouveaux hôtes. Pour donner quelques exemples, citons le cas.

- Le virus responsable de l'épidémie d'Ebola en Afrique de l'Ouest: sa migration vers l'homme est associée à la déforestation, l'exploitation minière et l'agriculture intensive. Ces activités auraient eu pour effet, d'augmenter les contacts directs entre chauves-souris (hôte naturel du virus) et les hommes, de même qu'avec d'autres animaux parfois consommés localement (primates, rongeurs...).
- Le virus responsable de la grippe aviaire, dont l'origine serait l'élevage intensif de volaille. Ce virus peut occasionnellement infecter l'homme et provoquer des maladies allant d'une conjonctivite bénigne à une pneumonie sévère, voire la mort.
- Le virus de Nipah en Asie du Sud, respon-



La migration de certaines espèces de moustiques favorisée par les changements climatiques peut être une source de diffusion de virus dans de nouvelles zones géographiques.

sable d'encéphalites : la propagation de ce virus vers l'homme s'est expliquée par l'interaction entre des chauves-souris et des porcs élevés dans des conditions intensives.

La mondialisation va aussi de pair avec le réchauffement climatique. Un réchauffement qui, selon les experts scientifiques, pourrait aggraver ce type de situation dans le monde.

QUELS RISQUES LIÉS AU CLIMAT ?

La hausse des températures globales semble aussi être un facteur associé à l'émergence de nouveaux virus. Vraisemblablement, les épidémies pourraient augmenter si les émissions de gaz à effet de serre continuent de croître. Parmi les facteurs climatiques susceptibles d'accroître les risques d'épidémie on trouve :

Le dégel du permafrost, une vaste couche de sol des régions arctiques gelée en permanence. Des recherches récentes établissent que le permafrost dans l'arctique canadien a commencé à fondre, ce que les modèles climatiques du GIEC ne prévoyaient pas avant 2090 ! Ce type de sol ne contient pas seulement d'énormes quantités de carbone piégé, mais aussi, des virus potentiellement pathogènes, ce qui a été démontré par une équipe de chercheurs franco-russe en 2014 ;

La fonte de la banquise accroît indirectement le risque d'exposition à des virus. Dans les

régions arctiques de plus en plus convoitées pour leurs ressources minières et pétrolières, l'exploitation industrielle est facilitée par la fonte des glaces. Elle représente une menace tout aussi importante pour la santé humaine ;

La migration de certaines espèces (par exemple certains moustiques), éventuellement porteuses d'agents pathogènes humains, peut être une source de diffusion de virus dans de nouvelles zones géographiques.

Toutes ces constatations scientifiques peuvent laisser à penser que la catastrophe sanitaire de la pandémie du Covid-19 pourrait n'être que l'une des prémices d'épidémies à venir si des actions d'envergure ne sont pas menées rapidement pour enrayer le dérèglement du climat.

ENTENDRE LE MESSAGE

Nous comprenons donc que la biodiversité est un enjeu majeur pour l'humanité. La protéger fait partie des choix les plus intelligents que l'humanité puisse faire, non seulement pour éviter de nouvelles pandémies, mais aussi pour continuer à bénéficier des services qu'elle nous rend, lesquels sont, rappelons-le :

- des services d'approvisionnement : médicaments, aliments, matériaux de construction, faune chassable, eau... ;
- des services de régulation (ou de support) : cycle de l'eau, régulation du climat, maintien de la qualité de l'air, pollinisation, épuration et lutte contre les inondations, stockage du carbone... ;
- des services culturels et sociaux : activités récréatives, valeurs spirituelles et esthétiques, éducation, offre d'emplois... ;
- des services de soutien : formation des sols, photosynthèse et cycle des nutriments...

Parlant de la crise du covid-19 qui nous frappe de plein fouet, elle est sans aucun doute une terrible catastrophe sanitaire. Une fois qu'elle sera contrôlée, il faudra, il va sans dire, tirer des leçons. Néanmoins, elle pourrait nous donner l'opportunité de relancer le débat, déjà en cours, sur notre modèle économique, social et environnemental afin d'opérer une réelle transition juste. ■

Charline Wandji

Chômage temporaire

Aussi pour les artistes et le secteur de l'événementiel

En raison du coronavirus, le Conseil national de Sécurité a annulé tous les événements de masse jusque fin août. Par conséquent, les artistes et les travailleurs occupés dans le cadre de ces événements se retrouvent sans revenus. Le gouvernement a décidé d'élargir le système du chômage temporaire afin d'offrir un filet de sécurité à ces personnes.



Le-a travailleur-euse ou l'artiste peut bénéficier d'une allocation comme chômeur-euse temporaire pour le ou les jours où il-elle aurait en principe effectivement travaillé avec un contrat de travail si l'événement n'avait pas été annulé. Il faut toutefois satisfaire à des conditions strictes :

- l'événement doit avoir été annulé par une décision du Conseil national de Sécurité en raison de l'interdiction de rassemblement de spectateurs et de participants.
- l'événement aurait dû avoir lieu dans la période qui s'étend du 14/03/2020 au 31/08/2020. Vous ne pouvez cependant pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour les jours où vous avez perçu des allocations comme chômeur complet.
- le-a travailleuse (artiste ou autre) aurait

dû être occupé dans le cadre d'un contrat de travail, quelle que soit la fonction.

- il doit ressortir de sa demande à l'ONEM que le-a travailleur-euse a reçu de la part de son employeur et/ou de l'organisateur d'un événement, une promesse formelle de contrat de travail.
- le-a travailleur-euse doit apporter la preuve d'une promesse de contrat de travail, au moyen d'un écrit et celle-ci doit être nominative, donc à son nom. Il-elle doit aussi prouver qu'il y a un lien entre cette promesse nominative et l'événement où il-elle aurait dû se produire ou travailler. Cela doit résulter de preuves écrites de toute nature (offres, programmes, courriels, etc.).
- ces preuves écrites doivent être antérieures au 15/04/2020, date à laquelle le Conseil

national de Sécurité a déclaré l'interdiction d'organiser des événements qui rassemblent un grand nombre de personnes. Les parties ne peuvent donc pas avoir conclu un contrat de travail lorsqu'il était déjà décidé que celui-ci ne pourrait pas s'exercer en raison du coronavirus.

- lorsqu'il ne s'agit pas d'une prestation artistique (catering, technique, promotion...), le-a travailleur-euse doit également joindre la preuve qu'au cours de la période du 14/03/2019 au 31/08/2019, il-elle a été occupé dans le cadre d'un même type d'événement sur la base d'un contrat de travail.

COMMENT INTRODUIRE VOTRE DEMANDE ?

Vous devez effectuer votre demande de chômage temporaire au moyen d'un formulaire C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA-EVENEMENT, disponible sur notre site web (www.cgslob.be). La demande ne peut être introduite qu'à partir du 1er jour de la période de chômage temporaire.

De plus, il faut le faire pour chaque demande de chômage temporaire qui suit une période de chômage complet ainsi que pour chaque événement.

Votre employeur doit également remplir quelques formalités. Il doit notamment effectuer une Dimona par occupation et une DRS scénario 5 avec le nombre d'heures de chômage temporaire.

En outre, si vous demandez à bénéficier d'allocations de chômage complet entre les jours d'occupations « annulés » pour lesquels vous demandez le chômage temporaire, vous devez introduire un formulaire C4 de fin d'occupation.

Chômage et vacances

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

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle. Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2020 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2019), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. En effet, vous ne pouvez pas cumuler pécule de vacances et allocations de chômage.

Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2019, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Exemple

Sarah a été licenciée fin septembre 2019. Sur la base de son occupation, elle a droit à 18 jours (trois semaines, en régime de 6 jours par semaine) de congés payés en 2020. En juillet 2020, Sarah, toujours

en chômage, souhaite prendre quatre semaines de vacances. Pas de problème, sauf qu'elle ne percevra des allocations de chômage que pour une semaine, puisque les trois autres sont couvertes par le pécule qu'elle avait reçu à la fin de son contrat de travail en 2019.

Attention !

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

La CGSLB vous enverra un courrier en octobre dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser sera mentionné. Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être opérée.

Les enseignants et le salaire différé

Les enseignants temporaires ont droit à une sorte de pécule de vacances, proportionnellement à leurs prestations dans l'enseignement. Il s'agit de la rémunération différée. Les enseignants temporaires qui avaient une charge à temps plein durant toute l'année scolaire peuvent prétendre à une rémunération différée complète pour les mois de juillet et d'août. Si, au 1er septembre, ils ne trouvent pas de nouvel emploi, ils peuvent se présenter à leur secrétariat CGSLB pour demander le paiement des allocations de chômage. Les personnes qui n'ont pas travaillé toute l'année scolaire dans l'enseignement, ou uniquement à temps partiel, ont droit à une rémunération différée incomplète. Pour calculer le nombre de jours couverts par cette rémunération différée, il convient d'utiliser la formule suivante : Nombre de jours civils d'occupation à diminuer des dimanches x 0,2 x fraction d'occupation

Exemple : Vous avez effectué un temps plein en mars 2020, à raison de 24 heures par semaine. La formule s'applique comme suit : $26 \text{ jours} \times 0,2 \times 24/24 = 5,2$

La somme des résultats intermédiaires est arrondie à l'unité supérieure pour calculer le nombre de jours de rémunération différée.

=> Vous avez droit à 6 jours de rémunération différée (RD). Vous ne pourrez demander des allocations de chômage qu'à partir du 8 juillet. (DA)

Juillet :

Lu	Ma	Mer	Jeu	Ven	Sa	Dim
		1	2	3	4	5
		RD	RD	RD	RD	-
6	7	8				
RD	RD	DA				

Une règle spécifique s'applique si vous êtes admissible comme travailleur à temps partiel volontaire. Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB pour de plus amples informations.

VOUS N'AVEZ PAS REÇU VOTRE FICHE FISCALE ? CONSULTEZ « MON DOSSIER CHÔMAGE »

En tant que chômeur vous pouvez, sur votre déclaration de revenus, déduire de vos allocations de chômage les cotisations syndicales que vous avez payées durant cette période.

Si vous avez bénéficié d'allocations de chômage en 2019 payées par le biais de la CGSLB, vous avez reçu récemment une fiche fiscale.

Au verso de cette fiche, vous trouverez une attestation fiscale qui reprend le montant des cotisations que vous avez versées en 2019 durant les périodes de chômage.

Exemple : Vous avez payé des cotisations tout l'année 2019 ($12 \times 16,60 \text{ euros} = 199,20 \text{ euros}$)

Durant les mois de mars, avril et mai, vous étiez en chômage complet. L'attestation fiscale mentionnera 49,80 euros (3 mois x 16,60 euros). Vous pouvez déduire le montant signalé sur l'attestation fiscale du total des allocations reprises sur la fiche fiscale.

Exemple : Selon votre fiche fiscale, vous avez reçu 3 000 euros d'allocations de chômage en 2019.

Suivant l'attestation fiscale, vous pouvez déduire 49,80 euros au titre de cotisations syndicales.

Sur votre déclaration de revenus, vous indiquez 2 950,20 euros ($3 000 \text{ euros} - 49,80 \text{ euros}$).

Vous pouvez consulter votre fiche fiscale via « Mon dossier chômage ».

COMMENT ?

Muni de votre carte d'identité électronique et de votre lecteur, rendez-vous sur le site web de la CGSLB (www.cgsלב.be). Dans la rubrique « Comment pouvons-nous vous aider ? », vous trouverez le lien vers « Mon dossier de chômage », qui vous dirige vers l'écran « Accéder au module mon dossier chômage ». Suivez les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel. ■

Service Organisme de paiement

La CGSLB paie aussi les allocations de chômage temporaire

Dois-je introduire une nouvelle demande de chômage temporaire chaque mois ?

Non. La première demande couvre toute la période corona (jusqu'au 31 août 2020 inclus).

Où en est mon dossier de chômage ?

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



Mon employeur vient de décider de me placer en chômage temporaire, que dois-je faire ?

Remplissez le formulaire de demande de chômage temporaire en ligne sur www.cgslb.be

D'autres questions ? Vous trouverez la réponse ici :

www.cgslb.be/fr/coronavirus



Vous voulez être au courant des dernières informations ?

Likez www.facebook.com/CGSLB
Suivez-nous et partagez nos publications.

Votre liberté, votre voix

