



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Manifestation le 20 juin pour notre pouvoir d'achat

Dans ce numéro :

Ce ne sont pas les salaires qui causent l'inflation | Nos 7 propositions réalistes pour restaurer le pouvoir d'achat | Du neuf dans la déclaration fiscale | Dispense d'aidant proche pour chômeur complet

SOMMAIRE

Manifestation pour le pouvoir d'achat 4

Venez à la grande manifestation du 20 juin à Bruxelles pour exiger l'augmentation des salaires face à l'explosion des prix.

Factures énergétiques 6

Découvrez les sept propositions réalistes de la CGSLB pour rendre le coût de l'énergie supportable.

Nouveautés de la déclaration fiscale 2022 10

Nous vous détaillons les principaux changements de la déclaration fiscale de cette année, avec leurs conséquences pour le contribuable.

Indemnité de rupture 14

Tout savoir sur les principes de base et la méthode de calcul de l'indemnité de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du travailleur.

Inscrivez-vous aux formations 2022-2023 20

Délégué ou militant ? Vous pouvez bénéficier des diverses formations proposées par l'asbl Fast.

Dispense pour chômeur aidant proche 22

Un chômeur complet indemnisé peut être dispensé de l'obligation d'être disponible pour le marché du travail lorsqu'il se trouve dans une situation d'aidant proche.



Baisser les impôts pour réduire la facture énergétique

Mario Coppens, Président national de la CGSLB : « Augmenter la quotité exemptée dans l'impôt des personnes physiques constitue une solution pour soulager la facture énergétique des ménages. Cette réduction d'impôt présente plusieurs avantages. Pas d'influence négative sur l'indexation (comme l'a une réduction permanente de la TVA). Augmentation du pouvoir d'achat. Maintien de la motivation pour s'orienter vers des sources d'énergie plus vertes et des économies de consommation. Préservation du financement alternatif de la sécurité sociale. Allez voir en détail les pages 6, 7 et 8 les sept propositions réalistes de la CGSLB pour alléger vos factures de gaz, d'électricité et de carburant ».

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
<https://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.

Une grande manifestation pour relancer la concertation

Pas d'avis unanime sur la réforme du marché du travail. Pas d'avis tout court sur l'intervention dans les frais de déplacement des travailleurs. Pas de négociation libre des salaires. La concertation sociale interprofessionnelle ne tourne pas rond depuis plusieurs années. Nous n'avons donc pas d'autre possibilité de faire valoir nos justes revendications que de descendre en masse dans les rues de Bruxelles le 20 juin prochain.

La CGSLB regrette que le Conseil national du Travail ait dû rendre, ce 17 mai 2022, un avis divisé sur les dispositions de la réforme du marché du travail. Après de nombreuses réunions, les points de vue des organisations syndicales et patronales sur les différentes mesures se sont malheureusement révélées inconciliables. Le texte reprend dès lors d'une part quelques considérations communes et, d'autre part, les avis divisés respectifs des organisations syndicales et des fédérations patronales sur les différentes mesures. Les partenaires sociaux étaient seulement d'accord sur le fait de regretter de ne pas avoir été consultés préalablement sur certaines mesures reprises dans la réforme. Nous avons été mis, en tant que partenaires sociaux, devant le fait accompli – un accord politique sans doute déjà difficile à atteindre - ce qui n'a pas facilité la concertation qui a suivi.

Plus grave : du point de vue des travailleurs, la CGSLB pose plusieurs constats désolants. La concertation sociale, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise, est sérieusement mise à mal par différentes mesures. Un exemple flagrant,

parmi d'autres, est celui de l'introduction du travail en soirée dans l'e-commerce. La négociation collective constitue pourtant une pierre angulaire du droit du travail en Belgique. La réduire, la limiter ou la supprimer revient à mettre gravement en péril les droits et protections des travailleurs. Les travailleurs des petites et moyennes entreprises sont exclus d'une partie des mesures comme le droit à la déconnexion ou le droit à la formation. Cette exclusion va à l'encontre de l'objectif de la réforme d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030, puisque 83,9 % des entreprises en Belgique emploient moins de 10 travailleurs.

De plus, l'objectif d'amener le taux d'emploi à 80 %, c'est-à-dire mettre 600 000 personnes en plus au travail, nécessitera des mesures bien plus radicales comme l'amélioration des conditions de travail et de rémunération pour inciter les gens à venir et à revenir sur le marché du travail. Nous savons que la tentation est forte au gouvernement et dans les fédérations patronales de se contenter d'allonger les carrières et de se livrer à une chasse aux chômeurs et aux malades.

Pour la CGSLB, la réforme du marché du travail était un ensemble de mesures qui soufflait le chaud et le froid.

Si certaines améliorations paraissent louables (par exemple, le droit à la formation, la déconnexion...) il n'en reste pas moins que la plupart des mesures sont, au moins en partie, critiquables.

La balle est maintenant de nouveau dans le camp du gouvernement, après quoi le parlement pourra se prononcer sur la réforme. La CGSLB suivra avec attention la mise en œuvre de cette réforme dans la pratique afin de préserver notre système de concertation sociale et de garantir l'égalité entre tous les travailleurs. ■

Mario Coppens
Président
national



Pouvoir d'achat

Des mesures significatives à prendre tout de suite

Le gouvernement avance à pas de souris, nous exigeons des pas de géant et tout de suite. Après les actions locales symboliques du 22 avril et du 13 mai à Bruxelles, Namur, Liège, Louvain, Gand, Anvers, Hasselt et Courtrai, il est temps de marquer le coup avec une grande manifestation nationale le 20 juin dans les rues de la capitale. La gravité de la dégradation du pouvoir d'achat de la population impose des pas de géant plutôt que des pas de souris.



Les salaires ne peuvent pas augmenter au rythme de l'inflation. Abdelaziz Bouiech : "Les travailleurs ne peuvent plus payer leurs factures".

Brandissant sa déclaration gouvernementale comme un texte sacré, le gouvernement répugne à décider la moindre mesure nouvelle qui ne s'y trouve pas inscrite de peur de mettre en péril tout l'édifice patiemment négocié entre les partis de la coalition. Face à la pandémie du Covid-19, l'urgence a commandé de prendre des décisions pour préserver la santé de la population et la santé de l'économie. Face à l'envolée des prix, l'urgence impose de prendre rapidement des décisions radicales pour préserver le pouvoir d'achat.

TROP PEU

Or, force est de constater que le gouvernement fédéral tergiverse. Début février, il prend les premières mesures totalement insuffisantes afin de rendre un peu de pouvoir d'achat aux personnes disposant de bas et de moyens revenus.

Il supprime la cotisation spéciale de sécurité sociale et il élargit le bonus à l'emploi (par une réduction des cotisations ONSS) à un plus grand nombre de travailleurs. Pour être de bon compte ajoutons que le salaire mini-

mum national a augmenté de 80,95 euros à partir du 1er avril en application de l'accord interprofessionnel. C'est fort peu pour faire face à l'augmentation des prix du gaz et de l'électricité et des autres produits de consommation courante.

TROP TARD

À la mi-mars, dans son deuxième train de mesures pour réduire la facture énergétique des ménages, le gouvernement fédéral choisit des solutions sans grande ambition. Il abaisse la TVA de 21 % à 6 %. Il réduit les accises. Il

élargit l'octroi du tarif social. Trois mesures temporaires en attendant de voir dans quel sens la situation va évoluer. En l'occurrence, c'est l'augmentation des prix des denrées alimentaires et surtout des carburants qui rend la situation sociale critique.

La CGSLB demande aux différents gouvernements de prendre des mesures plus radicales.

PLUS FONDAMENTALEMENT

Nous voulons d'abord faire modifier la loi de 96 sur la compétitivité pour rendre possible la négociation d'augmentations au-delà de la marge calculée par comparaison à l'évolution prévisible des salaires aux Pays-Bas, en France et en l'Allemagne. Après une marge de 0,4 % en 2021-2022, les experts prévoient qu'elle pourrait être encore plus proche de zéro pour 2023-2024. Ce n'est pas acceptable alors que les dividendes ne connaissent aucune limite.

Nous serons auditionnés à ce sujet le 29 juin au parlement en commission des affaires sociales suite au succès de notre pétition (près de 90 000 signatures dans le temps imparti de trois mois).

Pendant le débat, il ne sera évidemment pas question de mettre en balance l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales comme certains employeurs et politiques en brandissent la menace !

CONTRÔLE DES PRIX

La CGSLB demande le contrôle des prix de l'énergie en tant que besoin de base et l'attribution du tarif social à davantage de ménages. La crise doit constituer une occasion de mieux financer les investissements pour économie d'énergie (isolation et énergies renouvelables).

À titre de solidarité, nous demandons la redistribution des profits exceptionnels des fournisseurs d'énergie aux travailleurs et aux allocataires sociaux et que les fournisseurs d'énergie proposent chaque trimestre le tarif le plus favorable à leurs clients.

Enfin, nous voulons obtenir le versement d'une indemnité pour couvrir les frais (comme le chauffage) liés au télétravail. ■

Le problème c'est pas le coût salarial, c'est la répartition des profits



La vie est de plus en plus chère. Les prix du gaz, de l'électricité, du mazout, de l'essence et du diesel ont explosé. En parallèle, les grandes entreprises internationales du secteur de l'énergie réalisent d'énormes bénéfices en profitant de l'envolée des prix. La nourriture, le logement... beaucoup d'autres produits et services augmentent.

L'indexation absorbe le plus gros de l'impact pour les travailleurs, mais cela ne suffit pas. Les carburants ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'index, or ils pèsent de plus en plus lourd dans le budget des personnes qui doivent utiliser leur véhicule personnel pour aller travailler. S'ajoute à cela que dans le panier des ménages à faibles revenus, le coût de l'énergie occupe une partie plus importante que sa pondération dans le calcul de l'index. De plus, dans certains secteurs, l'indexation n'aura lieu que l'année prochaine et entre-temps il faut payer les factures. Les personnes qui ont des revenus moyens ou faibles ne s'en sortent plus.

C'est pourquoi il faut que les salaires augmentent. Sensiblement. Or, la loi sur la norme salariale l'interdit. Elle n'autorise

qu'une très faible progression des salaires. Pourtant, selon la Banque Nationale, les entreprises belges réalisent des bénéfices historiquement élevés, bien plus que dans les pays voisins. En Belgique, le problème ce n'est pas le coût salarial, c'est la répartition des profits.

La CGSLB, la FGTB et la CSC veulent une prise de conscience politique. La loi sur la norme salariale doit être modifiée. Il nous fallait 25 000 signatures pour forcer le parlement à débattre du sujet, nous en avons recueilli 87 390 dans le délai imparti de trois mois. Nous devons continuer à mettre la pression, c'est pour cela que nous organisons une grande manifestation le 20 juin.

Inflation entre avril 2021 et avril 2022	
Électricité	+ 49,7 %
Gaz naturel	+ 139,5 %
Mazout	+ 57,8 %
Diesel	+ 33,5 %
Essence	+ 21 %
Café	+ 14 %
Pain, sandwich	+ 10 %
Papier toilette	+ 11 %
Spaghetti	+ 26 %
Inflation totale	+ 8,31 %
Indexation des salaires	+ 7,54 %
Augmentation maximale des salaires	+ 0,4 %
Marge bénéficiaire des entreprises belges	
2019	42 %
2020	42,4 %
2021	46,8 %
(source Banque Nationale de Belgique)	

Sept propositions pour rendre le coût de l'énergie supportable

La CGSLB veut compenser l'envolée des factures énergétiques par une diminution de l'impôt sur les personnes physiques.

L'opération serait financée par la taxation des superprofits des entreprises énergétiques et une ponction sur les recettes de la TVA.



INDICE DES PRIX

L'indice des prix de l'énergie, qui comprend le gaz, l'électricité, le fioul domestique et les carburants, constitue un excellent repère pour décider à partir de quel niveau la facture énergétique pèse trop lourd dans le panier des ménages.

Lorsque l'indice des prix de l'énergie (2013 = 100) dépasse 120 pendant au moins trois mois, la CGSLB propose d'augmenter la quotité exempte d'impôt de 1 000 euros pour les cohabitants et de 1 500 euros pour les isolés (à l'exception de ceux qui ont des enfants ou d'autres personnes à charge). L'augmentation de 1 000 euros rapporte 276 euros et l'augmentation de 1 500 euros rapporte 426 euros.

FINANCER L'OPÉRATION

Le coût de notre proposition de la réduction d'impôt s'élèverait à 1,6 milliard, somme qu'il est tout à fait réaliste de compenser en taxant les super bénéficiaires et en augmentant les recettes de la TVA, ce qui présente moins d'effets pervers qu'une réduction permanente de la TVA sur l'énergie (dont le coût est du même ordre de grandeur).

Selon les évaluations, les bénéfices sur la vente d'électricité dans notre pays se monteront à 3,3 milliards d'euros jusqu'en 2024. À la CGSLB, nous demandons au gouvernement le développement d'un modèle de taxation des super bénéficiaires qui entrerait en vigueur dès que l'indice des prix de l'énergie dépasse 120. À côté de cela, les recettes exceptionnelles engrangées par l'État via la TVA sur le gaz et l'électricité serviraient à financer cette mesure temporaire de préservation du pouvoir d'achat.

En réaction à l'inflation annuelle de 49,7 % des prix de l'électricité et 139,6 % des prix du gaz en avril 2022, certains proposent d'abaisser la TVA sur ces deux énergies de 21 à 6 % de manière permanente. Cette mesure qui aurait un effet direct sur le pouvoir d'achat semble facile à mettre en œuvre rapidement. Pour la CGSLB, c'est une fausse bonne idée. Il serait bien plus efficace et plus équitable de procéder à une réduction de l'impôt pour compenser la hausse des prix de l'énergie.

TROP D'INCONVÉNIENTS

Faire passer la TVA sur l'énergie de 21 % à 6 % correspond à un saut d'indice implicite de 1 % dont l'effet néfaste continuera à se faire sentir dans le temps. Votre facture énergétique diminue effectivement, mais votre salaire n'augmente pas puisqu'il ne sera pas automatiquement indexé. En

se basant sur le salaire médian mensuel brut de 3 486 euros, cela représente une perte de presque 500 euros et même de presque 1 000 euros pour un couple sur un an. Autre inconvénient, les gros consommateurs sont les grands bénéficiaires d'une baisse de la TVA. De notre point de vue social, nous ne pensons pas qu'il soit équitable de subventionner le chauffage des piscines privées. Et puis, n'oublions pas que la sécurité sociale est en partie financée par un pourcentage prélevé sur les recettes de la TVA.

Enfin, une réduction permanente de la TVA n'incite pas les consommateurs à investir dans les autres sources d'énergie moins dommageables pour l'environnement comme les éoliennes, les pompes à chaleur, etc.

LE TARIF LE PLUS AVANTAGEUX

La CGSLB demande que les fournisseurs d'énergie soient obligés de proposer tous les trimestres le tarif le plus avantageux à leurs clients.

Au moins deux mois avant l'échéance d'un contrat à prix fixe, ils devraient présenter une nouvelle proposition. Chaque fournisseur devrait également être tenu de proposer un tarif fixe. Plusieurs de ces idées sont inscrites dans l'accord "Le consommateur dans le marché libéralisé de l'électricité et du gaz", que tous les fournisseurs n'ont pas signé, qui de toute façon n'est pas correctement appliqué et ne va pas assez loin. Nous demandons donc qu'il soit renégocié et qu'il acquière un caractère contraignant.

PRIME EN CAS DE TÉLÉTRAVAIL

La CGSLB demande une prime pour couvrir les frais de chauffage et d'électricité liés au télétravail.

Les employeurs peuvent attribuer aux salariés qui télétravaillent une prime dédiée d'un maximum de 134,71 euros par mois exonérée de cotisations ONSS et d'impôts. Elle est destinée à couvrir la surconsommation en chauffage et en électricité engendrée par une plus grande présence au domicile.

Nos affiliés et nos délégués nous signalent que beaucoup d'employeurs octroient une prime insuffisante ou refusent carrément d'indemniser les télétravailleurs. La CGSLB demande donc l'obligation de verser pareille prime pour couvrir en tout ou en partie la surconsommation.

TRAJETS DOMICILE/TRAVAIL

L'envolée des prix des carburants rend les trajets domicile/lieu de travail beaucoup plus onéreux. L'indemnité dont bénéficient ceux qui utilisent leur propre voiture est nettement insuffisante. Au Syndicat libéral, nous demandons de l'augmenter sensiblement au moins temporairement.

Par ailleurs, nous estimons indispensable de motiver les travailleurs qui le peuvent à privilégier les moyens de déplacement durables pour se rendre au bureau ou à l'usine. La CGSLB demande l'obligation



Les aides temporaires au paiement des factures ne doivent pas nous faire perdre de vue la nécessité d'investir dans les économies et les sources de production d'énergie renouvelable.

d'attribuer l'indemnité vélo maximale à tous les travailleurs par analogie à l'obligation d'intervenir dans les abonnements de transports en commun dans le cadre de la CCT 19. Celle-ci devrait être renégociée. La part de l'employeur dans le remboursement des abonnements de train doit être revue à la hausse et doit déboucher sur la généralisation du tiers-payant. Ledit principe du tiers-payant doit être élargi à tous les moyens de transport en commun, y compris les sociétés de transports en commun régionales (STIB, TEC, De Lijn).

UN TARIF SOCIAL PLUS... SOCIAL

Les pouvoirs publics ont le souci de protéger les ménages les plus vulnérables en leur octroyant le tarif social pour l'électricité et le gaz. Les montants tiennent compte de la consommation du ménage et il est adapté tous les trois mois. En général, le tarif social est inférieur de 30 % au prix moyen.

Le champ d'application du tarif social a été élargi pendant la crise Corona, de sorte qu'environ 20 % des ménages en bénéficient. Cet élargissement a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2022. La CGSLB demande qu'il soit encore maintenu au-delà de cette date et même structurellement pérennisé. Il faut faciliter l'accès au tarif social. On considère que 15 % des ménages

qui y ont droit ne le savent pas ou n'ont pas entamé les démarches pour l'obtenir.

MESURES RÉGIONALES

À côté du tarif social fédéral, les Régions ont prévu chacune à leur manière d'autres mesures. À Bruxelles, le statut de « client protégé » permet aux ménages qui ont une dette vis-à-vis de leur fournisseur de bénéficier du tarif social si ce ménage ne dépasse pas un plafond de revenus.

En Wallonie, le gouvernement a défini une nouvelle catégorie de clients protégés régionaux : les clients protégés conjoncturels qui ont droit pendant une durée de 12 mois au tarif social. La CGSLB avait plaidé pour la prolongation de ce statut lors de sa rencontre avec le ministre wallon de l'Énergie, Philippe Henry, le 6 décembre 2021. Ce statut a été prolongé jusqu'au 31 août 2022. De plus, la catégorie des bénéficiaires a été étendue aux ménages sinistrés par les inondations de juillet 2021. Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies.

Ce dont nous voulons être certains, à la CGSLB, c'est que les personnes les plus vulnérables (entre autres, les familles monoparentales composées surtout de femmes seules, les personnes âgées...) reçoivent l'aide en priorité. Il faudrait exami-

ACTUALITÉ

ner si l'attribution du tarif social ne devrait pas être liée à des conditions de revenus.

INFORMATION PLUS LISIBLE

La CGSLB demande que les infos sur les primes, les chèques énergétiques et les tarifs pratiqués soient plus lisibles. En février 2022, le gouvernement fédéral a décidé d'octroyer une prime de chauffage de 100 euros.

C'est le fournisseur qui a fourni l'électricité à la date du 31 mars 2022 qui accorde automatiquement cette prime aux clients résidentiels via une réduction automatique de la facture d'électricité dans un délai différé.

Les consommateurs qui n'auraient pas perçu la prime chauffage au 31 juillet doivent introduire une demande écrite ou électronique auprès du SPF Économie avant le 15 octobre 2022 afin de ne pas perdre le droit à cette prime.

Le versement du chèque « mazout » de 200 euros sera également différé par rapport à

la facture d'achat de mazout de chauffage. Ce type de modalité aura pour conséquence que les bénéficiaires oublieront ou ne pourront pas vérifier si cette prime et/ou ce chèque ont bien été reçus en temps et en heure.

Cette information se fait exclusivement par voie numérique. La CGSLB alerte régulièrement quant au problème de la fracture numérique. Nous ne souhaitons pas que certains citoyens soient laissés de côté et perdent le bénéfice de cette prime parce qu'ils n'auront pas eu accès à l'information.

En outre, la CGSLB souhaite mettre fin au rapport de forces inégal entre les fournisseurs d'énergie et les clients résidentiels lié à la complexification de l'organisation des marchés de l'énergie et à la confusion quant aux différents rôles des acteurs, ce qui induit une faible lisibilité des tarifs pratiqués. Cela amène à une augmentation inquiétante du non-recours aux droits qui est un facteur de plus en plus important de la précarité énergétique.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

La CGSLB veut que les démarches administratives soient simplifiées pour rénover les logements et soutenir la transition énergétique.

Les mesures de soutien aux ménages pour la rénovation énergétique de leur logement doivent être poursuivies. Les primes pour l'installation d'équipements de domotique en vue de réduire sa consommation énergétique sont également intéressantes et à poursuivre.

La CGSLB souhaite que les démarches administratives soient simplifiées afin de faciliter l'accès aux primes. En outre, des mécanismes de préfinancement doivent être prévus afin de soutenir la rénovation énergétique des logements des ménages précarisés.

La CGSLB souhaite que les énergies renouvelables soient rendues accessibles à un plus grand nombre de citoyens, y compris les ménages plus fragiles. ■

Sept propositions réalistes pour compenser les prix de l'énergie



1. Réduire l'impôt sur les personnes physiques (en augmentant la quotité exemptée d'impôt).
2. Obliger les fournisseurs d'énergie à proposer le tarif le plus avantageux.
3. Contraindre les employeurs à verser une prime aux télétravailleurs.
4. Augmenter l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement domicile/travail.
5. Rendre l'accès au tarif social plus... social.
6. Améliorer l'information du public sur les tarifs et les différentes primes et chèques.
7. Faciliter les procédures administratives pour rénover les logements et assurer la transition énergétique. ■

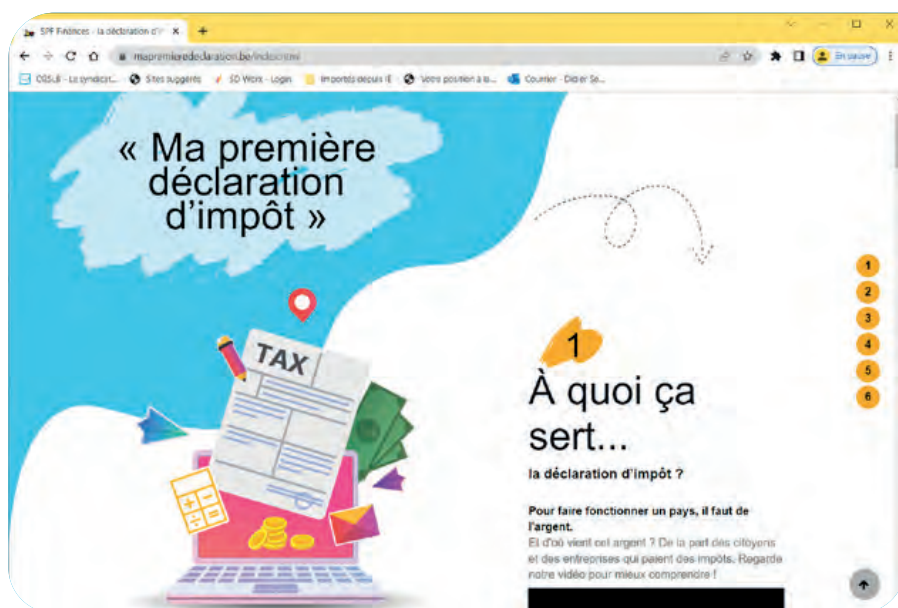
Saviez-vous que votre plateforme ● d'avantages regorge d'offres dédiées à l'énergie ?

Découvrez-les toutes sur www.avantages.cgsib.be!



Quelques nouveautés dans la déclaration fiscale 2022

Une fois de plus, nous constatons que le coronavirus a un impact sur la déclaration d'impôts. Même si de nombreux codes ont disparu, d'autres sont venus s'ajouter.



Un nouveau site Internet a été créé, pour les jeunes qui doivent remplir une déclaration d'impôt pour la première fois : www.mapremieredeclaration.be.

Environ 57 % des contribuables recevront cette année une proposition de déclaration simplifiée (PDS), principalement celles et ceux dont la situation fiscale est stable. L'an dernier, le taux d'erreur était encore assez élevé. Nous vous conseillons de toujours la vérifier attentivement. Vous pouvez apporter des corrections/changements via Tax-on-web et ainsi économiser beaucoup d'argent !

Un nouveau site Internet (www.mapremiere-declaration.be) a été créé pour les jeunes qui doivent remplir une déclaration d'impôt pour la première fois. Jusqu'il y a peu, les contribuables divorcés de fait devaient introduire des déclarations séparées, sur demande spécifique, via papier uniquement (même si l'imposition restait commune). Désormais, ils pourront introduire une déclaration séparée via Tax-on-web. Autre nouveauté importante : Tax-on-web introduit un nouvel assistant (wizard) pour vérifier si une personne est fiscalement à charge ou non. C'est

pratique, car il s'agit d'une erreur fréquente.

Cadre II. Gros changements pour les aidants-proches !

À partir de cette année, les règles changent et sont plus strictes. Si le contribuable prend à sa charge un ascendant ou un collatéral, cette personne devra être obligatoirement dépendante. L'avantage fiscal est doublé. Qu'entend-on par 'dépendant' ? Un degré d'autonomie réduit d'au moins 9 points est requis. La personne ne sait par exemple pas prendre soin d'elle, ne sait pas manger ou préparer à manger sans aide ou elle ne sait pas se déplacer sans assistance. L'autonomie réduite correspond à ce que nous connaissons aujourd'hui pour le supplément octroyé en cas de handicap. Si jusqu'à présent, une capacité de gain réduite ou un handicap permanent ou physique d'au moins 66 % pouvait être considéré comme un handicap fiscal, cela disparaîtra avec l'application des

nouvelles règles. Toutefois, il sera désormais possible d'établir une autonomie réduite après l'âge de 65 ans (ce qui n'était pas le cas auparavant). Pour les contribuables qui remplissent les conditions ci-dessus, l'avantage fiscal passe de 3 290 € à 4 940 € (e.i. 2022). La pension jusqu'à 27 430 euros € (e.i. 2022) de la personne à charge ne sera pas prise en compte comme ressources personnelles, pour autant que tous les critères soient remplis.

Une disposition transitoire est prévue pour les contribuables qui ont un ascendant, un frère ou une sœur d'au moins 65 ans (avec ou sans handicap) à charge, à condition que ce parent soit déjà à leur charge. Pour eux, l'ancien régime reste applicable jusqu'à l'exercice d'imposition 2025 (quotité exemptée d'impôt de 3 290 € par personne à charge, l'avantage étant doublé en cas de handicap lourd). Si le nouveau régime est plus avantageux, vous ne devez pas avoir recours à ce régime transitoire.

Malheureusement, tout le monde n'est pas gagnant. Supposons que vous vouliez prendre à l'avenir votre mère âgée à votre charge. Elle n'a pas (encore) une autonomie réduite. Vous n'avez plus la possibilité d'avoir recours à l'option 'parents fiscalement à charge'. Il faudrait alors opter pour 'autres personnes à charge' qui n'a ni de condition d'âge ni de degré de dépendance. Mais cela est peu probable, puisque les personnes prises ainsi à charge ne peuvent disposer de ressources personnelles supérieures à 3 410 € (e.i. 2022).

Si pour la détermination des moyens d'existence nets, les pensions ne sont normalement pas comptabilisées, cela ne s'applique qu'aux personnes âgées et dépendantes. Dans la situation actuelle, il ne sera, dans la plupart des cas, pas possible de bénéficier

de la quotité exemptée d'impôt majorée si vous prenez votre mère âgée à votre charge (à moins qu'elle ne reçoive pas de pension ou une pension très faible).

Par conséquent, avec le nouveau régime, il y a des gagnants et des perdants :

- un pensionné qui a une autonomie réduite après l'âge de 65 ans y gagnera ;
- un pensionné handicapé dont le handicap a été déterminé avant l'âge de 65 ans qui est pris en charge depuis cet exercice d'imposition, y perdra ;
- un pensionné qui emménage chez le contribuable après l'âge de 65 ans mais qui n'a pas une autonomie réduite perdra même beaucoup ; pour lui il ne sera, en principe, plus possible de bénéficier du supplément.

QUELS SONT LES CODES À REMPLIR DANS LA DÉCLARATION ACTUELLE ?

La personne à charge n'est ni dépendante ni gravement handicapée : code 1043

- Nouveau régime : 0 € (sauf si ressources personnelles nettes \leq 3 410 €, ce qui ne sera pas souvent le cas, alors supplément de 1 650 €)
- Ancien régime : 3 290 €

La personne à charge est dépendante mais pas gravement handicapée : code 1027

- Nouveau régime : 4 940 €
- Ancien régime : 3 290 €

Pas dépendante mais gravement handicapée : codes 1043 et 1044

- Nouveau régime : 0 € (sauf si ressources personnelles nettes \leq 3 410 €, alors supplément de 3 300 €)
- Ancien régime : $2 \times 3 290 \text{ €} = 6 580 \text{ €}$
- Dépendante et gravement handicapée : codes 1027 et 1029
- Nouveau régime : 4 940 €
- Ancien régime : $2 \times 3 290 \text{ €} = 6 580 \text{ €}$

Cadre III. Revenus de biens immobiliers

À partir de l'exercice d'imposition 2022 (revenus 2021), si vous êtes propriétaire d'une habitation située à l'étranger, vous allez devoir déclarer pour la première fois le revenu cadastral de la même manière que pour une seconde résidence en Belgique. L'ancienne rubrique 'biens immobiliers étrangers' disparaît. Si vous possédez un bien à l'étranger, que vous louez ou non à un particulier, vous devez déclarer le revenu cadastral non indexé au code 1106. Votre revenu immobilier imposable est égal au RC indexé (coefficient



Les particuliers qui font installer une borne de recharge électrique à domicile pourront bénéficier d'une réduction d'impôt temporaire.

d'indexation pour les revenus 2021 : 1,8630) x 1,4. À partir de l'exercice d'imposition 2022, vous ne pouvez plus déduire les impôts étrangers sur les biens immobiliers.

Vous devez également préciser sous une nouvelle rubrique B (revenus d'origine étrangère) quelle part du RC déclaré provient de l'étranger. Vous indiquez le pays, les codes et le montant. L'administration fiscale appliquera alors automatiquement l'exonération avec réserve de progressivité (100 % : réserve de progressivité ou 50 % : réduction de moitié).

Cadre IV. Traitements, salaires, allocations, etc.

Les heures supplémentaires 'corona' ne sont pas une nouveauté. En 2020, il était déjà possible d'effectuer un maximum de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles. Du 1er janvier au 30 septembre 2021, elles étaient également autorisées dans les secteurs cruciaux. De juillet à fin 2021, cela a été élargi à tous les secteurs.

Depuis la fin de l'année dernière, ces heures supplémentaires volontaires additionnelles portent un autre nom : « les heures de relance », heures supplémentaires qui sont donc exonérées de sursalaire, de cotisations ONSS et de précompte professionnel, avec à nouveau maximum 120 heures de relance.

Pourquoi les heures supplémentaires volontaires, si elles sont exonérées sur le plan

fiscal, doivent-elles être indiquées dans la déclaration d'impôt ? Les rémunérations étant considérées comme des « ressources personnelles », le fisc doit pouvoir les contrôler. Si vous avez plusieurs employeurs auprès desquels vous avez effectué des heures supplémentaires par exemple, le quota de maximum 120 heures reste d'application.

Attention ! L'exonération des heures de relance n'est pas cumulable avec l'exonération des heures supplémentaires effectuées dans l'horeca (voir rubrique A.10 cadre IV). Les heures de relance (max. 120) doivent donc être déduites du nombre d'heures supplémentaires prestées dans l'horeca (max. 360). Sans oublier les heures supplémentaires qui donnent droit au paiement d'un sursalaire. Quatre nouveaux codes ont été ajoutés à la rubrique G, en raison des modifications dans la législation relatives aux heures supplémentaires pour lesquelles un sursalaire est payé donnant droit à une réduction d'impôt (à condition que ce sursalaire soit effectivement payé).

Pour 2021, il y a une limite absolue de 180 heures supplémentaires à respecter en fonction de la période de l'année. Ainsi, au moins 50 heures supplémentaires doivent être prestées au cours du second semestre de l'année (à partir du 1er juillet 2021). Si toutes les heures supplémentaires ont été prestées avant le 1er juillet, la limite reste de 130 heures (sauf horeca et construction).



Les revenus issus de l'économie collaborative sont depuis le 1er janvier 2021 imposables au taux de 20 % après déduction de 50 % de frais forfaitaires.

Cadre X. Réductions d'impôt

Cette rubrique a subi de nombreuses modifications (notamment la réduction d'impôt accordée dans le cadre du Tax Shelter Covid-19). Nous nous limitons ici aux réductions d'impôt les plus pertinentes pour les travailleurs.

BORNES DE RECHARGE POUR VÉHICULES ÉLECTRIQUES

Une toute nouvelle rubrique K a été insérée qui permet aux contribuables de bénéficier d'une réduction d'impôt temporaire. Si vous installez une borne de recharge à domicile pour voiture électrique, vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôt pour les dépenses payées à partir du 1er septembre 2021. Elle s'élève à 45 % du prix, pour un montant maximal de 1 500 €.

RENONCIATION AU LOYER

La sous-rubrique M a été introduite à la suite de la pandémie. Les propriétaires qui ont totalement ou partiellement (au moins 40 %) renoncé au loyer et aux avantages locatifs de leur bien immobilier affecté à l'activité des locataires étant obligés de fermer leur entreprise en raison des mesures corona, peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt. Au départ, seuls les bailleurs renonçant au

loyer des mois de mars, avril et/ou mai 2021 étaient visés. Ensuite, la mesure a été prolongée (moyennant adaptations) de juin à août/ septembre 2021.

Cadre XV. Economie collaborative et travail associatif

Travail associatif

Les activités associatives sont limitées exclusivement aux activités sportives et socioculturelles. Toute prestation effectuée dans le cadre du travail associatif doit être enregistrée sur le site www.travailassociatif.be. Les revenus découlant du travail associatif sont depuis le 1er janvier 2021 soumis à un taux d'imposition de 20 %, après déduction des frais forfaitaires de 50 %, ce qui correspond à un impôt de 10 %. Ces activités sont à déclarer à la partie II de la déclaration d'impôt sous 'revenus divers'. Le contribuable doit y inscrire le montant des indemnités perçues au code 1462/2462.

ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Par économie collaborative, on entend des services entre particuliers livrés par le biais d'une plateforme en ligne agréée (Deliveroo, etc.). La liste des plateformes agréées est disponible sur le site Internet du fisc. Les revenus issus de l'économie collabora-

tive sont depuis le 1er janvier 2021 imposables au taux de 20 % après déduction de 50 % de frais forfaitaires. Les plateformes agréées doivent retenir depuis l'an dernier un précompte professionnel de 10,7 %. Ces revenus, ainsi que le précompte professionnel, sont à déclarer sous la rubrique B 1.a, codes 1460/2460 et 1461/2461 du cadre XV (partie II de la déclaration d'impôt). Contrairement au travail associatif, le contribuable reçoit chaque année la fiche 281.29 qui reprend tous les montants à déclarer. Attention ! Les revenus issus de l'économie collaborative et du travail associatif sont imposés comme des revenus divers, à condition de ne pas dépasser le plafond annuel de 6 390 €. Si ce maximum est dépassé, les montants sont à déclarer comme revenus professionnels ordinaires. Pour le travail associatif, il faut tenir compte en plus de la limite mensuelle. Celle-ci ne peut dépasser 532,50 € (pour les mois de juillet, août et septembre la limite est de 1 065 € pour activités sportives).

En cas de dépassement, ces revenus sont imposables comme des revenus professionnels ordinaires et ici le contribuable ne pourra pas apporter la preuve contraire !

Martien Van Oyen

L'Europe prend des mesures contre la hausse des prix de l'énergie

Les prix de l'énergie explosent partout. Chaque pays prend des mesures pour alléger les factures de ses citoyens.

La solution n'est pas uniquement nationale. L'Union européenne a décidé de prendre le problème à bras le corps au niveau supérieur.



Le pipeline Droujba (« Amitié » en russe) cessera d'alimenter l'Europe en pétrole brut, sauf la Hongrie, la République tchèque et la Slovaquie, ce qui relativise l'efficacité des sanctions.

© EC - Audiovisual Service

L'envolée des prix de l'énergie ne date pas d'hier, elle s'inscrit dans une tendance qui s'est marquée en 2021. Le conflit armé en Ukraine ne fait qu'aggraver une montée des prix qui préexistait. Plusieurs facteurs externes apparus en 2021 l'expliquent, à commencer par la forte augmentation de la demande d'énergie due à la reprise économique qui a suivi la fin de la crise du Covid. L'offre, notamment de gaz, n'arrivait plus à suivre et l'hiver relativement froid qui s'est abattu sur le continent européen n'a pas arrangé les choses.

AVIS DIAMÉTRALEMENT OPPOSÉS

Fin 2021, au cours d'un sommet européen, les dirigeants des différents pays ont lancé le débat sur la meilleure manière de réagir à l'augmentation des prix de l'énergie, faisant apparaître au grand jour leurs dissensions, allant jusqu'à exprimer des avis diamétralement opposés sur des sujets aussi graves que l'avenir de l'énergie nucléaire, le fonctionnement des quotas d'émission de CO₂ ou la déconnexion entre les prix de l'électricité et du gaz. À cette époque, plusieurs États membres étaient en-

core persuadés que le marché allait s'autoréguler et que les prix baisseraient à l'arrivée du redoux au printemps.

CONFLIT RUSSIE-UKRAINE

Et puis un événement est intervenu fin février 2022 qui a changé radicalement la donne : l'invasion de l'Ukraine par la Russie. En marge de l'effroyable drame humain vécu par la population ukrainienne, il est vite devenu évident que le conflit aurait des répercussions économiques au sein de l'Union européenne. Il a accru la pression sur les prix de l'énergie déjà en hausse depuis un certain temps. Les États membres se sont rendu compte qu'il fallait passer à la vitesse supérieure pour mieux lutter contre la crise énergétique.

LA COMMISSION DÉCIDE L'EMBARGO

En mars 2022, La Commission européenne a pris une série de mesures concrètes afin, d'une part, de garantir l'approvisionnement en énergie pour l'hiver suivant et, d'autre part, de réduire la pression sur les citoyens et les entreprises. La Commission a ainsi rédigé une communication présentant les options en matière

d'intervention sur le marché aux niveaux national et européen afin de répondre à la montée des prix. Par ailleurs, l'idée d'un groupe de travail chargé d'effectuer des achats groupés de gaz au niveau de l'Union a été proposée.

Les chefs de gouvernement européens ont tenté de dégager un consensus sur ces propositions et bien d'autres encore. Les réunions informelles de mars 2022 ont surtout débouché sur la prise de conscience commune de la nécessité d'affranchir l'Union européenne de sa dépendance envers les énergies fossiles en provenance de Russie. La Commission a proposé début mai 2022 de ne plus importer de pétrole ou de produits dérivés en provenance de Russie d'ici la fin de cette année. La décision était difficile à faire avaler par des pays trop dépendants de la Russie en matière d'énergie comme la Hongrie.

EMBARGO SUR LE PÉTROLE

Fin mai, le consensus a été trouvé au Conseil de l'Europe sur un embargo sur le pétrole russe moyennant quelques exceptions. L'Union européenne veut, de cette manière, couper cette source de financement de la machine de guerre russe. Pourquoi ne pas, dès lors, décréter un embargo sur le gaz russe dans la foulée ? Parce que c'est bien plus compliqué. Le nombre de pays fort dépendants est plus important. La stratégie porte donc à plus long terme. La Commission a présenté un plan pour que l'Europe puisse se passer complètement du gaz russe d'ici 2027. De notre point de vue syndical, nous demandons que les conséquences économiques et sociales sur les travailleurs de pareilles sanctions soient bien évaluées. ■

Cedric Heylen

Congé moyennant le paiement d'une indemnité de rupture

Si l'employeur ou le travailleur rompt le contrat de travail sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis, il doit payer à l'autre partie une indemnité de rupture. Découvrons les principes de base de cette forme de fin de contrat de travail et les éléments dont il est tenu compte pour le calcul de l'indemnité.

La partie qui rompt le contrat de travail à durée indéterminée sans motif grave ou sans tenir compte des dispositions légales en matière de préavis doit payer à l'autre partie une indemnité de rupture. Autant le travailleur que l'employeur peut mettre fin immédiatement au contrat à durée indéterminée moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. Il est également possible de rompre le contrat pendant la prestation du délai de préavis. Ce type de rupture ne requiert aucune formalité particulière. Ainsi, la rupture peut être simplement verbale. La fin du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture prend effet immédiatement. Elle peut avoir lieu pendant une période de suspension du contrat. Il n'y a donc aucune prolongation ou décalage de la date de prise de cours. Cette forme de fin de contrat est un acte irrévocable, tout comme le licenciement. Par conséquent, la partie qui rompt le contrat de travail ne peut pas se rétracter.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE

L'indemnité est égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis qui aurait dû être notifié, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité de rupture comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Rémunération en cours

Par rémunération en cours, il faut entendre la rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment de la rupture du contrat (*Cour de cassation, 14 novembre 1994*).

Il ne faut pas tenir compte des augmentations éventuelles de salaire ni des indexa-

tions postérieures à la fin du contrat. (*Cour de cassation, 3 avril 1978*).

Pour les travailleurs en incapacité de travail durant une longue période, le calcul ne se fait pas sur la base de la dernière rémunération gagnée, mais en tenant compte du salaire qu'ils auraient eu au moment de la rupture (*Cour de cassation, 17 mai 1982*).

Pour le calcul de cette indemnité, les rémunérations fixe et variable sont prises en compte.

L'article 39 §1 de la loi sur les contrats de travail mentionne explicitement que lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des 12 mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces 12 mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Le bonus payé dans les 12 mois précédant le licenciement, mais se rapportant à des prestations antérieures à cette date, n'entre pas en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture si le travailleur n'y avait plus droit à la date de la cessation du contrat. Certains bonus acquis sur la base des prestations effectuées dans le cadre d'une fonction précédente, et qui ont encore été payés après le licenciement et figurent sur la fiche de paie, ne sont pas pris en compte (*Cour du travail de Gand, 12 février 2021*).

Ce jugement rejoint tout à fait l'arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2019. La Cour a décidé que même si un bonus est payé dans les 12 mois précédant le licenciement, il ne doit pas nécessairement être pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire

de préavis en l'absence de droit à ce bonus au moment du licenciement.

Travail adapté ou autre travail en raison d'une incapacité de travail

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail visée à l'article 100 § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, et avec l'accord du médecin-conseil, on entend par "rémunération en cours" celle à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas, en accord avec l'employeur, adapté ses prestations (article 31/1 et article 39§2 Loi sur les contrats de travail).

Réduction des prestations pour congé parental

Le montant de l'indemnité de rupture due au travailleur en congé parental se calcule sur la base de la rémunération à temps plein (article 105 § 3 loi de redressement économique).

Cette modification de la loi est une conséquence de l'arrêt de la Cour de justice du 22 octobre 2009 qui a jugé que le calcul de l'indemnité sur la base de la rémunération partielle s'oppose à la directive sur le congé parental selon laquelle les droits acquis par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé.

Toutefois, si le travailleur continue à travailler à temps partiel à l'issue de la période de congé parental, le calcul de l'indemnité de rupture sera fondé non plus sur la rémunération à temps plein, mais sur celle à temps partiel (*Cour du travail de Bruxelles, 21 avril 2010*).

Réduction des prestations pour congé thématique – soins palliatifs

La Cour constitutionnelle juge contraire au principe d'égalité, le fait que le travailleur qui a réduit ses prestations de travail pour cause de soins palliatifs a seulement droit à une indemnité de congé compensatoire dont le montant est calculé sur la base de la rémunération correspondant aux prestations de travail réduites.

Il peut être raisonnablement présumé que le travailleur présente avec ladite personne des liens affectifs forts, de telle sorte que la situation de fin de vie de ce proche – et en considération de laquelle le travailleur réduit ses prestations - s'analyse comme un motif qui est extrinsèque au travailleur.

Par ailleurs, le législateur limite à une durée maximale de deux mois la durée du congé pour soins palliatifs, de sorte que le calcul de l'indemnité de rupture part de la rémunération à temps plein (*Cour constitutionnelle, 5 décembre 2013*).

Réduction des prestations pour crédit-temps
La majeure partie de la jurisprudence estime que le calcul de l'indemnité de rupture d'un travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps doit tenir compte de la rémunération partielle effective et non de la rémunération que le travailleur gagnerait s'il travaillait à temps plein (*cf. entre autres Cour du travail d'Anvers (division Hasselt) 5 juin 2019, Cour du travail de Bruxelles 15 mars 2013, Cour du travail de Bruxelles 19 mars 2010, Cour du travail d'Anvers 11 décembre 2007*).

La Cour constitutionnelle a elle aussi à plusieurs reprises estimé qu'il n'était pas question de violation du principe d'égalité lorsqu'un employeur tenait compte pour le calcul de l'indemnité de rupture de la rémunération partielle du travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps. (*Cour constitutionnelle 7 novembre 2019, 12 juillet 2012, 15 décembre 2011, 10 novembre 2011, 8 mai 2008 et 13 mars 2008*).

Dans son arrêt du 22 juin 2020, la Cour de cassation a jugé que le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis d'une travailleuse licenciée occupée à mi-temps dans le



cadre du crédit-temps afin de prendre soin de son fils de moins de huit ans, qui se fait sur la base de la rémunération réduite, peut comporter une discrimination. Le principe d'égalité des rémunérations entre femmes et hommes pour travail équivalent s'oppose à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sur la base de critères non fondés sur le sexe, dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. La Cour de cassation a ainsi annulé l'arrêt de la Cour du travail de Mons qui avait jugé que l'indemnité devait être calculée en partant de la rémunération réduite, sans vérifier si un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier de la réduction des prestations de travail pour ce motif.

Ce jugement de la Cour de cassation est dès lors diamétralement opposé aux précédentes décisions de la Cour constitutionnelle. Il faut désormais attendre la décision des juridictions du travail. Il y a de fortes chances qu'elles suivent la position de la Cour de cassation. Il n'est pas impossible que ce jugement de la Cour de cassation s'applique également aux autres formes de crédit-temps et congés thématiques lorsqu'il peut être prouvé qu'un nombre plus important de femmes que d'hommes ont recours à ces systèmes.

Avantages acquis en vertu du contrat

L'indemnité de rupture comprend la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Conformément à la jurisprudence actuelle, les avantages suivants entrent en ligne de compte :

- le double pécule de vacances s'il s'agit d'un employé
- la prime de fin d'année
- la part prise en charge par l'employeur dans les titres-repas
- l'intervention patronale dans l'assurance groupe
- les primes d'assurance hospitalisation prises en charge par l'employeur
- l'usage privé d'un véhicule de société
- l'usage à des fins privées autorisé par l'employeur d'un ordinateur ou téléphone portable
- l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement domicile-travail
- l'octroi d'options sur actions
- ...

N'entrent pas en ligne de compte :

- l'indemnité de frais
- le pécule de vacances de l'ouvrier
- les vêtements de travail ou le paiement d'une indemnité pour l'achat et l'entretien des vêtements de travail
- la preuve de la levée de l'option
- ...

L'intelligence artificielle dans le domaine des assurances

Le 20 mai 2022, la CGSLB accueillait une journée d'étude sur l'intelligence artificielle (IA) dans le secteur des assurances et ses impacts sur l'emploi organisée par les partenaires sociaux de la Commission paritaire des Entreprises d'Assurances.



L'intelligence artificielle suscite des craintes chez les travailleuses et travailleurs. Lors de cette journée, un panel d'experts issus du monde universitaire (KUL), de consultant (Deloitte), d'entreprises du numérique (Penbox et The Wave) et d'entreprise du secteur (Belfius) avait pour mission de réaliser un état des lieux de l'IA dans le secteur des assurances.

LE CONTACT DIRECT

D'après les experts, ce sont dans les services clients et plaintes que les plus grands changements sont à prévoir. Ces services ont déjà été impactés par la digitalisation et les outsourcing. Doit-on craindre le pire ? Selon l'experte de Belfius : « *Le contact direct avec les clients ne va jamais disparaître* ». Les raisons ? Premièrement, à cause du volet émotionnel comme lors de catastrophes comme les inondations en Wallonie, les clients étaient plus rassurés par le contact avec une personne qu'avec un Chatbot. Ensuite, car la complexité des situations fait qu'un contact avec le client est souvent nécessaire pour permettre de gérer un dossier.

Selon l'experte, voir les travailleurs remplacés par des robots n'est pas dans l'actualité immédiate, mais il y a une valeur ajoutée apportée par l'intelligence artificielle. En caricaturant un peu, nous pourrions dire que les cas simples vont être gérés par les robots tandis que le personnel continuera à gérer les cas complexes et intéressants. L'expert de Deloitte a expliqué que l'IA va aider à la décision de l'humain. C'est la qualité du service qui fera la différence dans le futur. Les entreprises ne pourront pas miser uniquement sur des Chatbots.

DÉMYSTIFIER L'IA

Pour un autre expert, il faut démystifier l'intelligence artificielle, faire la différence entre ce qui est déjà aujourd'hui possible et ce qui ne l'est pas. Ainsi, la recherche automatique de mots clés dans des documents est déjà une application concrète qui peut aider les gestionnaires dans leur travail, certaines expertises en sinistre automobile se font déjà à distance et dans le futur d'autres innovations permettront un service et un traitement des plaintes plus rapide. Si les emplois ne vont pas totalement

disparaître, ils vont donc évoluer. L'automatisation totale n'est pas pour demain. Pour preuve, l'expert de Penbox cite la société Lemonade qui est l'assureur digital le plus avancé au monde, mais qui n'arrive qu'à 30 % de traitement automatique et avec des résultats financiers inférieurs au marché, car ils ont du mal à éviter les risques. Il est donc convaincu, lui aussi, que les interactions entre l'entreprise d'assurances et ses clients ne seront jamais 100 % digitales, le client veut continuer à traiter avec des personnes. Mais l'intelligence artificielle va avoir un impact sur la productivité. Selon lui, il faudra former le personnel à l'analyse de toutes ces nouvelles données disponibles.

ET L'EMPLOI DANS LE SECTEUR ?

Si d'après un sondage de « The Wave » auprès de 17 compagnies d'assurance, 65 % des entreprises s'attendent à ce que l'intelligence artificielle mène à des pertes d'emplois, c'est probablement une vision à long terme. D'après une estimation établie sur la base d'une enquête menée par Assuralia auprès des entreprises d'assurances membres en mai 2022, le secteur de l'assurance s'apprête à recruter 1 700 personnes dans les 12 prochains mois.

LA FORMATION ? UNE ÉVIDENCE !

Dans son mot de la fin, Thibaut Montjardin, Responsable sectoriel national pour les assurances concluait : « *J'ai envie de retenir le titre de la présentation de Penbox : "des humains soutenus par le digital au service de leurs clients". Car les travailleuses et travailleurs conserveront toujours un rôle important dans les entreprises d'assurances. Si nous ne pouvons pas être sûrs aujourd'hui que des emplois vont disparaître, nous savons qu'ils vont évoluer* ». Avant d'ajouter : « *Au niveau*

du secteur, nous devons mettre en place les conditions nécessaires pour former les travailleuses et travailleurs afin qu'ils répondent aux attentes des métiers de demain. La formation demain, plus encore qu'aujourd'hui, sera un enjeu crucial pour notre secteur. Il y a actuellement beaucoup de talents dans le secteur, nous devons les aider à évoluer pour qu'ils puissent

continuer à s'épanouir au sein des entreprises d'assurance ».

Au terme de la journée, les organisations syndicales et Assuralia se sont engagées à soutenir au mieux les travailleurs dans leur environnement de travail en évolution via le développement des formations, l'accompagnement

dans la trajectoire de changement et la mise en place de l'upskilling.

Plus d'informations sur les formations disponibles dans le secteur ? Visitez le site web www.fopas.be (Fonds pour la formation et le développement de compétences dans le secteur de l'assurance).

Deux assurances offertes aux agents de gardiennage

En tant qu'agent de gardiennage, vous avez droit à une assurance protection juridique et à une assurance soins ambulatoires par le biais du Fonds social du gardiennage (FSEG).

PROTECTION JURIDIQUE DAS

Vous avez été victime d'une agression dans le cadre de votre travail ? Tout travailleur sous contrat de travail au sein de la CP 317 bénéficie de l'assurance protection juridique DAS. Cette police est d'application si les conditions suivantes sont remplies cumulativement :

- le travailleur est victime ;
- il y a des dégâts corporels et/ou matériels ;
- les dédommagements sont substantiels.

L'assurance protection juridique couvre tous les frais de défense (avocat, frais de justice, frais de huissier, etc.) du travailleur victime. Elle n'a pas pour but de couvrir les dommages matériels et corporels du travailleur. Il n'y a pas de conditions d'accès spécifique à l'ancienneté ou au nombre d'heures de travail pour y faire appel.

Dans le cas où le travailleur subit également des dommages corporels et/ou matériels, en discussion avec l'assurance DAS, une intervention peut avoir lieu si les montants réclamés sont inférieurs à 500 € et ne justifient donc pas de procédure de défense. Le travailleur victime doit introduire sa déclaration de sinistre endéans l'année auprès du Fonds.

Vous devez également le plus rapidement possible transmettre une

copie de votre procès-verbal d'audition. La compagnie d'assurance doit d'abord donner son accord avant que ne débute l'intervention.

ASSURANCE DE SOINS AMBULATOIRES

Si vous avez travaillé dans le secteur plus de 320 heures durant les deux derniers trimestres, vous avez droit à l'assurance soins de santé ambulatoire !

Concrètement, vous pouvez être remboursé de vos frais jusqu'à 170 € (60 % des frais de soins de santé non remboursés par la mutuelle) par an et par personne. La franchise par année d'assurance est fixée à 25 €.

L'assurance couvre :

- les prothèses optiques : verres de lunettes, verres de contact pour autant qu'il y ait un changement de dioptrie et de monture de lunettes, une fois tous les cinq ans.
- les prothèses dentaires : prothèses amovibles ou fixes, implants, pivots, couronnes, bridges une fois par cinq années pour une même dent .
- les soins ambulatoires : les honoraires médicaux et paramédicaux, les analyses médicales et l'imagerie médicale, appareils orthopédiques et prothèses médicales, médicaments, les produits parapharmaceutiques, traitements orthodontiques.
- des avantages supplémentaires : assistance dans le cadre d'un rapatriement après une hospitalisation ; Doctors Online by AXA, le service de consultation médicale en ligne gratuit.

L'ETF soutient les travailleurs des compagnies aériennes low-cost



Une centaine de militants ont profité de l'organisation du 6e Congrès de l'ETF (European Transport Worker's Federation) à Budapest pour se rassembler devant le parlement hongrois, le 23 mai. Ils entendaient dénoncer les conditions de travail et de rémunération chez Wizz Air. Cette

compagnie aérienne lowcost ne respecte pas les droits syndicaux et sociaux en Hongrie. Le lieu n'avait pas été choisi au hasard, l'ETF voulait ainsi remercier les syndicats d'Europe centrale et orientale et apporter son soutien à ces hommes et femmes courageux qui essaient d'être des syndicalistes indépendants.

Le télétravail, une solution pour retrouver la mobilité ?



Dans la mesure où même notre forum intersyndical 2022 a dû être organisé en visioconférence, il nous a semblé tout à fait opportun de le centrer sur la thématique du télétravail, et de son impact direct et indirect tant sur l'environnement, la mobilité, l'urbanisme que sur le bien-être des travailleurs.



Plusieurs enquêtes démontrent que le télétravail s'est traduit par une augmentation des tâches et des responsabilités familiales pour les femmes pendant la pandémie.

Depuis des années déjà, le télétravail fait partie intégrante de la vie de travailleuses et travailleurs de certains secteurs. Durant la crise Covid, l'une des mesures sanitaires a été l'obligation du télétravail pour toutes les fonctions où cela était possible, et de ce fait le nombre de personnes ayant découvert le télétravail a explosé. Cette expérience semble marquer un tournant pour de nombreuses entreprises et par conséquent nombreux sont ceux et celles qui continueront à télétravailler à domicile au moins partiellement après la fin de la crise.

FLUIDIFICATION DU TRAFIC

Durant les périodes de télétravail obligatoire ou recommandé, on a pu remarquer que les routes étaient plus fluides, que l'on passait moins de temps dans les transports.

Sabine Gelaes et Christophe Pauwels du SPF Mobilité et Annelies Develtere de Vias nous ont présenté les conclusions de différentes études en matière de mobilité et du diagnostic fédéral déplacement domicile travail 2017. Il en ressort que le télétravail diminue les déplacements domicile-travail ainsi que la distance moyenne parcourue, et améliore la sécurité routière en ville.

Cet impact positif doit toutefois être relativisé, de nombreuses personnes effectuent des déplacements supplémentaires, pour faire des courses, déposer les enfants à l'école / à des activités, etc.

Il ressort également de ces deux interventions que le télétravail n'aura un impact positif et durable sur la mobilité que si les pouvoirs publics mettent en place des politiques

visant une meilleure répartition modale et temporelle des déplacements.

NOUVELLES HABITUDES

Télétravailler implique souvent de modifier les habitudes de travail. Selon Cédric Leterme, chargé d'étude chez Gresea, la numérisation du travail présente quatre risques majeurs :

- les coûts environnementaux à toutes les étapes du cycle de vie des outils numériques. La fabrication des terminaux nécessite une grande consommation de ressources et d'énergie, l'utilisation de ces mêmes terminaux est extrêmement énergivore ainsi que le faible niveau de recyclage des déchets électroniques qui souvent se retrouvent enfouis, incinérés voire exportés dans les pays en développement
- la dépendance face aux géants numériques
- la surveillance et le management algorithmique
- le risque accru de cyberattaques, travailler à domicile est souvent moins bien protégé contre les virus informatiques et les actions malveillantes de cybercriminels, ce qui fait du télétravail une porte d'entrée vers les réseaux des entreprises.

LA VILLE 15 MINUTES

De nombreuses entreprises ayant adopté le télétravail de façon structurelle et/ou intensive ont diminué la surface totale de leur espace de bureaux. Des étages, des bâtiments, voire des quartiers risquent de se vider de leurs travailleurs, et afin d'éviter qu'ils se transforment en chancres, il est important de repenser la ville, de trouver des solutions de réaffectation des bureaux vides pour y installer des structures de services (garde

Le télétravail n'aura un impact positif et durable sur la mobilité que si les pouvoirs publics mettent en place des politiques visant une meilleure répartition modale et temporelle des déplacements.



d'enfant, enseignement, soin de proximité, etc.), des logements abordables, des nouvelles formes d'économie... C'est dans ce contexte que le Bral (mouvement urbain qui se bat pour un Bruxelles durable) nous a présenté la notion de « ville 15 minutes » comme étant un scénario d'avenir pour le télétravail. Dans ce concept, le centre de la vie quotidienne comporte toutes les commodités essentielles et services à quinze minutes à pied ou à vélo. Ce concept n'est toutefois pas idéal pour tous, il faut être attentif aux inégalités liées au quartier, au type de logement.

Et bien sûr, il est impossible de parler de télétravail sans prendre en compte les travailleuses et les travailleurs.

QUESTION GENRÉE

Dominique De Vos du Conseil des Femmes, après un bref rappel des règles applicables en matière de télétravail ainsi que la CCT 85, nous a démontré à l'aide de différentes études sociologiques tant internationales que nationales que le télétravail n'est pas vécu de la même manière par les femmes et par les hommes. Ces enquêtes ont mis en avant des éléments qui ont encore été accrus avec la pandémie :

- augmentation des tâches et des responsabilités familiales pour les femmes
- déséquilibre dans le partage de l'espace du domicile
- fatigue, stress, harcèlement
- plus de perte d'emploi chez les femmes
- accroissement de la charge mentale des femmes et surtout des mères
- risques accrus de violences conjugales.

BIEN-ÊTRE AU TÉLÉTRAVAIL

Implémenter le télétravail ne se fait pas sans réfléchir, le bien-être au travail et donc en télétravail reste dans les obligations de l'employeur. Les représentants des travailleurs sont là pour veiller au grain. Lydia Palomo Lopez et Géraldine De Ruyter, conseillères en prévention chez Idewe, ont brossé les conditions indispensables pour que le bien-être des travailleurs en télétravail soit respecté. Ces conditions concernent :

- l'organisation du travail : culture de l'entreprise, collégialité entre collègues, confiance réciproque, degré d'autonomie et de liberté suffisant, charge de travail ni trop faible ni trop lourde, avoir une politique claire en ce qui concerne l'envoi des mails, appels téléphoniques, une conciliation vie privée-vie professionnelle (droit à la déconnexion,

séparer espace de vie-espace de travail, délimiter les heures de travail...), etc.

- le contenu du travail, il est important que le travailleur sache ce qui est attendu de lui, que les tâches soient bien définies.
- les conditions de travail et condition de vie : lieux de travail, disponibilité, support technique, continuer à se former, sécurité, ergonomie, connexion internet, qualité de l'air, respect des températures, éclairage...
- les relations interpersonnelles : maintien du lien avec les collègues, accueil et intégration des nouveaux collègues...

Pour conclure, nous pouvons dire que le télétravail n'est pas anodin, il y a du positif et du négatif. Il ne convient pas à tous les métiers ni à toutes les personnes.

Les représentants des travailleurs ont un rôle important à jouer, ils ont la possibilité de négocier une CCT de qualité pour les travailleurs concernés, en tenant compte de l'ensemble des aspects abordés lors du forum. Ils ont également un rôle à jouer dans la vérification du respect dans le chef de l'employeur du bien-être des travailleurs et des prescriptions légales. ■

Yael Huysse

Inscrivez-vous aux formations 2022-2023

Retrouvez le programme des formations organisées par l'asbl Fast (*) sur le site www.fast-asbl.be.

Chacune d'entre elles constitue une occasion d'apprendre et de partager son expérience de terrain pour mieux appréhender un monde qui se complique chaque jour un peu plus.

1. Nouveaux élu-e-s

Cette formation permettra à nos nouveaux-elles élu-e-s ayant déjà suivi le cycle « nouveaux élus base » de se perfectionner et partager leur expérience. Nous parcourons les compétences des différents organes d'entreprise.

2. Conseil d'Entreprise

Quatre journées de formation, les deux premières orientées vers les compétences et le fonctionnement du CE, les deux suivantes étant consacrées à la communication. Ce cycle est accessible uniquement aux élu-e-s en CE et aux nouveaux CE ayant suivis les deux niveaux « nouveaux élus ».

3. Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

Quatre journées de formation, les deux premières orientées vers les compétences et le fonctionnement du CPPT, les deux suivantes étant consacrées à la communication. Ce cycle est accessible uniquement aux élus en CPPT et aux nouveaux CPPT ayant suivis les deux niveaux « nouveaux élus ».

4. Délégation syndicale

Cette formation permettra à nos élu-e-s en DS de se perfectionner dans l'utilisation des outils nécessaires à l'exercice de leur mandat. L'objectif est ici de présenter un programme qui colle au plus près des réalités de terrain.

5. Formation syndicale décentralisée

Chaque secrétaire permanente conçoit un cycle de quatre jours collant particulièrement aux besoins locaux et en fonction des demandes de ses militant-e-s et délégué-e-s. Le but est ici de vous permettre de créer des moments de débat et des discussions avec des collègues d'autres secteurs sur des thèmes qui les concernent. Cette formation est accessible aux militant-e-s et délégué-e-s.

6. Formation environnement Wallonie

Le programme des formations 2022 – 2023 sera axé sur des thèmes phares comme le climat, les technologies numériques sous un angle socio-économique, la gestion des déchets dans une perspective d'économie circulaire.

Bruxelles

Au travers d'une thématique annuelle, la CGSLB Bruxelles aborde les aspects théoriques, réglementaires et pratiques de cette facette de la vie des entreprises. La visite de site ou d'entreprise permet d'appréhender le sujet sous un autre angle. La session de formation se clôture par un forum intersyndical.

7. Formation « Pour un militantisme citoyen »

Le militantisme et la citoyenneté doivent aller de pair. Dans notre démarche syndicale, la lutte contre toutes les discriminations, la recherche d'informations fiables dispensées par des mé-

dias indépendants, la capacité citoyenne de différencier ces informations des autres, la qualité des débats politiques sereins et non violents... tous ces aspects sont essentiels à créer les conditions d'une vraie citoyenneté.

TROIS TYPES DE CONGÉ

Selon votre situation, il existe trois types de congés qui vous donnent le droit de suivre des jours de formation (payés !).

Le congé-éducation payé (CEP)

Le congé syndical ou crédit d'heures de formation (CHF)

Le congé de formation flamand/ Vlaams opleidingsverlof (VOV)

(*) Formation Assistance et Soutien aux Travailleur-euse-s



Inscription et catalogue des formations sur : www.fast-asbl.be

Les entreprises concernées par la biodiversité



A priori, la biodiversité semble être une préoccupation assez éloignée du monde de l'entreprise. Pourtant, toute l'économie en dépend.



Aucune entreprise ne peut se passer de matériel fabriqué avec des ressources naturelles, encore moins de matières premières. Si les entreprises disposent de sites d'implantation, de matériaux de construction, des bâtiments, chauffés et éclairés et de l'eau pour ses activités, c'est grâce à la biodiversité.

UNE LÉGISLATION EXIGEANTE

Les activités économiques ont donc forcément un impact plus ou moins important sur l'environnement local, parfois mondial. C'est pourquoi la réglementation sur ce sujet devient de plus en plus exigeante. C'est le cas :

- pour certains projets, une étude d'incidence environnementale (EIE) et d'impact sur la biodiversité constitue une étape obligatoire, sous peine de se voir refuser les permis nécessaires ;
- pour limiter les préjudices portés à l'équilibre biologique, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées, les entreprises ont l'obligation d'informer sur les mesures mises en place ;
- lors de demandes d'autorisation d'installations classées pour la protection de l'environnement (par exemple, autorisations de rejets ou autorisations de prélèvements) ;
- dans les zones d'activités hébergeant des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) et des établissements Seveso ;

- lors d'une demande d'autorisation pour tout projet susceptible d'avoir un impact direct ou indirect sur un site Natura 2000, ou dans le contexte de l'obligation de conservation d'un bon état écologique de l'eau par la Directive-cadre eau.

UNE PRIORITÉ WALLONNE

Le gouvernement de Wallonie a placé la biodiversité au cœur de ses travaux. En effet, l'une des quatre mesures fortes de l'Axe 2 du Plan de relance - Assurer la soutenabilité environnementale - est la préservation de la biodiversité. Cette mesure fait l'objet de toute une série de stratégies, de projets et d'actions dont certaines sont déjà en marche. C'est notamment le cas de la Stratégie Biodiversité 360 et la révision de la loi Nature. D'autres grands projets comme la création de parcs nationaux, le renforcement des aires protégées, l'adaptation des forêts wallonnes aux changements climatiques et la lutte contre les phénomènes de sécheresse et d'inondations sont prévus.

VERS UNE SENSIBILISATION ACCRUE

L'un des projets qui nous tient à cœur en tant qu'ASBL d'éducation permanente est intitulé : "Soutenir et améliorer les initiatives en matière de biodiversité dans le secteur des entreprises". Ce projet dont l'enveloppe budgétaire prévue est de 700 000 euros vise à sensibiliser les entreprises à la biodiversité de façon

accrue et à les rendre capables de l'intégrer de manière transversale dans leurs activités. Soulignons que le projet découle d'une fiche d'action réalisée dans le cadre des travaux de Get up Wallonia, dans laquelle les syndicats, dont la CGSLB, se sont activement impliqués.

POUR MOTIVER NOS DÉLÉGUÉS

La sensibilisation des délégués et militants syndicaux aux enjeux de la préservation de la nature et de la biodiversité nous préoccupe depuis quelques années déjà :

- nous communiquons et organisons régulièrement des formations sur le thème de la biodiversité en entreprise.
- nous organisons des actions et des événements de sensibilisation comme des « sorties Nature », en collaboration avec des associations de protection de la nature.
- nous réalisons des outils d'information (articles, brochures...)
- nous faisons la promotion des apiculteurs locaux et celle de nos délégués syndicaux apiculteurs et nous leur offrons la possibilité d'acquiescer de nouvelles ruches en devenant parrain.

Cette dynamique se traduit par davantage de délégués motivés à passer à l'action. ■

Charline Wandji

FAITES APPEL À NOUS, VIA FAST@CGSLB.BE

Si vous souhaitez mettre la biodiversité à l'ordre du jour de l'agenda social dans votre entreprise. Nous vous aidons à trouver des arguments pour vous lancer. Il existe également des accompagnateurs tels que Natagora, Ecowall ou Adalia qui peuvent vous guider et nous aider à passer à l'action dans votre entreprise. Chacun de nous a un rôle à jouer, et ce, même si ce rôle nous semble de moindre importance.

Vous êtes chômeur et vous désirez agir en qualité d'aidant proche

Un chômeur complet peut obtenir une dispense de contrôle pour prodiguer des soins à un parent en qualité d'aidant proche.

Par "situation d'aidant proche", on entend 3 formes possibles de soins :

- les soins palliatifs ;
- les soins à un membre de votre ménage ou de votre famille (parent ou allié) jusqu'au 2e degré, qui est gravement malade ;
- les soins à un enfant handicapé âgé de moins de 21 ans.

Attention ! La même situation ne peut pas donner lieu à l'octroi d'une dispense à plusieurs chômeurs en même temps.

QUI PEUT OBTENIR CETTE DISPENSE ?

Si vous voulez agir comme aidant proche dans le cadre de soins palliatifs, vous devez introduire un formulaire de demande C90 auprès de votre secrétariat CGSLB. Le médecin traitant doit confirmer sur le formulaire C90 que la personne a besoin d'un aidant proche. On entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins prodigués aux personnes souffrant d'une maladie incurable et qui se trouvent en phase terminale.

Vous pouvez obtenir cette dispense pour une période d'un mois au moins et deux mois au plus par personne ayant besoin de soins palliatifs. Si la dispense n'était demandée que pour un mois, elle peut être prolongée d'une durée d'un mois. Vous pouvez mettre fin prématurément à la dispense, même avant l'échéance des délais minimaux, lorsque la situation de fait qui a donné lieu à l'octroi de la dispense a cessé d'exister à la suite d'un événement imprévisible. Le fait que la situation n'existe plus, n'empêche pas que vous conserviez la dispense jusqu'à la fin de la période demandée.

Exemple :

Vous avez une dispense pour la période du 6 juin 2022 au 3 juillet 2022 inclus. Le 11 juin 2022, la personne pour laquelle vous agissiez en qualité d'aidant proche décède. Vous pouvez demander l'arrêt de votre dispense en date du 11 juin 2022, mais vous pouvez également maintenir la dispense jusqu'à la date de fin prévue à l'origine, à savoir le 3 juillet 2022.

Si vous désirez prodiguer des soins à un membre de votre ménage ou de votre famille (parent ou allié) jusqu'au 2e degré, qui est gravement malade, vous devez introduire un formulaire de demande C90 auprès de votre secrétariat CGSLB. Sur ce document, le médecin traitant doit attester que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

Autre condition importante pour cette dispense : vous devez habiter sous le même toit que la personne malade. Il existe aussi d'autres situations qui sont assimilées à 'habiter sous le même toit'. Par exemple, les personnes

qui, pour des raisons professionnelles, ont temporairement un autre lieu de résidence ou les personnes qui sont en prison, internées ou placées dans un établissement pour malades mentaux. Cette assimilation est uniquement autorisée pendant les 12 premiers mois.

POUR 3 MOIS... OU PLUS

Par parent ou allié au 2e degré, on entend votre conjoint ou partenaire avec qui vous cohabitez légalement, ou votre (petit-) enfant, votre père/mère, votre grand-père/grand-mère, votre frère/sœur. Les alliés de votre partenaire jusqu'au 2e degré sont également considérés comme des membres de votre famille dans cette situation.

Pour obtenir la dispense dans le cadre de soins prodigués à un enfant handicapé de moins de 21 ans, vous devez joindre à votre formulaire de demande C90 une attestation du SPF Sécurité sociale, Direction générale Personnes handicapées qui atteste de la nécessité des soins.

Dans le cadre de soins prodigués à un membre de votre ménage ou à un parent ou allié jusqu'au 2e degré, qui est gravement malade, et de soins prodigués à un enfant handicapé de moins de 21 ans, vous pouvez obtenir cette dispense pour une période de 3 mois au moins et 12 mois au plus. Ensuite, cette dispense peut être prolongée plusieurs fois.

Vous pouvez mettre fin prématurément à la dispense en cours, lorsque la situation de fait qui a donné lieu à l'octroi de la dispense a cessé d'exister à la suite d'un événement imprévisible.

Le fait que la situation n'existe plus n'empêche pas que vous conserviez la dispense jusqu'à la fin de la période demandée.

Toutefois, la durée totale cumulée de la dispense pour soins à un membre de votre ménage ou à un parent ou allié jusqu'au 2e degré, qui est gravement malade, et à un enfant handicapé de moins de 21 ans, est limitée à maximum 48 mois.

Exemple:

Vous avez une dispense pour la période du 1er juin 2015 au 1er septembre 2018 pour les soins à un enfant handicapé. Vous demandez ensuite une dispense du 1er avril 2020 au 31 août 2020 inclus pour soins à un membre de votre ménage qui est gravement malade. Étant donné que vous avez déjà épuisé 44 mois de dispense, vous ne pouvez plus demander que 4 mois de dispense complémentaire.

MONTANT JOURNALIER PENDANT LA DISPENSE

Pour les soins palliatifs, vous recevrez 13,02 euros par jour pendant la durée de la dispense. Pour les soins prodigués à un membre de votre ménage ou un parent allié jusqu'au 2e degré, qui est gravement malade, OU pour des soins prodigués à un enfant handicapé de moins de 21 ans, vous recevrez 13,02 euros par jour pendant les 24 premiers mois de la dispense. À partir du 25e mois, vous recevrez 10,57 euros par jour.

Ces montants sont d'application depuis le 1er mai 2002 et sont indexés. Cependant, vous continuerez à recevoir le montant journalier normal de votre allocation si ce montant devait être inférieur au montant alloué pendant la période de dispense.

OBLIGATIONS PENDANT LA DISPENSE

Si vous bénéficiez de la dispense, vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi et vous ne devez plus être disponible pour le marché du travail. Vous pouvez aussi refuser un emploi offert.

Si vous utilisez une carte de contrôle électronique, vous pouvez continuer à le faire. Elle est disponible via le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be/citoyen) ou via le site de la CGSLB (<https://www.cgslb.be/fr/carte-de-contrôle-electronique-chomage-complet>).

Si vous utilisez une carte de contrôle papier, vous devrez être en possession d'une carte de contrôle C3C pendant la durée de votre dispense.

À LA FIN DE LA DISPENSE

Prenez contact avec votre secrétariat CGSLB lorsque la date de fin de votre dispense approche. Une éventuelle demande de prolongation doit être introduite dans les temps par votre secrétariat CGSLB auprès de l'ONEM. À la fin de votre dispense, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi dans les 8 jours au service régional de l'emploi compétent (FOREM, ACTIRIS, VDAB ou ADG). Si vous utilisez une carte de contrôle papier, vous devrez alors revenir à la carte C3A. ■

Service Organisme de paiement



Vous avez été en chômage (temporaire) en 2021 et vous devez remplir votre déclaration fiscale

Vous pouvez remplir votre déclaration sur papier ou en ligne sur Tax-on-web, ou plus simplement ne pas contester la déclaration simplifiée que l'administration vous a envoyée. Quoiqu'il en soit, vous avez besoin de votre fiche fiscale.

Cette fiche fiscale ne vous est **pas** envoyée automatiquement.

- Si la CGSLB dispose de votre adresse e-mail valide, vous recevrez un courriel avec le lien vers 'Mon dossier de chômage'. Vous y trouverez et pourrez consulter votre fiche fiscale.
- Votre fiche fiscale peut également vous être envoyé par la poste. C'est le cas de toute façon si vous n'avez pas reçu d'e-mail. La fiche fiscale est envoyée par la poste à partir de la deuxième quinzaine d'avril.
- La fiche fiscale peut également être consultée dans la déclaration

d'impôt électronique sur Tax-on-web via l'aide en ligne, mais nous vous conseillons tout de même de consulter la fiche fiscale concernant votre chômage (temporaire) dans 'Mon dossier de chômage' de la CGSLB.

Dans 'Mon dossier de chômage', vous trouverez également le montant de vos cotisations correspondant au nombre de jours où vous avez été au chômage. Vous pouvez déduire ce montant de vos allocations de chômage.

Si vous n'avez rien reçu à ce sujet et que vous vous posez des questions, contactez votre secrétariat CGSLB. Nos collaborateurs se feront un devoir de vous aider. Les coordonnées de votre secrétariat se trouvent sur www.cgslb.be ■

Bonnes vacances !



Vous n'avez pas encore réservé vos vacances ?
Regardez vite l'offre avantageuse
sur www.cazura.be!

Votre liberté, votre voix

