



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Applaudissez toutes les personnes qui continuent à travailler

Dans ce numéro :

La crise sanitaire se double d'une crise économique | Mode d'emploi de la distanciation sociale | Peu de nouveautés sur la déclaration d'impôt | Consultez directement l'état d'avancement de votre dossier de chômage sur mdc.cgsלב.be

SOMMAIRE

Mesures de relance déséquilibrées 4

Les mesures de relance ne rencontrent pas les aspirations des travailleurs au chômage temporaire ni des demandes de compensations financières des salariés qui travaillent.

Crise économique 5

L'impact de la crise sur l'économie dépend de la durée des mesures de confinement et des effets collatéraux sur les entreprises et les secteurs qui arriveront à s'en sortir ou pas.

Distanciation sociale 6

Lorsque le télétravail n'est pas possible, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour appliquer les règles de distanciation sociale.

Incapacité de travail 8

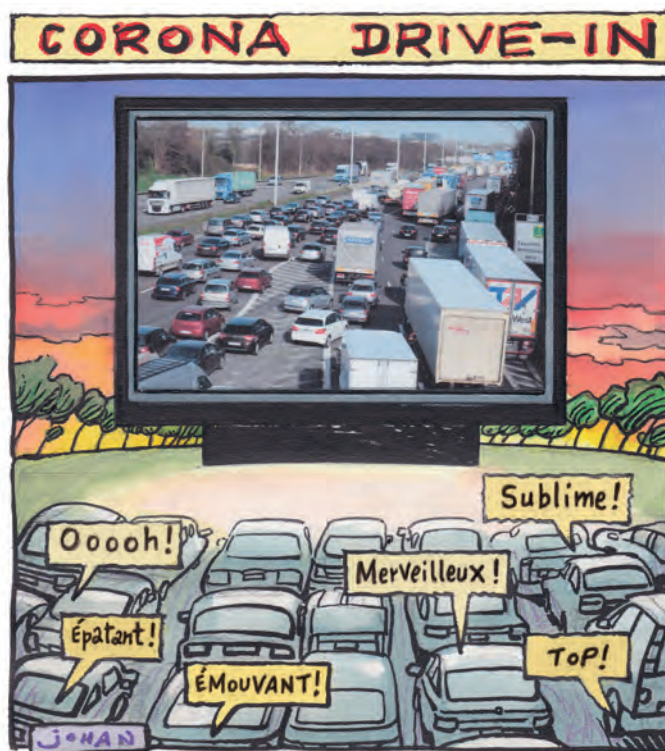
Rappel des obligations du travailleur en incapacité de travail pour cause de maladie. Leur nombre a augmenté de 30 % entre février et mars 2020.

No coronabonds 18

Chaque État membre reste maître de sa politique de santé. La réponse économique de l'UE laisse en suspens la question sensible des obligations européennes dites "coronabonds".

Chômage temporaire pour force majeure 21

Personnes handicapées, frontaliers, sportifs rémunérés, article 60, flexi-jobbeurs... Qui a droit au chômage temporaire pour force majeure ?



Nous pensons à tout le monde

Dans l'urgence, nous avons d'abord pensé à tous nos affiliés qui sont privés d'emploi. La CGSLB a mobilisé ses forces vives pour leur payer leurs allocations le plus rapidement possible. En même temps, nous soutenons tous ceux et celles qui continuent à travailler, avec des risques plus ou moins élevés de contracter la maladie.

Le combat syndical de la CGSLB englobe évidemment les personnes âgées lorsque nous demandons la revalorisation des pensions, lorsque nous nous battons pour le refinancement de la sécurité sociale en général et des soins de santé en particulier.

Nous n'oublions pas les indépendants, les artistes, les professions libérales, les chefs d'entreprise, les étudiants, les demandeurs d'asile... Nous sommes tous dans le même bateau qui tangue, mais ne coule pas. Restons solidaires pour que le moins de personnes possible passent par-dessus bord.

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.

Applaudissez toutes les personnes qui continuent à travailler

La raison même d'exister d'un syndicat est d'unir les forces des travailleurs et des allocataires sociaux pour défendre leur intérêt commun et leurs intérêts particuliers. La CGSLB résume cet exercice d'équilibre en prônant quatre valeurs : liberté, responsabilité, solidarité et tolérance.

Dans ce moment de grande tension, la tentation est forte de créer une gradation dans l'héroïsme entre ceux et celles qui soignent les malades en première ligne, les télétravailleurs et les personnes cloîtrées chez elles, en passant par tous les métiers qui exposent ceux et celles qui les exercent au risque de contamination dans le transport, la distribution... L'heure est à la solidarité pour sortir de la crise sanitaire le plus rapidement possible avec le moins de décès, afin de relancer la machine économique.

Sur le terrain, nos délégués ont revendiqué des moyens de protection individuelle – masques, gel hydroalcoolique – des vitres de séparation, des repères de distanciation sociale, des primes, des horaires adaptés pour faire face à la surcharge de travail. Sur le terrain, parce qu'il faut aller vite, parce que les locaux sont exigus, parce qu'il faut s'entraider pour réaliser certaines manœuvres, il n'est pas toujours simple de respecter toutes les mesures prescrites. Et pourtant il faudra le faire.

Le Syndicat libéral est une organisation à la recherche de solutions concrètes à mettre rapidement en œuvre. La concertation sociale continue en ces temps difficiles. Il y a bien eu quelques poussées de fièvre ici ou là, des fermetures d'usines où la distanciation sociale est impossible à respecter, des courtes fermetures de grands magasins dont les patrons refusaient d'accorder une prime... mais employeurs et syndicats discutent pour que l'économie ne s'arrête pas totalement. Les partenaires sociaux se parlent en visioconférence. Le Groupe des 10 s'est entendu sur une « liste affinée » des entreprises essentielles qui doivent

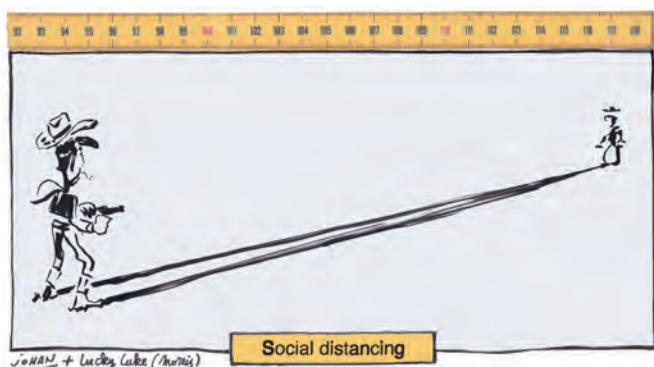


continuer à fonctionner en pleine crise du coronavirus. Le Conseil national du Travail a rédigé un manuel de la distanciation sociale, et les partenaires sociaux ont élaboré un guide pratique pour les entreprises afin d'accompagner le déconfinement.

Plus d'un million de demandes de chômage temporaire ont été introduites, soit près d'un ouvrier ou employé actif sur trois. L'organisme de paiement de la CGSLB a mobilisé ses forces vives pour que chaque affilié, chaque affiliée reçoive ses allocations le plus vite possible. Tout le monde n'a pas été payé le même jour, c'était impossible. Nos collaborateurs devaient constituer trop de dossiers, sans négliger les chômeurs complets. Nous ne pouvons payer les allocations de chômage temporaire qu'après avoir vérifié que l'employeur avait de son côté rempli une déclaration pour ses travailleurs. Nos informaticiens ont rapidement adapté à la situation notre outil <http://www.mdc.cgsלב.be> pour que chaque chômeur temporaire ou complet puisse consulter l'état d'avancement de son paiement.

Quel que soit votre rôle dans la société belge d'aujourd'hui, applaudissez tous ceux et celles qui font tourner l'économie et préparez la relance de l'économie dès que le feu vert nous sera donné. ■

Mario Coppens
Président national





Les premières mesures de relance sont totalement déséquilibrées

Ca recommence mal. Les principaux ministres et les présidents des dix partis soutenant les pouvoirs spéciaux accordés au gouvernement fédéral ont approuvé une douzaine d'arrêtés royaux visant à donner une base juridique à des mesures socio-économiques et de santé supplémentaires pour combattre les effets de la pandémie de coronavirus.

Pour la CGSLB, les mesures de l'accord pascal sont déséquilibrées en ce sens qu'elles ne tiennent absolument compte ni des aspirations des centaines de milliers de travailleurs qui se trouvent au chômage temporaire ni des demandes de compensations financières des travailleurs qui donnent le meilleur d'eux-mêmes chaque jour dans des circonstances difficiles.

ENCORE 100 HEURES EN PLUS

Le gouvernement a imaginé comme soutien financier à ceux et celles qui sont ou restent au travail de généraliser le recours aux heures supplémentaires volontaires défiscalisées, du 1er avril au 30 juin 2020, et d'augmenter leur nombre. La CGSLB ne comprend pas pourquoi le quota actuel de 120 heures supplémentaires

volontaires devrait encore être augmenté de 100 heures pour les travailleurs des secteurs vitaux. Cela entre en contradiction avec les règles européennes en matière de durée du travail. La mesure est d'autant plus choquante que les employeurs ne seraient pas tenus de payer un sursalaire pour ces heures supplémentaires.

PLUS AU TRAVAIL

Vu le nombre d'absents pour diverses raisons (maladie, garde des enfants...) le gouvernement assouplit les règles de mise à disposition de travailleurs dans les secteurs vitaux.

Plusieurs mesures destinées à absorber plus facilement les pics d'activité, comme la facilitation de la mise à disposition de travailleurs, l'autorisation de contrats à durée déterminée successifs et le recours aux étudiants et aux demandeurs d'asile, ne respectent pas la concertation sociale ni les travailleurs fixes des entreprises.

ET LES CHÔMEURS COMPLETS ?

Les fruits et légumes doivent être récoltés au moment où ils sont mûrs pour la commercialisation. La nature n'attend pas. La CGSLB se

demande pourquoi le gouvernement limite le système de cumul de la rémunération avec des allocations aux chômeurs temporaires et ne l'élargit pas aux chômeurs complets. Voilà qui démontre une fois de plus le mépris de ce gouvernement pour les groupes les plus faibles de nos concitoyens, crise corona ou pas.

GEL DE LA DÉGRESSIVITÉ

Trouver un emploi en période de confinement et de récession économique étant mission quasi impossible, le gouvernement a accepté de geler la dégressivité des allocations de chômage pour trois mois.

La CGSLB reste sur sa faim en ce qui concerne quelques points :

1. L'introduction d'une prime corona pour les membres du personnel qui continuent à travailler dans ces circonstances difficiles.
2. Une réglementation claire pour mettre fin aux abus constatés ces derniers temps d'employeurs qui déclarent en chômage temporaire des travailleurs en incapacité de travail dans l'objectif de se soustraire à leur obligation de leur payer le salaire garanti. ■

Stop aux abus !

LE SALAIRE GARANTI EN CAS DE MALADIE EST UN DROIT FONDAMENTAL POUR LES TRAVAILLEURS

La CGSLB, la FGTB et la CSC sont de plus en plus interpellées par des travailleurs en incapacité de travail pour cause de maladie et qui se voient privés de leur salaire garanti par leur employeur.

Pourtant, l'esprit de la législation est clair : lorsqu'un travailleur tombe malade alors qu'il était attendu à son poste de travail, il doit être légalement couvert par un salaire garanti versé par son employeur. Ce salaire doit le couvrir au maximum pendant un mois s'il est employé et 14 jours s'il est ouvrier. Si son incapacité de travail perdure au-delà de cette période, sa mutuelle lui versera des indemnités de maladie.

La période de crise actuelle laisse malheureu-

sement place à de nombreuses possibilités d'abus de la part de certains employeurs. Deux cas sont particulièrement problématiques.

Le premier cas concerne les entreprises dont l'activité a été partiellement maintenue mais qui ont déclaré une partie de leur personnel en chômage temporaire. Dans celles-ci, les employeurs préfèrent mettre leur travailleurs malades en chômage temporaire plutôt que de leur octroyer le salaire garanti. Ces travailleurs doivent, par conséquent, introduire une demande d'indemnité auprès de la mutuelle (payée par la sécurité sociale). Conséquence : dans certaines entreprises, les seuls travail-

leurs en chômage temporaire, ce sont les malades. Le deuxième cas concerne les travailleurs qui sont tombés malades avant la prise d'effet du chômage temporaire et auxquels l'employeur ne verse pas non plus de salaire garanti mais préfère les placer en chômage temporaire afin qu'ils puissent obtenir des indemnités de la mutuelle.

Nous avons conscience que le salaire garanti risque de provoquer des problèmes de liquidité dans certaines entreprises. Nous voulons résoudre ce problème ensemble. Mais la solution ne peut porter préjudice aux droits des travailleurs et son coût ne peut être répercuté sur la sécurité sociale. ■

Conséquences économiques de la crise du coronavirus



La pandémie du coronavirus entraîne une crise sanitaire comme nous n'en avons jamais connue qui aura d'énormes conséquences sociales et économiques. La santé de tous les citoyens est la priorité absolue pour le moment, à juste titre. Les mesures prises pour contenir la maladie vont toutefois peser lourd sur la croissance.

Nous nous dirigeons tout droit vers la pire crise économique de l'après-guerre, plus grave que la crise financière de 2008. L'emploi, le pouvoir d'achat et les finances publiques vont en souffrir. Les inégalités vont se creuser. Il s'agit maintenant de limiter les dégâts avant de préparer les conditions de la relance dès que la pandémie sera sous contrôle.

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact sur l'économie. Son importance dépend non seulement de la durée des mesures de confinement et des dégâts que le coronavirus cause chez nos partenaires commerciaux, mais aussi des effets collatéraux sur les entreprises et les secteurs qui arriveront à s'en sortir ou pas. Les chiffres de la Banque nationale révèlent notamment qu'au moins 4 entreprises sur 10 vont connaître une perte de chiffre d'affaires de plus de 75 %, surtout dans le commerce, l'horeca et le tourisme.

PAYS EN RÉCESSION

La KBC a été la première à fournir une analyse d'impact détaillée selon trois scénarios différents. Le premier est trop optimiste. Le deuxième, le scénario de base, limite les mesures de restriction à trois mois, ce qui entraînerait une croissance négative de -9,5 % en 2020. En 2021, l'économie se rétablirait avec une croissance de 12,3 %. Le scénario pessimiste prévoit une récession économique de -13,2 % en 2020 et une pâle reprise de +3,2 % en 2021. Il faut donc patienter en espérant que la pandémie va rapidement diminuer d'intensité et que le confinement va être levé. Il y a toutefois peu de chances que la croissance économique soit suffisante en 2021 pour compenser les pertes de 2020. Même si l'économie repart bien

en 2021, toutes les entreprises et tous les travailleurs n'en profiteront pas, essentiellement dans les secteurs les plus atteints.

POUVOIR D'ACHAT EN RÉDUCTION

Entre-temps, les stabilisateurs automatiques remplissent leur rôle et plus d'un million de travailleurs peuvent recourir au chômage temporaire. Ce filet de sécurité dont bénéficient les entreprises et les salariés aura un impact négatif significatif sur le pouvoir d'achat. Le revenu disponible global des Belges va sensiblement diminuer en 2020, après une longue période de stagnation causée par la modération salariale et les politiques d'austérité. Beaucoup de personnes en chômage temporaire vont subir une baisse de revenus supérieure à 30 %, rendant les fins de mois plus difficiles. Sans parler des travailleurs - surtout ceux occupant des emplois précaires - qui vont se retrouver au chômage complet.

STIMULER LA CONSOMMATION

La CGSLB demande aux différents niveaux de prendre des mesures à la hauteur de la catastrophe afin de protéger et de stimuler l'économie belge et le pouvoir d'achat des citoyens. À commencer par élaborer un cadre parafiscal fédéral uniforme permettant aux secteurs et aux entreprises de négocier l'attribution d'une prime corona unique, dans le respect de la concertation sociale. Parallèlement, la Belgique doit militer pour la capacité budgétaire européenne en plaidant en faveur des "coronabonds", afin d'apporter un ballon d'oxygène aux finances de notre pays.

La CGSLB exclut l'idée de faire payer la crise du coronavirus par de nouvelles mesures d'austérité et d'augmentation des impôts sur la consommation. Cette crise montre, encore plus manifestement, que la consommation intérieure représente le principal moteur de l'économie, c'est pourquoi il faut stimuler le pouvoir d'achat des Belges. ■

Maarten Boghaert

PROLONGATION DES TITRES-REPAS, ÉCO-CHÈQUES, CHÈQUES CADEAUX ET CHÈQUES SPORT/CULTURE

La période de confinement implique que certains titres-repas, éco-chèques, chèques cadeaux et chèques sport/culture ne pourront pas être écoulés, car leur période de validité risque d'arriver à échéance. C'est la raison pour laquelle, le Conseil national du Travail a rendu un avis unanime afin de prolonger de 6 mois la validité des titres-repas, éco-chèques et chèques cadeaux expirant en mars, avril, mai et juin 2020. Cette prolongation de la durée

de validité débute à partir de la date d'expiration de ces chèques.

SPORT ET CULTURE

En ce qui concerne les chèques sport/culture, ceux-ci ont une durée de validité fixe de 15 mois puisqu'ils sont normalement valables du 1er juillet au 30 septembre de l'année suivante. Le Conseil national du Travail demande donc que la validité des chèques sport/culture expirant au 30 septembre 2020

soit prolongée jusqu'au 31 décembre 2020. Ces prolongations sont valables tant pour les chèques papiers que pour les chèques électroniques. Il s'agit d'une excellente nouvelle, tant pour les bénéficiaires de ces chèques, car cela préserve cette partie de leur pouvoir d'achat qui risque déjà d'être impacté par cette crise, que pour les commerçants en favorisant la reprise de leurs activités lors de la réouverture des commerces. ■

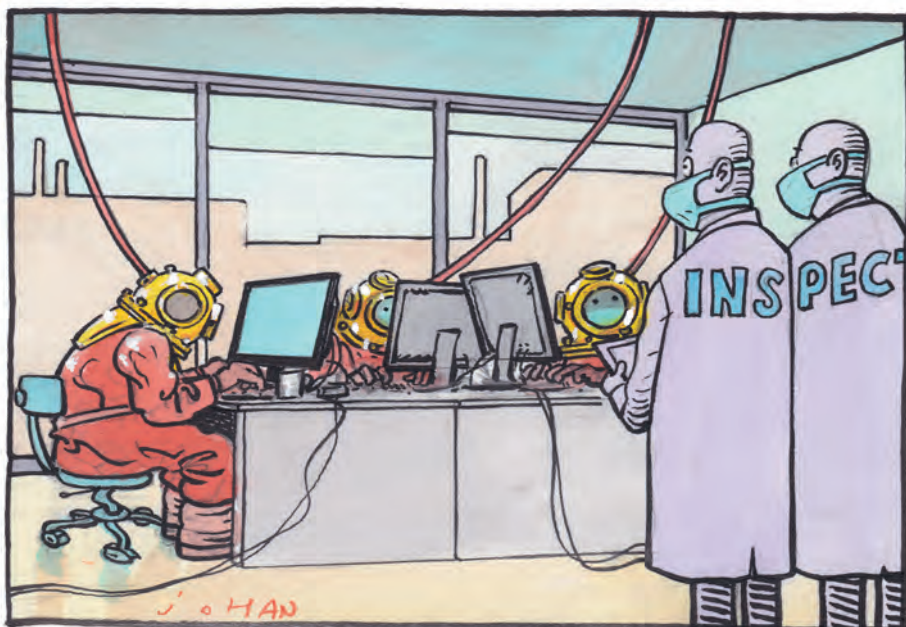
Hadrien Vanoverbeke



Distanciation sociale

Mode d'emploi en entreprise

Les entreprises dont les activités économiques sont encore autorisées sont tenues d'organiser le télétravail pour toute fonction le permettant, sans exception. Pour les fonctions auxquelles le télétravail à domicile ne peut s'appliquer, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale.



Dans le cas des secteurs cruciaux et des services essentiels, il s'agit d'une obligation de moyens : l'employeur doit tout faire pour y arriver. Pour les autres activités, il s'agit d'une obligation de résultat : une entreprise dans l'impossibilité de respecter les règles, doit fermer.

Le G10 recommande le recours aux mécanismes de concertation Commissions paritaires, (CPPT, Conseil d'Entreprise et Délégation syndicale) pour résoudre les problèmes concrets qui surgissent dans les secteurs et dans les entreprises.

MAINTENEZ LES DISTANCES

Éviter toute exposition à moins de 1,5 mètre d'autres personnes.

- Utilisez des marquages, des rubans ou des barrières physiques pour délimiter des zones.
- Instaurer des règles aux entrées, sorties et

passages.

- Examinez les possibilités d'un étalement des activités dans le temps pendant la journée de travail.
- Étalez autant que possible les pauses. Veillez à ce qu'elles se succèdent au lieu de coïncider.

Limitez les présences dans les espaces et aux endroits où des groupes peuvent se former. Même si la distance minimale entre ces personnes peut être garantie.

PRÉSERVEZ LA SÉCURITÉ

Normalement, on évite autant que possible de laisser des travailleurs travailler seuls, mais ce peut être une option temporaire, pour autant que la loi Bien-être l'autorise.

En cas de travail à effectuer dans des conditions dangereuses, la présence d'une autre personne susceptible de donner rapidement

l'alarme est nécessaire. Si la distanciation sociale n'est pas possible dans ce cadre, ce travail doit être suspendu.

GESTES BARRIÈRES

Appliquez rigoureusement les mesures d'hygiène. Lavez-vous régulièrement les mains, y compris après un contact avec des objets ou des surfaces qui ont été touchés par d'autres personnes. L'eau et le savon sont indispensables pour une bonne hygiène des mains. En l'absence d'eau, des gels pour les mains adéquats ou solutions équivalentes doivent être mis à disposition. En complément, il est possible d'utiliser des gants jetables.

MASQUES ADÉQUATS

Prévoyez également l'utilisation d'équipements de protection s'il est nécessaire de se rapprocher à moins de 1,5 mètre d'une autre personne ou s'il faut pénétrer dans un local clos où de nombreuses personnes sont présentes, ou encore si les risques liés à la nature du travail le requièrent.

L'utilisation de masques ne peut être une mesure isolée, mais doit toujours être envisagée en relation avec d'autres mesures de prévention. Pour avoir de l'effet, les masques doivent être utilisés de manière correcte et cohérente pendant toute la période durant laquelle ils sont portés.

MOINS DE DÉPLACEMENTS

Faites appel à des alternatives pour les réunions, formations ou concertations.

Restreignez les voyages et déplacements : uniquement ce qui est absolument nécessaire et ne peut être résolu par des outils numériques. ■

Profitez-en pour acheter en ligne

	<p>BergHOFF est une marque belge qui crée, produit et distribue des ustensiles de cuisine sophistiqués pour optimiser l'expérience de cuisine au quotidien.</p>
	<p>Cafebonmarche offre la plus large gamme de cafés de qualité supérieure au prix le plus avantageux. Profitez de 15 % de réduction supplémentaire sur tous les cafés Grand Maestro Italiano.</p>
	<p>Un look n'est pas total sans la bonne paire de chaussures ou le sac assorti. C'est pourquoi vous trouverez chez Torfs les dernières tendances des chaussures, sacs et accessoires.</p>
	<p>Chez Medi-Market, vous trouverez un large catalogue de plus de 40 000 références et plus de 1 100 marques composé de médicaments et de produits de parapharmacie.</p>
	<p>Monalbumpphoto donne vie à vos plus beaux souvenirs.</p>
	<p>A.S.Adventure est l'endroit incontournable pour tous les globe-trotters, amoureux de la nature et adeptes des loisirs actifs .</p>
	<p>ICI PARIS XL, le spécialiste beauté par excellence, offrant une large gamme en parfums, maquillage et soins.</p>

Les affiliés de la CGSLB peuvent respecter les injonctions du gouvernement au confinement en achetant en ligne ! Baladez-vous sur notre plateforme avantages CGSLB. Sachez que les coupons que proposent certains annonceurs sont souvent utilisables pour les achats en ligne aussi.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be 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



Incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail

La crise du coronavirus frappe le monde entier. Le nombre de travailleurs absents de leur entreprise pour cause de maladie a augmenté de 30 % en mars par rapport à février 2020. Conformément à l'article 31 §1 de la loi sur les contrats de travail, l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution de son contrat. Lorsque le travailleur tombe malade, quelles sont ses obligations vis-à-vis de l'employeur ?

La loi sur les contrats de travail impose 3 obligations aux travailleurs en incapacité (article 31§2 et 3 de la loi du 03/07/1978) :

- avertir immédiatement l'employeur ;
- remettre un certificat médical à l'employeur si celui-ci est exigé ;
- se soumettre au contrôle éventuel effectué par un médecin-contrôleur.

PRÉVENIR IMMÉDIATEMENT L'EMPLOYEUR

Le travailleur doit immédiatement avertir l'employeur de son incapacité (article 31 §2 1e alinéa de la loi sur les contrats de travail). Par 'immédiatement', il faut comprendre dès qu'il en a la possibilité, et de préférence au début de la journée de travail. Certains règlements de travail mentionnent expressément le délai imparti pour prévenir l'employeur.

COMMENT ?

La législation ne précise pas de quelle manière l'avertissement doit se faire. Le travailleur peut utiliser n'importe quel moyen de transmission pour avertir son employeur (téléphone, sms, fax, e-mail...).

En cas de contestation, la charge de la preuve incombe au travailleur. Il peut recourir à tout moyen de droit, y compris le témoignage. Toutefois, on ne peut prendre en considération le témoignage de la femme du travailleur vu qu'elle est une partie intéressée (Cour du travail d'Anvers, 7/11/2017).

L'obligation de prévenir s'applique également en cas de prolongation de l'incapacité de travail. La disposition du règlement de travail qui précise que le travailleur doit prévenir son employeur de la prolongation de son incapacité au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'échéance de la période d'incapacité est nulle parce qu'elle entre en contradiction avec les dispositions de l'article 6 de la loi sur les contrats de travail.

QUELLES SANCTIONS ?

Si le travailleur n'avertit pas l'employeur au sujet de son incapacité ou l'avertit tardivement, celui-ci peut refuser de payer le salaire garanti pour les jours qui précèdent l'avertissement. Cette sanction n'est pas

applicable si le travailleur peut démontrer qu'il n'a pas averti son employeur ou que cet avertissement est intervenu trop tard en raison d'un cas de force majeure (hospitalisation subite, coma...)

Du fait que la loi sur les contrats de travail prévoit expressément depuis le 1er janvier 2014 une sanction pour le travailleur qui ne respecte pas l'obligation de prévenir, il est peu probable que la jurisprudence considère encore ce manquement comme un motif grave.

Remettre un certificat médical à l'employeur

PRINCIPES

Contrairement au fait de prévenir, la remise d'un certificat médical n'est pas une obligation légale.

Le travailleur est tenu de prouver son incapacité de travail à l'aide d'un certificat médical :

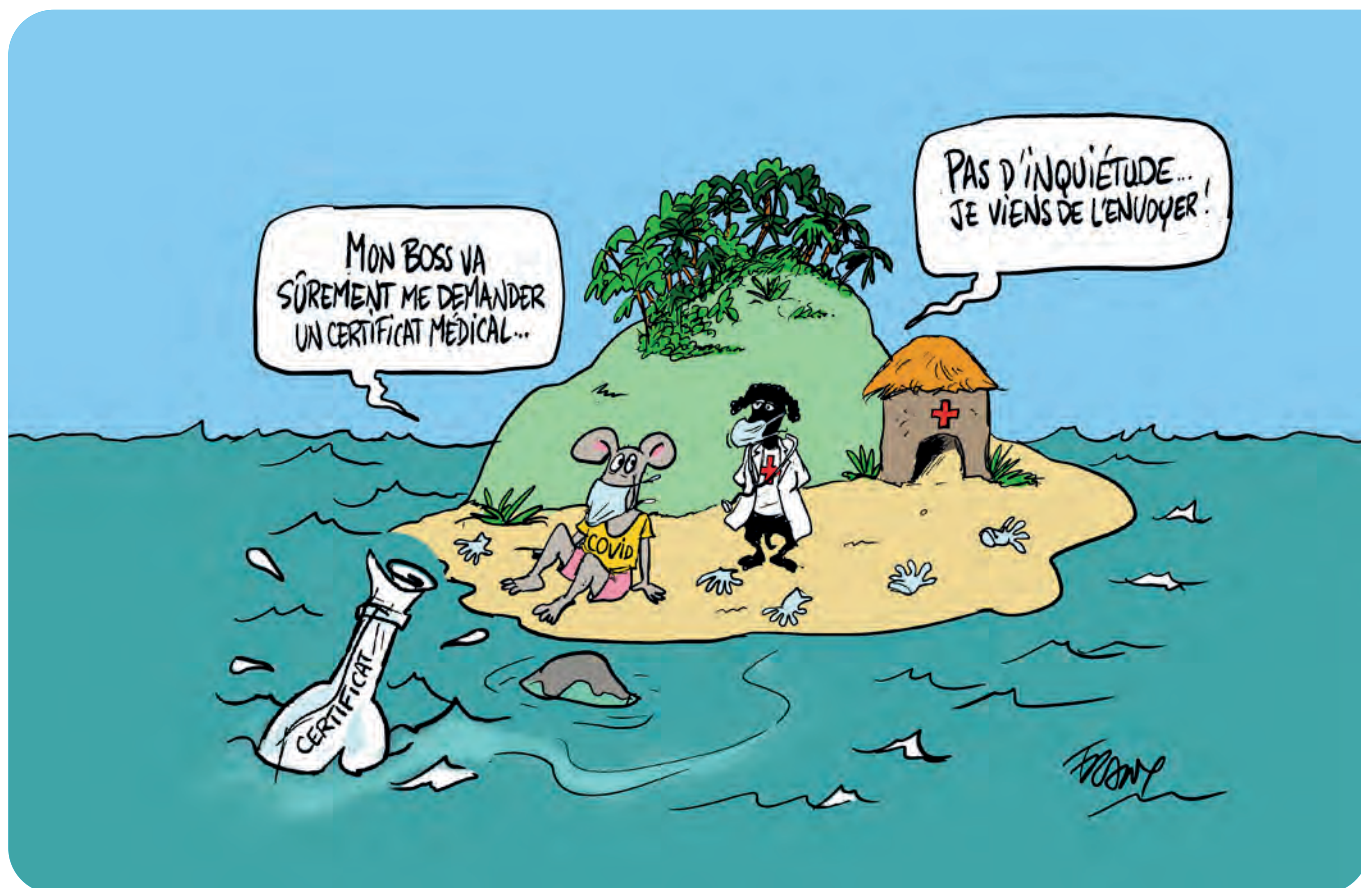
- quand une CCT ou le règlement de travail le prescrit,
- à défaut, à la demande de l'employeur.

Le certificat peut émaner d'un médecin, d'un dentiste ou d'une sage-femme. Les pharmaciens, infirmiers et autres paramédicaux n'entrent pas en ligne de compte.

Il ne peut être question de contester le certificat du seul motif que le médecin qui l'a établi habite à une distance éloignée du domicile du travailleur (Cour du travail de Bruxelles, 23/11/2005).

DÉLAI DE REMISE DU CERTIFICAT

Le travailleur doit envoyer ou remettre le certificat à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du premier jour de l'incapacité de travail ou du jour de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une CCT ou par le règlement de travail. Il est dès lors possible qu'un délai inférieur à deux jours ouvrables soit prévu par CCT ou dans le règlement de travail. Par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés. Si le travailleur envoie le certificat par la poste, c'est la date d'envoi qui doit se situer dans les deux jours ouvrables. La date de réception effective par l'employeur ne compte pas.



En cas de contestation, le travailleur doit prouver qu'il a envoyé le certificat médical à temps. La preuve de la transmission peut se faire par toutes voies de droit, en ce compris le témoignage.

DANS LA JURISPRUDENCE

La déclaration de la mère du travailleur affirmant qu'elle avait envoyé le certificat par la poste ne peut valoir comme preuve que le travailleur aurait satisfait à ses obligations, étant donné l'étroitesse de la relation familiale (Cour du travail de Gand, 5/10/2015).

La Cour du travail de Bruxelles a estimé qu'un travailleur n'était pas obligé d'envoyer le certificat médical original à l'employeur. La preuve de l'incapacité de travail peut également être fournie par un envoi par fax ou par la remise d'une copie (Cour du travail de Bruxelles, 06/12/2004).

Il n'y a qu'en cas de force majeure que le travailleur n'est pas tenu de respecter le délai imparti. Par force majeure, la jurisprudence considère :

- le fait que le travailleur n'a pas fait parvenir le certificat dans le délai prescrit car il a dû être admis à l'hôpital dans un état psychotique (Tribunal du travail de Gand, section Sint-Niklaas, 02/03/2017)
- le fait que pendant une grève des médecins, le travailleur n'a pas pu se voir délivrer de certificat médical par le médecin de garde qui traitait les urgences mais ne rédigeait pas de certificat (Cour du travail de Liège, 14/11/1983).

MENTIONS QUI DOIVENT FIGURER SUR LE CERTIFICAT MÉDICAL

Outre l'identité du travailleur et du médecin traitant, le certificat doit mentionner les éléments suivants :

- la cause de l'incapacité de travail (maladie, accident, hospitalisation);
- la durée probable de l'incapacité ;
- si le travailleur peut se déplacer, en vue d'un contrôle éventuel.

QUELLES SANCTIONS ?

S'il remet son certificat après le délai imposé, le travailleur peut être privé de la rémunération garantie afférente aux jours d'incapacité qui précèdent le jour de la remise du certificat.

Cette sanction ne s'applique pas lorsque le travailleur peut prouver que le retard dans l'introduction du certificat est dû à une force majeure (Tribunal du travail de Gand, section Sint-Niklaas 2/3/2017).

Une sanction plus lourde que la perte du salaire garanti n'est pas facilement acceptée.

MOTIF GRAVE

La majorité de la jurisprudence considère d'ailleurs que la non-remise ou avec retard d'un certificat médical ne justifie pas le licenciement pour motif grave. Le fait d'avoir remis en retard le certificat et de ne pas avoir prévenu dans le délai prescrit ne constitue pas un ensemble de manquements grave au point de rendre la relation de travail immédiatement et définitivement impossible (Cour du travail Gand, 05/10/2015).

Des circonstances concomitantes peuvent avoir comme conséquence la reconnaissance d'un manquement grave rendant toute collaboration entre l'employeur et le travailleur définitivement impossible.

Il faudrait que la remise tardive du certificat médical soit intentionnelle pour justifier un licenciement pour motif grave (Cour du travail de Bruxelles, 15/06/2017).

Si l'infraction revêt un caractère répétitif, un licenciement pour motif grave pourrait aussi être considéré comme justifié (Cour du travail de Liège, 20/10/1993, tribunal du travail d'Audenarde, 10/06/2003). ■

Déclaration d'impôts 2020

Pas de grosse nouveauté

Dans la déclaration d'impôts des personnes physiques 2020, des dizaines de codes ont été supprimés. Pas vraiment de nouveautés à mentionner. Cela n'a d'ailleurs rien d'étonnant, avec un gouvernement fédéral en affaires courantes et sans aucune nouvelle mesure fiscale régionale qui marquerait la déclaration de son empreinte.

Il est tout à fait possible que le délai imparti pour remplir ce document (jusque mi-juillet en général) soit prolongé en raison de la pandémie. Impossible de donner une date pour le moment.

Cadre I : Compte bancaire et numéro(s) de téléphone

Vous ne devez plus mentionner votre adresse mail. L'administration fiscale vous demande uniquement votre numéro de compte et numéro de téléphone.

<p>6. Si, durant l'année des revenus, vous avez été moins de 12 mois résident du Royaume assujé à l'impôt des personnes physiques, mentionnez ici le nombre de mois (de 0 à 11) durant lesquels vous étiez assujé à cet impôt (si vous étiez assujé le 15^{ème} jour du mois, vous pouvez compter ce mois, sinon pas).</p> <p>▲ Exception : les mois pour lesquels une personne décédée n'était plus assujé à l'impôt des personnes physiques le 15^{ème} jour en raison de son décès, peuvent cependant être comptés.</p>	1199-62
--	---------

Depuis l'exercice d'imposition 2018, les avantages fiscaux ne sont plus attribués qu'au prorata (exprimés en mois complets). Chaque mois dont le 15e jour appartient à la période imposable, est compté pour un mois complet. Cela s'applique non seulement aux nouveaux arrivants (ceux qui s'installent en Belgique), mais également aux personnes qui quittent la Belgique. Si vous vous trouvez dans cette situation, indiquez le nombre de mois au code 1199.

Les mois pour lesquels une personne décédée n'était plus assujé à l'impôt des personnes physiques le 15e jour en raison de son décès, peuvent cependant être comptés. Tout ceci est indiqué dans la nouvelle déclaration.

Cadre III : Revenus de biens immobiliers

Le revenu cadastral de l'habitation propre ne doit plus être déclaré au cadre III. En effet, depuis 2015, l'habitation propre est exonérée d'impôt sur le revenu des personnes physiques. Pourtant, de nombreux contribuables continuent d'indiquer le RC, et de ce fait, le logement propre risque d'être injustement imposé. Le fisc attire explicitement votre attention sur cet élément dans la déclaration.

Cadre IV : Traitements, salaires et revenus de remplacement

EXONÉRATION INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

C'est dans le cadre IV qu'a été rayé le plus grand nombre de codes cette

année. Au moins 20 codes ont disparu par la suppression de l'exonération partielle des 'indemnités de licenciement et rémunérations en période de préavis'.

PRIME SALARIALE

8. Avantages non récurrents liés aux résultats : a) ordinaires :	1242-19	2242-86
b) arriérés :	1243-18	2243-85

Toute personne qui reçoit de son employeur un 'avantage non récurrent lié aux résultats' ou, en langage commun, une prime salariale, verra ce versement totalement ou partiellement exonéré d'impôt. Le montant maximal de l'exonération dans la déclaration de cette année est de 2 942 euros. Désormais, l'exonération est automatiquement appliquée par le fisc. Par conséquent, les codes liés à cette exonération disparaissent aussi de la déclaration.

PENSION LIBRE COMPLÉMENTAIRE POUR LES SALARIÉS

F. RETENUES POUR PENSIONS COMPLÉMENTAIRES		
1. Cotisations et primes normales :	1285-73	2285-43
a) qui entrent en considération pour la limitation à 180 heures :	1283-75	2283-45
2. Cotisations et primes pour la continuation individuelle :		
3. Cotisations et primes pour une pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés :	1387-68	2387-38

Au niveau des nouveaux codes 1387/2387, vous devez déclarer les cotisations et les primes que votre employeur a retenues à votre demande sur votre salaire net pour les verser à un organisme de pension. Vous bénéficiez d'une réduction d'impôt fédérale de 30 %, que vous ne devez pas calculer vous-même.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

G. HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUI DONNENT DROIT A UN SURSALAIRE		
1. Nombre total d'heures supplémentaires effectivement prestées :		
a) qui entrent en considération pour la limitation à 180 heures :	1305-53	2305-23
b) qui entrent en considération pour la limitation à 360 heures :	1317-41	2317-11
2. Base de calcul du sursalaire relatif aux heures supplémentaires donnant droit à une réduction d'impôt :		
a) de 66,81 % :	1233-28	2233-95
b) de 57,75 % :	1234-27	2234-94

Comme la limite d'heures supplémentaires a été portée à 180 heures, les codes liés à l'ancienne limite de 130 heures ont été supprimés. Cette mesure vaut uniquement pour les exercices 2020 et 2021. L'impact de cette mesure sera évalué et elle pourrait éventuellement être prolongée.

Cadre VII : Revenus des capitaux et biens immobiliers

EXONÉRATION D'IMPÔTS POUR LES DIVIDENDES

b) Prélèvement mobilier imputable retenu sur les dividendes qui (pour maximum 800 euros (f)) sont exonérés de l'impôt des personnes physiques :	1437-18	2437-85
---	---------	---------

Depuis l'an dernier, les actionnaires peuvent récupérer en partie le pré-compte mobilier payé via la déclaration IPP. L'exemption a été portée à 640 euros dans la déclaration de l'an dernier et s'élève à 800 euros dans celle de cette année. Toutefois, l'exonération n'est pas automatique. Vous allez donc devoir calculer vous-même combien de dividendes vous avez effectivement reçu en 2019 à l'aide des extraits de compte.

Cadre IX : Fiscalité de l'habitation

Le bonus logement intégré flamand est supprimé pour les prêts contractés à partir de 2020. Par conséquent, cela ne produira ses effets que pour la déclaration de 2021. Sinon, pas de changements notoires en matière de fiscalité de l'habitation fédérale ou régionale. Seuls les montants à Bruxelles et au fédéral sont indexés.

Cadre X : Dépenses donnant droit à des réductions d'impôts

VERSEMENTS DONNANT DROIT À UNE RÉDUCTION D'IMPÔT PUR L'ACQUISITION DE NOUVELLES ACTIONS D'ENTREPRISES EN CROISSANCE

H. VERSEMENTS DONNANT DROIT À UNE RÉDUCTION D'IMPÔT POUR L'ACQUISITION DE NOUVELLES ACTIONS OU PARTS D'ENTREPRISES EN CROISSANCE		
1. Versements effectués en 2019 :	1334-24	2334-91
2. Reprise de la réduction d'impôt effectivement obtenue antérieurement :	1343-15	2343-82

Ce cadre contient encore deux codes supplémentaires pour l'éventuelle reprise d'une réduction d'impôt obtenue antérieurement pour des investissements dans des entreprises en croissance.

Si vous investissez dans de nouvelles parts d'une entreprise en croissance, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt de 25 %, avec un maximum de 25 000 euros. Toutefois, les actions doivent rester en votre possession pendant au moins 4 ans. Si vous les avez vendues dans l'intervalle, vous devez calculer vous-même le montant de la réduction à mentionner. Vous êtes en fait 'sanctionné' sous la forme d'une majoration d'impôt. Pour calculer le montant de la reprise, voici la formule :

Montant de la réduction d'impôt accordée x le nombre de mois manquants/48 mois

ASSURANCE PROTECTION JURIDIQUE

L. PRIMES D'UNE ASSURANCE PROTECTION JURIDIQUE :	1344-14	2344-81
--	---------	---------

Depuis le 1er septembre 2019, il est possible de souscrire à titre privé une assurance protection juridique qui couvre les coûts en cas de litiges. Vous devez prendre cette assurance à titre individuel auprès d'une compagnie d'assurances de l'Espace économique européen. La police doit répondre à certaines conditions (les personnes à assurer, les litiges couverts, les délais d'attente, le plafond de garantie et les frais couverts). L'assureur doit obligatoirement vous délivrer une attestation lorsque la police satisfait à toutes ces conditions. Sur la base de ce document, une réduction d'impôt de 40 % vous est accordée sur les primes payées (montant limité à 310 € pour l'exercice d'imposition 2020). La réduction d'impôt est donc d'application dès l'exercice d'imposition 2020 pour les primes payées depuis le 1er septembre 2019. Cette réduction est également valable pour les contrats d'assurance déjà en cours à la date d'entrée en vigueur, et qui, après modification, répondent aux conditions. Au niveau des 2 nouveaux codes prévus, vous devez reprendre les primes versées. Le fisc calcule lui-même la réduction d'impôt.

Cadre XIII : Comptes et assurances-vie individuelles à l'étranger...et comptes-titres

TAXE SUR LES COMPTES-TITRES

E. COMPTES-TITRES		
Avez-vous été du 1.1.2019 au 30.9.2019 titulaire de plus d'un compte-titres visé à l'article 152, 1 ^{er} a, du Code des droits et taxes divers ?	1072-92	<input type="checkbox"/> Oui 2072-62 <input type="checkbox"/> Oui

La taxe sur les comptes-titres consiste en un impôt de 0,15 % sur la valeur moyenne des comptes-titres d'au moins 500 000 euros. Par son arrêt du 17 octobre 2019, la Cour constitutionnelle a annulé cette taxe, la jugeant discriminatoire. Toutefois, pour des raisons budgétaires, cette annulation ne produira ses effets que dans le futur. La taxe reste donc due pour cet exercice d'imposition jusqu'au 30 septembre 2019. Ce n'est que l'an prochain que le code disparaîtra complètement. ■

Martien Van Oyen

IN MEMORIAM DIDIER LEWAITE



Didier travaillait chez Beobank. Apprécié de tous pour son humilité et son sens de l'humour, il était, de par ses connaissances et ses compétences, une personne de référence reconnue tant par ses collègues que par ses supérieurs. Il était également notre compagnon dans l'action syndicale. Certes sa présence y était discrète et mesurée mais il répondait toujours bien présent en cas de besoin et pour nous faire part de bonnes idées ou de conseils avisés. C'est clair,

il laissera un grand vide parmi nous. Nous savons que ces quelques petits mots sont peu de choses devant la tristesse de ses proches, mais nous espérons malgré tout qu'avec beaucoup d'autres, ils pourront vous apporter le réconfort de savoir que Didier était une personne très appréciée et que nous le garderons longtemps dans nos pensées et nos souvenirs. ■

Le groupe syndical CGSLB Beobank

Gaspare Amico - Boucher

Après, il faudra perdre les mauvaises habitudes

Gaspare Amico ne répondait plus à nos appels. Cette absence de réaction était bizarre de la part d'un délégué aussi impliqué dans sa mission de délégué syndical chez Delhaize. Notre homme était occupé à se battre contre le Covid 19 qui l'avait infecté déjà quelques jours avant le confinement. Tout courbaturé, avec de la température, souffrant de maux de tête, perte de goût et problèmes respiratoires, il a dû suivre à distance les négociations dans son entreprise.



Gaspare Amico : « À la fin du confinement, Gaspare emmènera sa petite famille au restaurant, il faudra déjà rattraper trois anniversaires qui n'ont pas pu être fêtés comme il se doit ».

Il aura fallu passer par des actions de grève pour obtenir le respect des mesures de sécurité et obtenir une compensation financière pour les travailleurs encore en poste.

« Les situations étaient fort différentes d'un magasin à l'autre. Certains avaient installé des plexis de séparation dès le début de la crise, d'autres ont attendu presque un mois pour le faire. Certains vendaient des palettes de masques aux clients alors que le personnel n'en avait pas pour se protéger lui-même

ailleurs. Il a fallu batailler pour obtenir des gardes à l'entrée pour limiter le nombre de clients à l'intérieur. Ces revendications n'avaient rien d'extravagant et pourtant il a fallu des fermetures de magasins pour les généraliser » conclut Gaspare.

CRAINTES POUR L'AVENIR

Dès qu'il s'est senti assez fort, notre délégué a recommencé à faire le tour des magasins pour constater que beaucoup de travailleurs de

Delhaize ont peur de l'avenir. Dans l'urgence, l'entreprise a engagé nombre d'intérimaires et d'étudiants pour pallier les absences des malades. Ces nouveaux arrivants ne reçoivent pas toujours la formation nécessaire et n'ont pas l'expérience des procédures de sécurité et des habitudes de travail propres à chaque magasin. « Nous nous sommes toujours battus contre cette pratique, nous espérons qu'elle ne s'imposera pas après la fin de la crise. De la même manière, le personnel a accepté une grande flexibilité des horaires pour limiter le nombre de travailleurs qui doivent se croiser dans des espaces exigus, il ne faudrait pas que la direction revienne avec cette demande que nous avons toujours refusée lorsque tout sera revenu dans l'ordre. »

SOYONS COMPRÉHENSIFS

Tout n'est pas encore parfait, régulièrement les magasins tombent à court de gel désinfectant ou de masques, les délégués doivent se montrer vigilants sur tous les gestes de protection.

En attendant, le personnel au travail a obtenu une augmentation des pourcentages sur sa carte de réduction, une hausse de la valeur des titres-repas jusqu'à la fin de l'année et des jours de congé proportionnellement au nombre d'heures supplémentaires prescrites. De quoi supporter un peu la mauvaise humeur de certains clients qui manquent de respect aux travailleurs. ■

Vincent - Cuisinier dans un hôpital

N'oubliez pas d'applaudir les autres travailleurs exposés

« Applaudissez le personnel soignant et les pompiers tous les jours à 20 h, ils le méritent amplement » approuve Vincent. « N'oubliez pas toutes les “petites mains” qui font également tourner l'hôpital, elles courent des risques de contamination dans les transports en commun et sur leur lieu de travail ».

Vincent est tenu à un certain devoir de réserve, nous ne dévoilerons pas son nom de famille ni celui de l'institution où il officie. Il a été pompier volontaire pendant 35 ans. Il connaît la réalité du terrain et tire son chapeau à tous les travailleurs en contact direct avec les patients infectés. Cuisinier dans un grand hôpital, il trouve toutefois injuste que les autres métiers soient un peu oubliés dans les hommages rendus. « Les plongeurs manipulent des plateaux de patients atteints du coronavirus, ils sont aussi en première ligne face à l'infection. Dans notre institution, nous avons la chance d'avoir été rapidement informés sur les gestes à accomplir pour nous prémunir, nous avons reçu les moyens de protection individuels, nous disposons de produits désinfectants en suffisance... le problème n'est pas là. Une cuisine est un espace confiné où il est difficile de ne pas se croiser, où il est impossible d'effectuer certaines tâches, comme déverser le contenu d'une grande casserole de purée, sans se côtoyer. »

PLUS DE TRAINS

Et puis comme beaucoup de travailleurs, ils doivent utiliser les transports en commun où les risques sont infiniment plus élevés. Vincent passe 1 heure 45 minutes dans un train et 20 minutes dans le métro pour rejoindre son lieu de travail et la même chose au retour. « Comme

la SNCB a supprimé beaucoup de trains aux heures de pointe, j'arrive parfois en retard le matin. Ma direction se montre très compréhensive sur ce point, sauf que les malades et le personnel doivent manger à l'heure du repas et que c'est à nous de rattraper le temps perdu. »

PALLIER LES ABSENCES

Rattraper le temps se révèle d'autant plus compliqué que ceux qui sont là doivent pallier l'absence des collègues malades ou obligés de rester à la maison pour garder leurs enfants. « Nous devons travailler deux fois plus et plus vite tout en respectant les mesures de sécurité. » Vincent et ses collègues sont assez remontés contre les manquements des décideurs politiques et économiques dans cette affaire. Non seulement il y a eu la pénurie de masques pour toutes les personnes exposées au virus, mais aussi la délocalisation d'activités essentielles comme la production à l'autre bout de la planète des moyens de protection et des principes actifs des médicaments. Il va falloir réorganiser tout cela pour affronter d'éventuelles nouvelles crises sanitaires. Dans les cuisines de l'hôpital, Vincent sait que des manies nouvellement acquises vont perdurer à l'avenir, comme se laver souvent les mains au gel hydroalcoolique, en plus des pratiques hygiéniques habituelles. ■



Dès que possible, j'irai me promener en forêt pour me livrer à ma passion : la photographie d'oiseaux et d'ours.

Jean-Pierre Pillez - Chauffeur livreur

Le sens du devoir l'emporte sur la peur

Les marchandises continuent à circuler pendant que les citoyens sont confinés. Pour conduire les véhicules, des hommes et des femmes prennent le risque d'être contaminés, la peur au ventre, de livrer partout en Belgique et à l'étranger des produits pas toujours indispensables.



Jean-Pierre Pillez : « Lorsque le confinement sera levé, je ne vais rien changer à mes nouvelles habitudes. Avec ma petite famille, nous allons tous rester prudents jusqu'en juillet pour bien être sûrs qu'il n'y a plus de danger. »

« Continuer à travailler, c'est primordial pour notre entreprise et pour garder nos emplois » argumente Jean-Pierre Pillez, chauffeur-livreur pour l'entreprise Transports Michel Logistique à Houdeng. « Face aux clients, sociétés et particuliers, nous devons rester positifs pour donner une bonne image de notre entreprise, tout en restant attentifs à respecter les gestes de sécurité. Garder une distance d'un mètre cinquante n'est pas toujours réaliste. »

LA PEUR EST LÀ

Malgré la crainte bien présente de contracter la maladie, le sens du devoir est la raison pour laquelle il accepte, jour après jour, de prendre la route avec son camion, avec des gants et après avoir consciencieusement désinfecté les poignées, le volant, les boutons, les manettes, le pommeau de changement de vitesse, etc. « Dès le départ, nous avons reçu des masques, des gants, des produits stérili-

sants. Au bureau d'accueil de l'entreprise, une vitre a été installée pour protéger nos employés des projections de gouttelettes et des lignes vertes ont été tracées au sol pour indiquer aux chauffeurs – qui viennent de partout en Europe – les distances de sécurité à maintenir entre eux. En réalité, notre plus grande crainte, c'est le contact avec les particuliers lors de la livraison dans des circonstances qui ne permettent pas forcément de respecter toutes les consignes de sécurité. »

PRÉPARER L'APRÈS

Continuer à livrer, c'est important aussi pour les clients, même si tous les produits n'apparaissent pas d'une impérieuse nécessité. Chaque consommateur devrait réfléchir aux véritables priorités, même lorsque le confinement sera levé. Cette crise laissera inmanquablement des traces dans les relations entre les gens, ceux qui ont continué à faire le job et ont assumé la surcharge de travail causée par les absences méritent d'être récompensés.

Aucun accord sur le montant d'une prime n'a pu être atteint au niveau de la commission paritaire du Transport et de la Logistique, les employeurs invoquant la faible rentabilité du secteur. Les discussions devront donc se dérouler entreprise par entreprise. Les employeurs vont difficilement pouvoir faire admettre aux chauffeurs que les travailleurs des chaînes de grands magasins ont réussi à obtenir ce genre de prime au courage et qu'eux, qui les livrent, en seraient privés. ■

Joëlle Gillis - Infirmière

S'approprier le nouvel hôpital pour faire face à la nouvelle menace

Joëlle Gillis est infirmière au CHC, une institution qui regroupe six cliniques, des polycliniques extérieures, des maisons de repos et une crèche à Liège. Pour elle et ses collègues, l'épidémie de Covid 19 est arrivée au pire moment : le déménagement vers le site du MontLégia.



Joëlle Gillis : « Je n'ai qu'une envie, celle de serrer mes enfants dans mes bras, les embrasser, ce que je n'ai plus fait depuis qu'il est question de Covid 19. Je ne veux pas prendre le risque de contaminer mes enfants, la distanciation sociale, c'est aussi à la maison ».

« Le déménagement d'abord prévu mi-février et ensuite reporté avait déjà chamboulé nos vies au travail dans le sens où l'activité hospitalière n'était plus la même et que nous avions déjà fait des cartons. Lorsque le plan d'urgence a été mis en route, le CHC avait déjà diminué son activité, mais il est sûr que l'incertitude d'être soit contaminé, soit contaminant n'a rien arrangé. Au début, nos directions et nous-mêmes ne connaissions pas l'ampleur de la menace. Les masques déjà rares n'étaient portés que par le personnel présentant des symptômes mineurs (rhinorrhée,

toux...).» Ensuite, les choses se sont compliquées dans le sens où chaque personne entrant dans la clinique devait passer par un centre de tri pour être orientée vers le chemin adapté à sa situation (suspect Covid ou non). Depuis début avril, les membres du personnel portent tous un masque dès l'entrée dans l'hôpital.

NE PAS RÉPANDRE LE VIRUS

Joëlle Gillis a relevé le double défi de défendre le personnel et d'effectuer son difficile travail d'infirmière.

« Certains collègues avaient peur pour leur santé, parce que déjà fragiles à la base. En tant que représentante des travailleurs, j'ai fait mon possible pour qu'ils soient épargnés en interpellant la direction en les renseignant.

À titre personnel j'ai veillé à soigner les patients avec bienveillance tout en me protégeant pour ne pas être contaminée. Ma motivation est celle qui m'a conduite à faire ce métier, aider les plus faibles parce que j'aime les gens. »

RÉPARTIR LE CHÔMAGE

La mise au chômage temporaire n'a pas pu être vraiment négociée. Plusieurs services comme les consultations sont à l'arrêt, l'activité habituelle est réduite, nous ne pouvions donc que comprendre.

« Néanmoins, les périodes de chômage sont réparties de façon à ce que le travailleur ne perde pas trop de son salaire.

Le télétravail avait fait l'objet d'une CCT il y a peu, les jours par semaine ont juste été augmentés. »

Les réunions syndicales se font par téléphone ou vidéo-conférence tandis que les entretiens avec la direction se font par mail ou par téléphone, en attendant que la pandémie passe.

En temps normal, Joëlle Gillis est infirmière en psychiatrie, elle craint de voir affluer de nouveaux patients fragilisés par les circonstances de vie actuelles difficiles à supporter. ■

Philippe Bucco - Chef de groupe ICT à l'ONEM

Des procédures simplifiées pour payer rapidement

Plus d'un million de demandes de chômage temporaire introduites par les travailleurs à croiser avec les déclarations des employeurs, le personnel de l'ONEM est mis à rude épreuve. Tous les chômeurs pour force majeure et pour raison économique doivent être payés le plus rapidement possible, sans négliger les chômeurs complets.



Philippe Bucco : « Directement après le confinement, j'irais au restaurant avec ma chérie. »

Tous ceux qui sont privés de travail doivent être payés rapidement et dans des conditions de sécurité sanitaire strictes. La gravité de la crise a rapidement imposé la prise de décisions radicales pour faire face à l'ampleur du travail qui s'annonçait, l'ONEM a collaboré avec les organismes de paiement des allocations de chômage - dont celui de la CGSLB - pour élaborer une procédure simplifiée, en privilégiant la voie électronique.

GROS DÉFI POUR L'ICT

Philippe Bucco est Chef de groupe Support/Ict/Eco à l'ONEM de Liège et délégué SLFP. « C'était un gros défi pour nos services informatiques de mettre en place des procédures

pour permettre aux membres du personnel de l'ONEM de travailler de leur domicile lorsque c'est possible, et de traiter les dossiers au plus vite avec les organismes de paiement (OP). Tout cela en tenant scrupuleusement compte du RGPD (*) qui nous impose de passer par des voies sécurisées pour faire circuler les données d'ordre personnel qui nous sont confiées. »

RÉORGANISATION DU TRAVAIL

La préoccupation essentielle de tous les acteurs, ONEM et OP est d'absorber la surcharge de travail sans négliger les chômeurs complets. Dans les locaux de l'ONEM, les agents ont été répartis dans les bureaux libérés par les télétravailleurs pour respecter les règles

de distanciation sociale. Des locaux inoccupés ont été réinvestis notamment pour laisser les cartes de pointage se décontaminer 24 heures avant que les agents de l'ONEM les manipulent. À titre personnel, Philippe Bucco mélange le télétravail et la présence dans les locaux de l'ONEM de Liège. « Je viens pour soutenir moralement - et dans leurs tâches bien sûr - les collaborateurs de mon équipe. »

SURMONTER LA CRISE

Dans un passé récent, le personnel de l'ONEM avait déjà dû faire face à des situations complexes, comme lors de l'application de la dégressivité des allocations de chômage ou de la réforme des allocations d'attente, rien de comparable bien sûr, mais il y est arrivé et en a tiré des leçons bien utiles maintenant.

« Aujourd'hui, la simplification des procédures, comme la signature électronique des documents en format PDF, est une avancée qui devrait se maintenir. J'espère aussi que plus de chômeurs vont en profiter pour passer à la carte de contrôle électronique qui peinait à décoller. Pratiquement tout le monde dispose aujourd'hui d'un smartphone, il faut juste passer un cap psychologique en acceptant de faire confiance à la carte de pointage virtuelle. »

C'est d'autant plus indispensable que, si le confinement se prolonge, beaucoup de personnes risquent de perdre leur emploi à cause des difficultés économiques de leur entreprise.

(*) Règlement général pour la Protection des Données

Worldline abuse du chômage temporaire pour faire monter le cours de l'action

Le front commun syndical de Worldline se bat contre la volonté de la direction de recourir au chômage temporaire et d'imposer la prise de jours de congé pendant le confinement. Il fait remarquer d'une part, qu'il y a assez de travail pour occuper le personnel et, d'autre part, que l'entreprise a les reins suffisamment solides.

Le Groupe des 10 invite les entreprises à trouver des solutions pour faire face à la crise au travers de mesures élaborées par la voie du dialogue social. La direction de Worldline, champion européen des paiements électroniques, préfère se livrer à une sorte de chantage. Elle entend imposer aux travailleurs de prendre au minimum 17 jours de congé payé avant la fin du mois de juin 2020. En complément, elle prétend imposer au personnel du département Merchant Services des mesures de chômage temporaire pour force majeure qui toucheront 15 % de personnes à 80 % (soit 4 jours par semaine) et 75 % de personnes à 20 % (soit un jour par semaine). La direction voulait bien consentir à verser un complément aux allocations de chômage temporaire, à condition que le travailleur ait pris ses 17 jours de congé. Dans la proposition finale, la compensation sera progressive en fonction du nombre de jours de congé que l'employé aura pris.

CONTRE-PROPOSITIONS

Selon les délégués, ces mesures ne visent qu'à protéger la valeur de l'action Worldline, en plein processus de rachat du leader mondial des terminaux de paiement : Ingenico.

La direction a balayé les contre-propositions des syndicats qui auraient permis à Worldline de traverser cette crise sans faire appel à l'argent de la collectivité.

Du fait qu'une bonne partie du personnel reste à domicile pour télétravailler, l'entreprise réalise de substantielles économies sur le restaurant d'entreprise, la réception, le personnel d'entretien, la consommation d'énergie, le carburant des voitures de société...



Le recours au chômage temporaire par une entreprise florissante est abusif selon les délégués syndicaux de Worldline.

Les représentants des travailleurs ont déjà à plusieurs reprises attiré l'attention sur la surcharge de travail rencontrée dans plusieurs départements de l'entreprise. L'occasion était belle de renforcer ces équipes.

Au lieu de négocier, la direction veut faire avaliser son plan par la représentation syndicale qui se refuse d'être complice d'une entourloupe. La législation belge ne permet pas à un employeur d'imposer de manière unilatérale les congés de ses travailleurs.

LES AFFAIRES CONTINUENT

Les délégués de Worldline regrettent qu'une mesure comme le chômage temporaire soit

détournée de son objectif qui est de mettre à disposition un ballon d'oxygène à des entreprises réellement en difficulté. Soucieux de mener un dialogue social constructif, ils auraient souhaité mettre en place, de commun accord, des mesures permettant aux composantes de l'entreprise de traverser cette crise dans les conditions respectueuses de tous. Pendant ce temps-là, les groupes Ingenico et Worldline progressent dans leur projet de fusion, dont la finalisation est toujours prévue au troisième trimestre 2020, en dépit du report de leurs assemblées générales respectives en raison du coronavirus. La crise n'affecte décemment pas tout le monde de la même manière. ■



Réponse trop timide de l'Europe à la crise du coronavirus

Sur toute la planète, la mobilisation des énergies est générale contre un seul ennemi commun : le coronavirus. En Belgique, les gouvernements fédéral et régionaux ont pris de décisions radicales pour atténuer les conséquences économiques du confinement. Et l'Union européenne, que fait-elle ?

Il faut bien reconnaître que l'Union européenne se demande quelle politique adopter au cœur de cette crise sanitaire et économique. Alors qu'aucun État membre n'échappe au virus, on chercherait en vain une trace de collaboration cohérente entre eux. Certains optent pour le confinement et ferment leurs frontières, d'autres laissent les restaurants et les écoles ouverts, se contentant d'interdire les réunions de plus de 50 personnes. Pourtant il apparaît évident que la collaboration doit être le mot d'ordre dans la lutte contre la pandémie. En réalité, chaque pays reste maître de sa politique de santé, ce qui explique que l'UE peut difficilement légiférer dans cette matière. Elle en est réduite à tenter de coordonner les actions dans même objectif. Plus facile à dire qu'à réaliser. La crise sanitaire se double d'une crise économique qui aura un fort impact sur les entreprises et les travailleurs. Ici aussi, l'UE tente d'imprimer sa marque avec tout autant de difficultés.

QUE FAIT L'EUROPE POUR LES TRAVAILLEURS TOUCHÉS ?

La Commission européenne a déclaré que les travailleurs doivent être préservés du chômage et de la perte de revenus autant que faire se peut. Elle entend aider les États membres à limiter les conséquences de la crise sur les travailleurs. Sous la pression de la crise, la Commission va accélérer la création d'un régime d'assurance chômage européen. L'objectif de cette initiative est de protéger les personnes qui ont perdu leur emploi à la suite d'un événement grave et d'alléger l'impact sur les finances publiques nationales. Une initiative d'investissement orientée sur le marché de l'emploi visera également à atténuer les conséquences économiques du coronavirus.



Livraison de masques et de tests par la Chine à l'Italie. Chaque État-membre reste maître de sa politique de santé. Le rôle de l'UE s'en trouve très limité.

Il s'agit de libérer le plus vite possible 25 milliards d'euros et d'activer les fonds structurels. Ces derniers doivent normalement servir à réduire les fossés économiques entre les États membres. L'un d'entre eux, le fonds social européen est destiné à soutenir l'emploi dans l'UE. Ces moyens financiers doivent maintenant aussi servir à court terme pour sauver l'emploi et préserver le marché du travail. L'UE procure, en outre, un ballon d'oxygène aux États membres pour surmonter la crise née de la pandémie en assouplissant temporairement les règles budgétaires, notamment la contrainte de ne pas dépasser un déficit de 3 % du PIB.

COMBATTRE LA DÉSINFORMATION

L'UE ne se limite pas au domaine économique, elle veut aussi que les citoyens soient correctement informés de ce qui se passe alors que certains les bombardent de fake news sur le coronavirus. La Commission collabore avec les plateformes en ligne pour effacer les fausses nouvelles.

TRAVAILLEURS ESSENTIELS

De plus en plus d'États membres ont rétabli le contrôle à leurs frontières intérieures à l'UE quand ils ne les ferment pas carrément. La Belgique tente elle aussi de limiter le trafic transfrontalier, une mesure qui peut se justifier par la virulence de la pandémie, même si elle entre en contradiction avec le principe de la libre circulation des marchandises et des personnes. Pour ce qui est des produits, pas de problème

ils circulent. Il y a toutefois un problème avec les travailleurs des secteurs cruciaux qui ne peuvent rejoindre leur lieu de travail. Pour y répondre, la Commission européenne a établi une liste non limitative des professions et des secteurs dont les travailleurs doivent pouvoir se déplacer rapidement au-delà des frontières intérieures. Il s'agit notamment des soins de santé, de l'accueil des enfants, des soins aux personnes âgées, des scientifiques, des pompiers, du transport et des denrées alimentaires..

SOLIDARITÉ

La solidarité est plus que jamais indispensable au sein de l'UE. Alors que les pays de l'Europe du Sud sont les plus durement touchés, rien ne dit que les autres ne connaîtront pas la même situation plus tard. Le virus ne se soucie pas des frontières. Pour le moment, il y a encore des réticences à accorder des facilités financières aux nations les plus gravement atteintes. Les Pays-Bas freinent des quatre fers. Il est pourtant capital de dégager un consensus. Ursula Von Der Leyen a déclaré : « *Aucun État membre ne peut faire face seul à cette crise. Parce que dans cette crise, et dans notre Union européenne d'une manière générale, nous ne pouvons nous aider nous-mêmes qu'en nous aidant les uns les autres* »

RÉACTIONS SYNDICALES

La CGSLB et la Confédération européenne des Syndicats accueillent favorablement les promesses de l'UE de protéger les travailleurs contre le chômage et la perte de revenus. La CES insiste pour que tous les travailleurs bénéficient d'un soutien financier, y compris les indépendants et les plus vulnérables. Il faudra mettre à la disposition des États membres les moyens et les instruments nécessaires. Il faut éviter que la crise sanitaire se transforme en catastrophe sociale. Les gens qui sont malades ou qui perdent des êtres chers ne doivent à aucun moment s'inquiéter de leur situation pécuniaire ou sociale. ■

Cedric Heylen

17 mai : Journée internationale de lutte contre l'homophobie

LOVE has NO sex ! WORK has NO gender!



Soutenir la journée internationale de lutte contre l'homophobie, c'est faire la promotion de la diversité, c'est défendre l'égalité de traitement de toutes et tous !!! Pour nous, syndicaliste, c'est aussi une action militante de défense des droits humains. L'homosexualité est une orientation sexuelle et non une maladie...

L'amour n'a pas de sexe, le travail n'a pas de genre...

3 SOLUTIONS PRÊTES À L'EMPLOI POUR LUTTER CONTRE L'HOMOPHOBIE

1. C'est pour rire...

Vous arrive-t-il d'utiliser le mot pédé, tapette, gouine ? A-RRE-TEZ ! Trouvez autre chose pour exprimer votre colère, vos nerfs ou juste pour rire.

Ces « expressions », tombées dans le langage courant, sont des expressions homophobes et totalement irrespectueuses. Elles peuvent blesser... Les LGBTQI+ n'ont pas toutes et tous fait leur coming out et cachent leur situation.

2. Euhhh... j'interviens ?

Vous êtes témoin d'insultes, de blagues douteuses devant la machine à café, de harcèlement moral et/ou physique, de discrimination à l'embauche ou de licenciement abusif, de blocage dans la carrière professionnelle... A-GI-SSEZ ! Ne pas réagir c'est LÉGITIMER ! Il suffit quelques fois de dire STOP ! Et si cela va plus loin ... demandez l'aide de vos délégué-e-s syndicaux-ales, de votre permanent-e ou de votre organisation syndicale.

3. J'agis !

Défendre les personnes victimes de discrimination : un rôle sur mesure pour les délégué-e-s CGSLB ! N'est pas représentante des travailleuse-s qui veut... pour cela il faut être élu-e par tous les travailleur-euse-s... il faut obtenir la confiance des collègues pour les défendre et cela quelques soient leur différence. La parole homophobe, comme xénophobe, raciste, sexiste ou antisémite, a tendance à se décomplexer. Les délégué-e-s de la CGSLB disent NON !

La lutte contre l'homophobie doit être menée, comme contre toute autre discrimination. Il est important d'agir à un niveau collectif et pas seulement individuel.

Abordez la question en CPPT, pensez aux lois anti-discrimination, rappeler les obligations légales à vos employeurs... prenez en main tous les outils qui peuvent vous aider à défendre vos collègues. La responsabilité comme la solidarité fait partie des valeurs syndicales et nous défendons tout le monde sans distinction aucune. Love has NO sex, Work has NO gender ! N'hésitez pas à prendre contact avec votre syndicat ! Nous sommes là pour vous soutenir et pour vous aider !

DISCRIMINATION ? QUE FAIRE ?

Contactez la cellule diversité de la CGSLB Bruxelles
diversite-bruxelles@cgsלב.be

Michael Dufrane
Secrétaire régional bruxellois

IN MEMORIAM DANIEL DUMONT



Daniel Dumont, traducteur de formation, était dans l'action syndicale au sein de la banque Euroclear depuis pas loin de 25 ans. Fermement engagé dans la défense des droits de ses collègues, il était le coordinateur de l'équipe CGSLB au sein de l'entreprise depuis quelques années déjà. Très respecté chez Euroclear pour son travail syndical et son sens du dialogue, il avait largement contribué à l'évolution des mentalités sur de nombreux sujets, notamment sur la diversité qui était son grand combat.

Car Daniel était également quelqu'un d'enga-

gé dans le privé : ardent défenseur des droits LGBTQ, il militait au sein de nombreuses associations bruxelloises et internationales, participant régulièrement dans le monde entier à des marches en faveur de plus d'égalité pour tous. Daniel s'est éteint ce 23 mars 2020, victime du covid19. Il venait de fêter son 61ème anniversaire. Des centaines de messages venus de toute la planète lui rendent aujourd'hui hommage sur les réseaux sociaux, preuve s'il en fallait qu'il va énormément manquer à ce monde...

Benjamin Beckers-Vandehaute

Nouveaux, nouvelles

Pensez déjà aux formations 2020-2021



La brochure « Formations 2020-2021 » sera disponible en format électronique sur notre site internet début juin (www.cgsלב.be).



La version papier n'est plus envoyée par la poste, mais restera disponible auprès du responsable soutien syndical (RSS) de votre zone.

La crise sanitaire de mars 2020 a quelque peu bousculé la fin de notre programme de formation 2019-2020 et aura également un impact sur notre programme 2020-2021.

En raison du report des élections sociales à la fin novembre, nos possibilités de dates de formation ont été très réduites. C'est pour cette raison que nous avons décidé de concentrer nos efforts sur la formation des nouveaux-elles candidat-e-s et nouveaux-elles élu-e-s. Nos anciens-délégué-e-s auront à nouveau des formations organes d'entreprise à partir du cycle 2021-2022.

Le programme 2020-2021 comprendra uniquement les formations suivantes :

- 1) La formation « nouveaux-elles candidat-e-s » qui sera réorganisée à partir du mois de septembre ;
- 2) La formation « nouveaux-elles élu-e-s » qui

sera programmée à partir de janvier (inscription possible à partir de décembre) ;

- 3) La formation syndicale (FSD) qui ne pourra être suivie qu'en CEP ;
- 4) La formation environnement qui ne pourra être suivie qu'en CEP.

Participer aux formations dispensées par l'asbl BdS, c'est affiner votre capacité à être le-la porte-parole de vos collègues. C'est également améliorer votre capacité à leur transmettre à votre tour l'information et les connaissances acquises. C'est aussi susciter avec eux-elles le débat et trouver les solutions efficaces aux problèmes rencontrés.

Nos modules de formation sont organisés en formule résidentielle et/ou provinciale dans plus de 10 centres de formation. Vous en trouverez certainement un près de chez vous.

Contactez votre responsable soutien syndical (RSS) et remplissez ensemble le formulaire avant le 10/07/2020. ■

Le service formation - BdS

RESPONSABLES DU SOUTIEN SYNDICAL (RSS)

Brabant wallon

Stéphane Mouriamé
Rue des Vieilles Prisons 7 | 1400 Nivelles
067 88 83 92
stephane.mouriamé@cgsלב.be

Bruxelles-Capitale

Sati Gol et Véronique Palm
Boulevard Poincaré 72-74 | 1070 Bruxelles
02 206 67 42
actionsyndicalebruxelles@cgsלב.be

Charleroi

Florence Quintens
Avenue des Alliés 8 | 6000 Charleroi
071 20 80 37 | florence.quintens@cgsלב.be

Hainaut Centr'Ouest

Fabienne Mention | Mons et La Louvière Rue des Canonniers 30A | 7000 Mons
065 31 12 67 | fabienne.mention@cgsלב.be

Hainaut Centr'Ouest

Delphine Bertiau | Leuze, Tournai, Mouscron et Comines
Grand'Rue 4/6 | 7900 Leuze
069 66 13 70 | delphine.bertiau@cgsלב.be

Liège

Flore Lange
Boulevard Piercot 11 | 4000 Liège
04 232 46 99 | flore.lange@cgsלב.be

Namur-Luxembourg

Marie Mouton | Rue Rogier 77 | 5000 Namur
081 24 04 67 | marie.mouton@cgsלב.be

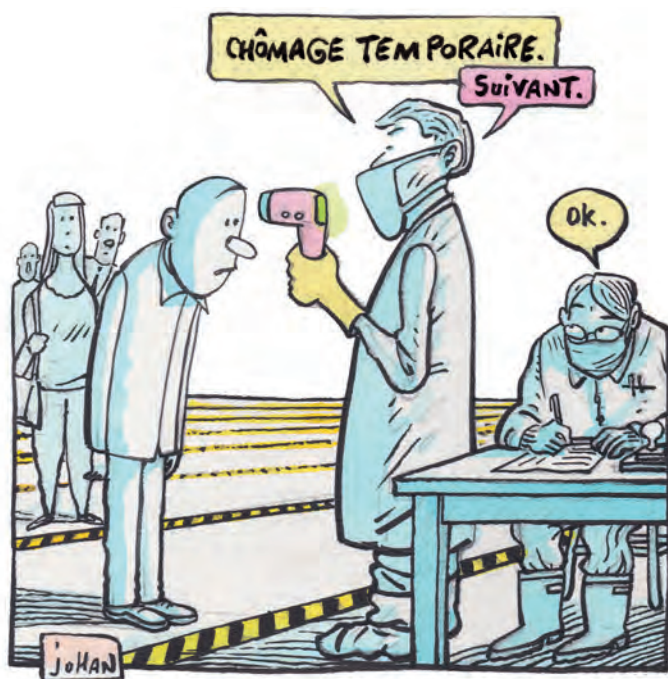
APPEL (Secteur enseignement libre)

Inès Dubois
Boulevard Poincaré 72-74 | 1070 Bruxelles
02 558 51 71 | ines.dubois@cgsלב.be ■

Chômage temporaire pour force majeure

Catégories particulières de travailleurs concernés et conditions

Le monde vit toujours sous la menace du coronavirus. Les mesures prises par le gouvernement le 13 mars, d'application jusqu'au 3 mai 2020, organisent la mise au chômage temporaire pour force majeure de centaines de milliers de personnes.



Examinons le cas de travailleur-euse-s appartenant à des catégories un peu à part. Toutes et tous ne peuvent pas être mis au chômage temporaire ou alors à des conditions précises.

Les travailleurs des entreprises de titres-services

Les entreprises de titres-services qui restent ouvertes peuvent mettre leurs travailleur-euse-s en chômage temporaire, s'ils-elles ne peuvent pas travailler en raison de la perte de commandes de clients et uniquement pour une journée complète.

Les travailleurs des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des 'maatwerkbedrijven'

Cette catégorie de travailleur-euse-s peut, en principe, être mise en chômage temporaire. Attention ! Si vous travaillez en dehors du circuit normal dans une institution ressortissant à la Commission paritaire 327 et que le médecin de la mutuelle vous autorise à reprendre

progressivement et partiellement le travail, alors vous ne pouvez pas être mis en chômage temporaire pour cette reprise de travail parce que votre indemnité de maladie ou d'invalidité n'est pas réduite.

Les travailleurs article 60 §7

Il s'agit de travailleur-euse-s mis par le CPAS à disposition d'utilisateurs qui ont mis leurs travailleur-euses en chômage temporaire à cause du coronavirus. Ils-elles peuvent être mis-es au chômage temporaire pour cause de coronavirus.

Les étudiants (dans certains cas)

En principe, les étudiant-e-s n'ont pas droit aux allocations de chômage temporaire. Sauf s'ils-elles ont plus de 18 ans et suivent des études de plein exercice, et que leurs cours ont principalement lieu le samedi ou après 17 heures.

Les sportif-ves-s rémunéré-e-s (dans certains cas)

Le chômage temporaire n'est accessible qu'aux sportif-ves-s professionnel-le-s lié-e-s par un contrat de travail dont toutes les activités cessent.

Les intérimaires (pendant la durée de leur contrat de travail)

Les intérimaires peuvent être mis en chômage temporaire dans les mêmes conditions et en même temps que les travailleur-lleuse-s permanents, pour autant qu'ils ou elles aient un contrat de travail et que celui-ci se poursuive ou soit renouvelé après la fin du chômage temporaire.

Un intérimaire peut être mis en chômage temporaire pour la période du 13 mars 2020 et provisoirement jusqu'au 3 mai 2020, s'il-elle a déjà été employée par cet utilisateur avant la période de chômage temporaire, est liée par un contrat de travail pendant la période de chômage temporaire et travaillera encore pour cet utilisateur après la période de chômage temporaire.

Il doit donc être raisonnable de supposer que le-la travailleur-euse intérimaire continuerait à travailler, s'il n'y avait pas la crise du coronavirus. L'entreprise de travail intérimaire peut le prouver sur la base du contrat conclu avec l'utilisateur.

CHÔMAGE

Exemples de travailleur-euse-s intérimaires qui peuvent être mis-es en chômage temporaire :

- un-e intérimaire qui travaille depuis 3 mois pour le même utilisateur dans le cadre du motif 'insertion' (en vue d'un engagement ferme par l'utilisateur à l'issue de la période de mise à disposition) ou en remplacement d'un travailleur permanent ;
- des contrats hebdomadaires successifs sont conclus.

Attention ! Si le contrat de travail de l'intérimaire a pris fin sans qu'il y ait eu une prolongation du contrat de travail, l'intérimaire est en chômage complet. L'employeur-agence d'intérim ne peut plus conclure un contrat de travail (éventuellement avec effet rétroactif) avec l'intérimaire en chômage complet afin de le suspendre immédiatement pour raisons économiques ou pour force majeure. En principe, ces travailleur-euse-s intérimaires restent en chômage complet.

Une réglementation spécifique a été élaborée pour les intérimaires qui étaient en mission de longue durée auprès d'un utilisateur dans la semaine du 9 au 13 mars 2020 et dont le contrat n'a pas été prolongé à partir du 16 mars 2020.

Dans cette situation, si de nouveaux contrats d'intérim successifs sont conclus pour la mission de longue durée normalement prévue auprès du même utilisateur, dans le courant du mois de mars 2020 ou au plus tard dans la semaine du 6 au 10 avril 2020, l'intérimaire peut être mis au chômage temporaire, comme les travailleur-euse-s fixes. Attention ! Ces nouveaux contrats ne peuvent pas être signés avec effet rétroactif.

Les élèves qui suivent une formation en alternance

Ce sont surtout les élèves qui suivent une formation en alternance dans la Fédération Wallonie-Bruxelles et les élèves ayant une « Ove-reenkomst Alternierende Opleiding » dans la Communauté flamande. Ils peuvent bénéficier du chômage temporaire pour force majeure pour les heures pour lesquelles ils auraient normalement dû suivre une formation pratique en entreprise, aussi longtemps qu'ils ne reçoivent pas (ou plus) d'indemnisation pour ces heures.

Les travailleur-euse-s frontalier-ère-s (dans certains cas)

Il s'agit de travailleur-euse-s frontalier-ère-s ayant un contrat de travail belge, qui vivent dans un autre pays (par exemple en France, en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Grand-Duché de Luxembourg) et qui viennent travailler en Belgique.

Attention ! Si vous êtes un-e travailleur-euse-s frontalier-ère résidant en France et que vous bénéficiez de l'exonération du précompte professionnel belge, n'oubliez pas de nous envoyer une copie de votre formulaire 276 Frontière, ou par e-mail, si vous ne l'avez pas encore fait pour l'année 2020. Une déclaration signée par votre employeur attestant qu'il dispose de ce formulaire est également suffisante. Sans ce formulaire, nous devons prélever un impôt à la source sur vos allocations de chômage temporaire.

Les travailleur-euse-s frontalier-ère-s qui sont domicilié-e-s en Belgique, mais qui travaillent dans un autre pays, sont en principe pris-es en charge par ce pays et pas par celui de leur lieu d'habitation.



Les travailleur-euse-s exerçant un flexi-job (dans certains cas)

Seuls les travailleur-euse-s exerçant un flexi-job dans les liens d'un contrat de travail écrit peuvent être mis au chômage temporaire.

Les travailleur-euse-s exerçant un flexi-job qui ont uniquement un contrat-cadre et une déclaration DIMONA journalière, mais qui n'ont pas de contrat de travail écrit, ne peuvent pas être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Les travailleur-euse-s exerçant un flexi-job qui ont un contrat-cadre et une DIMONA permanente et pour lesquels il existe donc bel et bien un contrat de travail écrit peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure.

QUELLES SONT LES CATÉGORIES QUI NE PEUVENT PAS ÊTRE MISES EN CHÔMAGE TEMPORAIRE ?

Les stagiaires

Un-e stagiaire en contrat de formation professionnelle n'a pas droit au chômage temporaire, mais il-elle peut conserver ses allocations de chômage s'il percevait déjà des allocations en tant que chômeur complet. C'est le cas, par exemple, dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle ou sous contrat d'adaptation professionnelle. Les contrats de formation professionnelle qui étaient en cours au 13/03 peuvent être prolongés si toutes les parties sont d'accord, ainsi les avantages liés à la dispense (par exemple, pour les chômeurs complets qui suivent une formation professionnelle) sont maintenus jusqu'à la fin de la dispense (éventuellement prolongée).

Attention ! Si une formation professionnelle individuelle en entreprise vient à échéance (terme initialement prévu) et si l'employeur engage le stagiaire dans un contrat de travail, l'employeur peut mettre ce travailleur en chômage temporaire force majeure (motif Corona) dans les mêmes règles qui valent pour ses autres travailleurs. Depuis le

30 mars 2020, le chômage temporaire n'est plus accepté s'il est mis fin prématurément à une formation individuelle en entreprise pour conclure un contrat de travail et mettre immédiatement le travailleur en chômage temporaire.

Les travailleurs statutaires dans le secteur public

Les fonctionnaires statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour le chômage temporaire pour force majeure.

Les indépendants à titre principal et les titulaires de professions libérales

Ils ne peuvent prétendre au chômage temporaire, même pas en cas d'interruption temporaire de leur activité.

Les travailleurs ayant un contrat de travail étranger

Prenons l'exemple d'un pilote habitant en Belgique qui a un contrat chinois parce qu'il travaille pour une compagnie aérienne chinoise et qui ne peut pas voler. Il n'a pas accès au chômage temporaire.

Les travailleurs relevant d'un régime de sécurité sociale étranger

Le principe est que le pays qui perçoit les cotisations de sécurité sociale est normalement aussi celui qui verse les prestations de sécurité sociale.

En ce qui concerne l'application du système de sécurité sociale, on n'a

en principe pas le choix, car il faut éviter qu'un salarié soit soumis à plus d'un système ou à aucun.

Les travailleurs relevant du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer

Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui :

- sont de nationalité belge ou sont des ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen (= UE + Norvège, Islande et Liechtenstein) ou de la Suisse.
- et qui sont envoyés par leur employeur en mission à l'étranger dans un pays situé en dehors de l'EEE ou de la Suisse.

Ceux-ci peuvent être affiliés au régime spécial de sécurité sociale de la Sécurité sociale d'outre-mer (SSOM).

Si vous relevez du régime SSOM, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire. Le chômage n'est en effet pas couvert par ce régime.

Cas particulier :

Vous êtes en Belgique et la crise du Coronavirus vous empêche de retourner dans le pays dans lequel vous étiez occupé.

Si votre employeur décide de vous occuper en Belgique sous le couvert de la sécurité sociale belge, vous pouvez être mis en chômage temporaire dans cette occupation. ■

Service Organisme de paiement

Passez à la carte de contrôle électronique



Chômeur complet ? Vous pouvez remplir votre carte de contrôle au moyen d'un ordinateur, d'un smartphone ou d'une tablette. Il suffit d'y indiquer les jours de travail, de maladie, de vacances... et à la fin du mois de l'envoyer, à la CGSLB d'un seul clic !

Tout ceci se fait dans l'espace sécurisé de la sécurité sociale.

PAR ORDINATEUR

Au moyen d'une E-ID (la carte d'identité électronique belge), d'un lecteur de carte et de votre code secret

Vous trouverez sur le portail eID Belgium rubrique "utiliser votre EID", les instructions vous permettant de configurer votre ordinateur pour l'utilisation de la carte d'identité électronique.

Ou au moyen d'un token (à demander via <https://iamapps.belgium.be/sma>)

PAR SMARTPHONE OU TABLETTE

Au moyen d'un nom d'utilisateur et mot de passe (à demander via <https://iamapps.belgium.be/sma>)

Via l'application mobile pour la carte de contrôle électronique eC3

Cette application est disponible sur l'App Store (iOS) et le Play Store (Android). La connexion se fait via les moyens d'accès classiques (CSAM) :

- un code unique généré par une application mobile ;
- un code de sécurité via token ;
- un nom d'utilisateur et un mot de passe après une première identification via eID.
- Afin de recevoir un accès à l'application, il est nécessaire d'être inscrit auprès d'un organisme de paiement.

AVANTAGES ?

- Simplicité d'utilisation
- Economies de timbres ou de déplacements
- Suppression du risque de perte de la carte
- Paiement accéléré de vos allocations
- Possibilité de consulter vos cartes confirmées et l'aperçu des paiements effectués sur <http://mdc.cgsלב.be>. ■

Service chômage

Où en est mon dossier chômage ?

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

Non. La première demande couvre toute la période corona (jusqu'au 30 juin 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

Le 1er mai tombe un vendredi cette année.

Quand est-ce que mes allocations de chômage seront payées ?

La CGSLB commencera les paiements à partir du mercredi 29 avril.
Si vous êtes chômeur complet, rentrez vos documents à temps !

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

