



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## La CGSLB soutient ses affiliés victimes de restructuration ou de faillite

Dans ce numéro :

La négociation de l'AIP est relancée | Les travailleurs ont le droit de s'absenter pour se faire vacciner |  
La Covid-19 influence la déclaration des revenus de 2020 | Travailler en gardant le droit au chômage temporaire

# SOMMAIRE

## Fins de carrière 5

Qu'arriverait-il aux réglementations crédit-temps et RCC permettant de partir plus tôt en fin de carrière à défaut d'accord interprofessionnel ?

## Petit-chômage vaccination 6

La loi sur le petit chômage est parue. Les travailleurs ont le droit de s'absenter pendant leurs heures de travail pour se faire vacciner contre la Covid 19.

## Influence des revenus sous Corona sur les impôts 8

Les mesures fédérales et régionales liées à la crise Covid font apparaître 20 nouveaux codes à Bruxelles et en Wallonie, et 18 en Flandre dans la déclaration de revenus.

## Contrôle des absences 12

L'employeur peut faire vérifier l'incapacité de travail d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident. Se soustraire à ce contrôle peut coûter cher.

## Transparence des salaires 21

La Commission européenne a introduit une proposition de directive visant à renforcer l'égalité salariale par la transparence des rémunérations.

## Travailler en chômage temporaire 23

Une personne qui souhaite travailler pour un autre employeur pendant qu'elle est en chômage temporaire doit en faire la déclaration préalable auprès de son secrétariat CGSLB.



Maryse Vaccaro. Déléguée Mega World

Photo de couverture : Cécile Baharata. Délégué CGSLB Pimkie.

## Faillites

Après avoir fait aveu de faillite, l'employeur n'est souvent plus en mesure de payer les arriérés de rémunération, les pécules de vacances et les indemnités de rupture. C'est alors le Fonds de Fermeture des Entreprises qui intervient... du moins jusqu'à certains montants très vite atteints, par les travailleuses et travailleurs qui ont une grande ancienneté par exemple.

Or ces plafonds maximum n'ont plus été adaptés depuis 12 ans. Cela représente une perte de valeur de près de 20 %. Le Syndicat libéral demande donc clairement que ces plafonds maximum soient revalorisés pour les remettre au niveau d'aujourd'hui et aussi que, pour le futur, ils soient automatiquement indexés. C'est une question d'équité et de solidarité pour les travailleurs victimes d'une faillite.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgsלב.be](mailto: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.

# Négociation de la dernière chance

**Q**ue de temps perdu en vain avant ce retour aux fondamentaux ! Le gouvernement fédéral a refixé le cadre de la négociation de l'accord interprofessionnel pour donner une dernière chance aux partenaires sociaux de s'entendre. Ce cadre est compatible avec les positions du Syndicat libéral et répond à plusieurs de nos inquiétudes.

Tout d'abord, la répartition de l'enveloppe bien-être a été découplée des discussions de l'AIP. Les employeurs avaient pris les allocataires sociaux en otage pour modérer les revendications des travailleurs. L'affaire traînait depuis trop longtemps, les partenaires sociaux auraient dû rendre un avis pour le 15 septembre. Le gouvernement a fait une proposition que les partenaires sociaux ont approuvée (avec quelques adaptations) pour la date butoir du 19 avril. Elle répond à notre attente de réduire le risque de pauvreté des bénéficiaires des allocations les plus basses, qu'ils soient pensionnés, malades, victimes d'un accident du travail, bénéficiaires d'allocations d'insertion ou chômeurs.

## FIN DU CHANTAGE, PASSONS À L'AIP

Les partenaires sociaux ont jusqu'au 1er mai pour s'entendre sur l'AIP. Nous n'avons pas retrouvé toute la liberté de négociation que nous demandions. Pour cela, il faudra attendre une majorité politique pour réécrire la loi de 1996 sur la sauvegarde de la compétitivité. En attendant, la marge d'augmentation des salaires reste fixée à 0,4 %, mais les partenaires sociaux pourront négocier, en plus, des augmentations exceptionnelles

ponctuelles pour les travailleurs des entreprises qui ont connu de bons résultats durant la crise. Il n'y a aucune raison que les actionnaires s'accaparent le résultat des efforts des travailleurs. Le gouvernement s'engage à ce que ces augmentations non récurrentes ne soient pas prises en compte dans le calcul de la prochaine marge salariale. Les mesures exceptionnelles et temporaires prises pendant la crise du coronavirus comme le télétravail obligatoire, le congé de vaccination, l'accord sur le secteur des soins et les primes uniques accordées dans les entreprises appartenant aux grandes chaînes de distribution alimentaire ne seront pas non plus incluses dans le calcul de l'évolution du coût salarial.

C'est une question d'équité, sinon, ceux qui ne recevront rien ou peu ce coup-ci seraient une deuxième fois pénalisés lors de la négociation de l'accord interprofessionnel 2023-2024.

En ce qui concerne les autres dossiers de l'AIP 2021-2022, le gouvernement invite les représentants des travailleurs et ceux des employeurs à s'entendre sur la revalorisation des salaires minimums et l'harmonisation des régimes de pension complémentaire entre les ouvriers et les employés.

Si les partenaires sociaux n'y parviennent pas pour le 1er mai, le gouvernement reprendra la main avec tous les risques que cela comporte étant donné sa composition hétéroclite. La CGSLB mettra tout en œuvre pour parvenir à la conclusion d'un accord interprofessionnel. Les travailleurs méritent un accord équilibré après avoir vécu une année pour le moins déséquilibrée ! ■

**Mario Coppens**  
Président national

# La loi sur la compétitivité doit être réformée

Les syndicats demandent tous la révision de la loi de 1996 pour faciliter la conclusion des accords interprofessionnels. En fixant une marge impérative trop stricte, elle met les travailleurs dans l'impossibilité de négocier des augmentations de salaires à la hauteur des bénéfices de leur entreprise.



La CGSLB n'avait pas appelé ses affiliés à la grève nationale du 29 mars. Elle a toutefois soutenu ceux et celles qui ont voulu porter un message à leur employeur ou au gouvernement à cette occasion.

La CGSLB estime que les négociations salariales relèvent entièrement de l'autonomie des partenaires sociaux. Il n'est pas raisonnable de les limiter par une législation d'application générale à toutes les entreprises de tous les secteurs d'activité. Le texte original de 1996 de la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, rendu encore plus strict par le gouvernement Michel en 2017, est totalement dépassé.

Tout en reconnaissant qu'il est bon que le Conseil central de l'Économie calcule une norme servant de point de repère à l'évolution des salaires, la CGSLB demande une nouvelle réforme en adaptant les éléments suivants :

- l'entièreté des réductions de charges et de subventions salariales accordées depuis 1996 doit être comptabilisée dans le calcul de l'écart salarial ;

- l'obligation de prendre en compte une marge de sécurité d'au moins 0,5 % doit être supprimée ;
- l'opportunité de déduire un écart salarial restant (historique) ou pas est une décision à prendre par les partenaires sociaux (CCE ou groupe des 10) ; elle ne relève pas de la compétence du législateur ;
- un écart salarial négatif doit être entièrement convertible en marge salariale plus élevée ;
- d'autres aspects structurels de la compétitivité doivent être intégrés dans la loi : les investissements publics, les efforts en termes de formation, la R & D, etc.

## MODÉRATION DES AUTRES REVENUS

La CGSLB demande une activation et une modification de l'article 14, qui stipule la possibilité de prendre des mesures de modération

équivalente pour d'autres revenus tels que les dividendes, les loyers, les honoraires, etc. En outre, il doit être possible de prendre des mesures de hausse. La CGSLB demande plus concrètement l'instauration d'un dividende de salarié. Lorsque dans une entreprise le pourcentage des dividendes distribués a dépassé la norme salariale, les travailleurs de cette même entreprise doivent pouvoir bénéficier automatiquement d'un bonus non récurrent équivalent, sans sanctionner l'entreprise en question. De cette manière, les travailleurs auraient droit à une partie équivalente du bénéfice de l'entreprise. Cela permettrait de rencontrer le problème des sociétés ayant du mal à retenir leurs collaborateurs du fait de l'absence de possibilités d'octroyer des primes conséquentes.

## NEUTRALISATION POUR L'AIP SUIVANT

Afin d'éviter que l'octroi de primes ne remplace des augmentations salariales brutes, la marge salariale maximale devrait toujours être entièrement remplie dans les entreprises qui ont bénéficié d'une augmentation des dividendes payés. De cette manière, le bonus devient également un bonus qui s'ajoute à l'augmentation salariale brute nécessaire.

En conclusion, les augmentations de la masse salariale qui sont dues à l'octroi de bonus dans le cadre de la CCT n°90 ainsi qu'à l'octroi de ce nouveau (encore à créer) dividende de salarié ne doivent pas être prises en considération lors du calcul de l'écart salarial. De cette manière, l'octroi de ces bonus non-récurrents ne peut pas mener à une marge salariale plus faible lors de la période AIP suivante. Si tel n'est pas le cas, cela serait inéquitable à l'égard des travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier d'un tel bonus. ■

# Des perspectives pour les fins de carrière

L'AIP fixe également le cadre interprofessionnel des fins de carrières. Plusieurs cas de figure différents sont en jeu, l'objectif étant à chaque fois d'ouvrir la possibilité de partir à un âge que l'on estime raisonnable en fonction de sa situation.



## CRÉDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE

Il s'agit de réduire ses prestations à mi-temps ou 4/5e temps jusqu'à sa pension. La convention collective interprofessionnelle est arrivée à échéance fin 2020, l'âge pour rentrer dans le mécanisme est donc porté à 60 ans.

La CGSLB demande que les travailleurs puissent recommencer à en bénéficier à partir de 57 ans (1/2) de 55 ans (4/5) avec allocation de l'ONEM.

## RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Le régime général est fixé dans la CCT 17 avec un âge de départ à 62 ans.

Pour les régimes particuliers, les différentes conventions courent jusqu'au 30 juin 2021.

La CGSLB demande la prolongation sans interruption de ces régimes plus favorables pour permettre un départ à partir de 60 ans des travailleurs qui, soit :

- comptent 40 années de passé professionnel
- effectuent un métier lourd (équipe successives, travail de nuit, services coupés)
- sont occupés dans la construction (avec raison médicale) ;

et un départ à 58 ans pour les travailleurs qui invoquent des raisons médicales.

En l'absence d'AIP, les négociations se poursuivraient au Conseil national du Travail.

## Le crédit-temps fin de carrière en attendant la signature d'un AIP ou d'une CCT

Les mesures prises dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2019-2020 ont expiré.

En attendant le nouvel AIP, les travailleurs ne peuvent plus profiter des exceptions entre 55 et 59 ans en vue de bénéficier d'allocations de l'ONEM, s'ils ont l'intention d'introduire une demande de crédit-temps fin de carrière.

Les travailleurs qui sont déjà dans un système de crédit-temps fin de carrière ne sont pas visés !

### Introduire une demande de crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans en 2021-2022

Tout d'abord, les partenaires sociaux doivent négocier une nouvelle CCT interprofessionnelle afin d'établir le cadre qui prévoit une limite d'âge inférieure. Cette CCT pourrait entrer en vigueur (de manière rétroactive) au plus tôt le 01/01/2021.

Toutefois, cela ne suffira pas : comme en 2019, il faudra ensuite conclure au niveau du secteur ou de l'entreprise une CCT qui adhère à la nouvelle CCT-cadre, comme suit :

- une CCT sectorielle permettant un crédit-temps fin de carrière à 1/5 à partir de 55 ans ou à 1/2 temps à partir de 57 ans ;
- une CCT d'entreprise en vue d'ouvrir la possibilité de prendre un crédit-temps fin de carrière dans une entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté.

### En attendant la signature de ces CCT

Pour les travailleurs qui ne veulent plus attendre, un crédit-temps dans le régime fin de carrière est possible à partir de 55 ans sur la base de la CCT n° 103ter sans allocations d'interruption à charge de l'ONEM. La demande

doit être approuvée par l'employeur et introduite auprès de l'ONEM..

### Régularisation

Qu'advient-il si les différentes CCT sont quand même conclues plus tard dans l'année ? Au cas où une nouvelle convention collective interprofessionnelle serait conclue avec effet rétroactif, ainsi qu'une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise (avec effet rétroactif aussi) pour autoriser à nouveau les exceptions d'âges, ces travailleurs en crédit-temps de fin de carrière sans allocations pourraient demander la régularisation de leur dossier auprès de l'ONEM, pour finir par obtenir des allocations.

## Coronavirus

# Les partenaires sociaux favorables aux tests rapides dans les entreprises

**L**es partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail trouvent extrêmement important que les tests rapides pour le dépistage de la COVID-19 soient mis en œuvre régulièrement dans les entreprises.

C'est pourquoi, il est indispensable d'avoir accès à plus d'informations détaillées sur les chiffres des contaminations et des clusters dans les entreprises. Il est de la plus haute importance que ces informations ainsi que les sources correspondantes soient mises à disposition du Conseil Supérieur et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de la manière la plus transparente. Cela doit permettre de réfléchir ensemble de manière constructive à la meilleure approche possible pour combattre le virus.

## AVEC FOYER

En cas de découverte d'un foyer de contamination, il pourrait être prévu que le médecin du travail soumette tous les travailleurs ou une partie d'entre eux à des moments réguliers (par exemple 2 fois par semaine) à un test rapide durant une période à déterminer

par ce médecin (par exemple 3 semaines), qui peut être prolongée en fonction des contaminations constatées.

Des tests rapides peuvent en tout cas dans ce cadre légal, être effectués auprès des contacts à faible risque, mais aussi, plus largement, pour suivre un cluster de contaminations dans la population globale de l'entreprise dans laquelle le cluster s'est présenté.

## SANS FOYER

Sans foyer de contamination avéré, les mesures et principes tels que formulés dans le guide générique « Au travail en toute sécurité » restent le point de référence afin de contrer la propagation du virus sur le lieu de travail. La mise en œuvre des tests peut dans certaines conditions s'intégrer parfaitement à ces mesures et principes.

Sur la base des éléments d'évaluation du risque ci-dessous, des tests répétitifs qui ne découlent pas de contaminations connues (donc pas dans le cadre de la gestion d'un cluster et sans indications d'une réelle épidémie) devraient pouvoir être mis en œuvre et

cela exclusivement afin de limiter la propagation du virus et afin de protéger la santé des travailleurs.

## MÉTIERS DE CONTACT

Pour les métiers de contact qui n'ont pas été déterminés comme groupe prioritaire dans la stratégie de vaccination, il est proposé de leur accorder un accès prioritaire aux tests (par exemple, les tests rapides, les tests salivaires) en vue de tester à intervalles réguliers (par exemple, 2x/semaine). Dans la mesure du possible, les tests doivent être réalisés par les médecins du travail. Si ce n'est pas possible pour des raisons logistiques ou parce que les services de prévention ne disposent pas de suffisamment de personnel à cette fin, un autre canal facilement accessible doit être cherché. Il pourrait s'agir par exemple, des centres de test ou des pharmacies. Les tests doivent, dans ce cas, se faire en dehors du cadre de l'entreprise. Dans cette catégorie de métiers, il s'agit souvent d'indépendants ou de très petites entreprises, ce qui rend d'autant plus difficile pour les médecins du travail d'agir de manière appropriée. ■

## S'absenter du travail pour se faire vacciner

**L**a loi sur le petit chômage pour la vaccination contre la Covid 19 est parue au Moniteur du 9 avril 2021. Depuis cette date, les travailleurs qui se font vacciner ont le droit de s'absenter durant le temps nécessaire pendant leurs heures de prestation. Il y a évidemment quelques conditions à respecter.

- Le travailleur doit informer son employeur

préalablement et dès que le moment de la vaccination lui est connu.

- Ensuite, le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.
- À la demande de l'employeur, le travailleur doit fournir la preuve : il devra présenter l'invitation pour la vaccination et la confirmation du rendez-vous (pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le

travailleur).

- Les partenaires sociaux souscrivent pleinement à la garantie du respect de la vie privée du travailleur.

Par ailleurs, il est fait appel à la concertation sociale et à la solidarité dans l'entreprise pour résoudre les problèmes éventuels de continuité de l'entreprise. ■

# Renforcement du contrôle de l'obligation de télétravail

Pour rendre ce troisième confinement plus efficace, le gouvernement fédéral a renforcé le contrôle de l'obligation du télétravail dans les entreprises.

Entre le 17 décembre et le 28 mars, les services d'inspection ont contrôlé le respect de cette mesure auprès de 16 803 employeurs. Au total, 2 340 entreprises, soit 13,9 %, étaient en infraction.

Les contrôles ont débouché sur un total de 1 762 avertissements, 80 citations à comparaître ou convocations et 75 délais de régularisation.

Depuis le mois d'avril, tout employeur est tenu de communiquer, chaque mois, certaines données à l'ONSS :

- le nombre de travailleurs en service la 1<sup>ère</sup> journée de travail du mois
- le nombre de travailleurs en service la 1<sup>ère</sup> journée de travail du mois, qui n'exercent pas de fonction exécutable en télétravail

Les services d'inspection sociale utilisent ces données comme point de référence afin de contrôler le respect de la mesure. Tout travailleur qui occupe une fonction exécutable en télétravail, mais qui sera présent dans l'entreprise, devra justifier de sa présence.



Dans les fonctions qui ne permettent pas le télétravail à domicile, les entreprises, associations et services doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne et le port obligatoire du masque. Les employeurs ont l'obligation de fournir aux membres du personnel qui ne peuvent pas accomplir du télétravail à domicile une attestation ou toute autre preuve confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail. ■

## Suppression du « prix de l'amour » pour l'allocation d'intégration

Bonne nouvelle pour les bénéficiaires de la prime d'intégration et leur partenaire cohabitant, le gouvernement a tenu sa promesse de supprimer le « prix de l'amour ».

L'allocation d'intégration est octroyée à la personne en situation de handicap qui, en raison de la réduction/perde de son autonomie, doit supporter des frais supplémentaires. En d'autres termes, il s'agit d'une compensation destinée à aider ces personnes à supporter les coûts de leur handicap. Ces coûts existent,

que la personne handicapée vive seule ou non. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a décidé d'exonérer complètement les revenus du partenaire de la personne handicapée. En d'autre terme, ce que l'on a coutume d'appeler le « prix de l'amour » est supprimé.

L'arrêté royal par lequel les revenus du partenaire de la personne handicapée ne sont plus pris en considération dans le calcul de l'allocation d'intégration, a été publié au Moniteur belge du 23 mars 2021. Il n'est ainsi plus

question du « prix de l'amour » qui est supprimé avec effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Si vous bénéficiez déjà d'une allocation d'intégration, celle-ci sera adaptée automatiquement.

La suppression du « prix de l'amour » était un objectif que s'était fixé l'équipe De Croo dans son accord du gouvernement. Elle a donc tenu parole. ■

Lisa Castelein

# De l'influence du Coronavirus sur la déclaration fiscale 2021

**Notre pays fait face à la pandémie depuis plus d'un an. Dès lors, il n'est pas étonnant que le coronavirus ait également un impact sur la déclaration d'impôt 2021. Pas moins de 20 nouveaux codes apparaissent pour la Région bruxelloise et la Région wallonne, 18 pour la Flandre. Conséquence des mesures fédérales et régionales liées à la crise.**

**P**our les années de revenus 2020 à 2023, il y aura un gel d'indexation d'un certain nombre de dépenses fiscales. Il s'agit des montants relatifs aux dépôts d'épargne, mais aussi à la réduction d'impôt pour différents investissements (épargne à long terme, libéralités, primes pour une assurance protection juridique, actions ou parts de l'employeur, frais d'adoption, véhicules électriques, etc.).

Si vous avez reçu des chèques consommation ou si vous bénéficiez d'une indemnité pour le télétravail, vous serez ravi d'apprendre que vous ne devrez pas payer d'impôts sur ces avantages. L'indemnité forfaitaire de télétravail est de maximum 129,48 €, que vous soyez à temps partiel ou à temps plein.

Attention aux mauvaises surprises fiscales si vous avez été (ou êtes toujours) en chômage temporaire corona. En diminuant le tarif du précompte professionnel à 15 % au lieu de 26,75 %, sans changer les règles de calcul de l'impôt, vous risquez de devoir payer un supplément d'impôt en 2021.

## Déclaration 2021 : voici les principaux changements

### Cadre II - Renseignements d'ordre personnel et charges de famille

#### Charges de famille

Si vous avez des enfants/étudiants à charge, sachez que grâce aux mesures prises pour lutter contre le coronavirus, les rémunérations perçues pour du travail étudiant au cours du deuxième trimestre 2020 ne seront pas incluses dans le calcul des moyens de subsistance. La neutralisation s'applique aussi aux heures de travail étudiant prestées au cours du 4<sup>e</sup> trimestre de 2020 mais uniquement dans les secteurs des soins de santé ou de l'enseignement (plus restrictif donc).

### Cadre IV - Traitements, salaires et revenus de remplacement

#### Heures supplémentaires sur base volontaire

Depuis le début de la pandémie, les travailleurs peuvent prester des heures supplémentaires sur une base volontaire dans certains secteurs. Ce fut notamment le cas au deuxième trimestre 2020 dans les secteurs critiques et au quatrième trimestre 2020 dans les secteurs cruciaux (soins de santé, alimentation, secteurs verts et industrie chimique). Si c'est votre cas, et que vous n'avez pas touché de supplément pour ces heures volontaires, elles sont exonérées d'impôts, pour un maximum de 120 heures. Vous devez renseigner ces heures dans votre déclaration d'impôts.

### Cadre VII - Revenus des capitaux et biens mobiliers

#### Exonération d'impôt pour les dividendes

Les actionnaires peuvent récupérer en partie le précompte mobilier payé via la déclaration IPP. L'exemption a été portée l'an dernier à 800 €. Au départ, elle devait passer à 820 € cette année mais en raison du gel d'un certain nombre de plafonds, on revient au montant de l'exercice d'imposition 2020, à savoir 800 €. Toutefois, l'exonération n'est pas automatique. Vous allez donc devoir calculer vous-même quel montant de dividendes vous avez effectivement reçu en 2020 à l'aide des extraits de compte.

#### Dépôts d'épargne

Même raisonnement pour les dépôts d'épargne. Les intérêts des comptes d'épargne réglementés sont exonérés à concurrence de 980 €, comme l'an dernier.

### Cadre IX - Fiscalité de l'habitation

Fin 2019, l'accord du gouvernement flamand annonçait que le bonus logement pour l'habitation familiale serait supprimé dès 2020. Véritable coup de tonnerre. Cette suppression aura pour la première fois des conséquences pour la déclaration à l'IPP. Les droits d'enregistrements réduits qui ont remplacé cette mesure ne sont pas réglés via la déclaration d'impôts.

### Cadre X - Dépenses donnant droit à des réductions d'impôt

#### Versements donnant droit à une réduction d'impôt pour l'acquisition de nouvelles actions d'entreprises accusant une forte baisse de leur chiffre d'affaires

En tant que particulier, vous pouvez bénéficier d'une réduction d'impôt de 20 % (pour un montant maximum de 100 000 euros) si vous avez acquis des nouvelles actions ou parts d'entreprises accusant une baisse de leur chiffre d'affaire dans la période du 14 mars 2020 au 30 avril 2020 inclus d'au moins 30 % par rapport au chiffre d'affaire relatif à la même période de 2019. Cette mesure s'applique également aux entreprises qui ont été confrontées à une perte de chiffre d'affaire de plus de 30 % dans la période du 2 novembre 2020 au 31 décembre 2020.

#### Frais de garderie

Cela fait des années que les parents peuvent déduire les frais de garde de leurs enfants (crèche ou accueil des enfants avant et après l'école, camps d'été des mouvements de jeunesse, etc.). Cependant, le montant déductible n'a jamais évolué et est fixé à 11,20 € par jour. Le montant maximum



pour les dépenses effectuées en 2020 a été relevé à 13 € par jour de garde et par enfant. Les limites d'âge ont été aussi respectivement relevées à 14 et 21 ans.

Autre nouveauté : les frais de garde à domicile pour enfants malades pourront être déclarés. On vise ici les soins à domicile organisés par certaines mutuelles.

La réduction d'impôt se monte au moins à 45 % des dépenses effectuées et peut aller jusqu'à 75 % pour les familles monoparentales, en fonction des revenus.

### Libéralités

La réduction d'impôt est normalement de 45 % du montant versé et mentionné sur l'attestation. Si vous avez fait des dons en 2020, la réduction d'impôt s'élève alors à 60 % du montant versé.

### Cadre XI : Crédits d'impôts

En Flandre et en Wallonie, cela fait déjà quelques années que les particuliers prêtent de l'argent aux entreprises (prêt Winwin et prêt Coup de pouce). À Bruxelles, à la suite de la crise du coronavirus, un particulier peut

désormais aussi prêter de l'argent à une PME et en récupérer une partie via sa déclaration fiscale. Il s'agit du prêt Proxi. Il doit être contracté par un particulier et il se fait en dehors du cadre de l'activité professionnelle.

Il existe cependant des différences dans la durée entre les 3 systèmes et aussi au niveau des montants maximums du prêteur par année (75 000 € pour le prêt **Winwin** et **Proxi**, et 100 000 € pour le prêt **Coup de pouce**). Si c'est votre cas, vous pouvez profiter d'un crédit d'impôt de 2,5 % par an maximum en Flandre, ou de 4 % durant les 4 premières années (ensuite 2,5 %) à Bruxelles et en Wallonie.

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

#### Taxe sur les comptes-titres

La taxe sur les comptes-titres est supprimée pour l'année d'imposition 2021. Par son arrêt du 17 octobre 2019, la Cour constitutionnelle l'a annulée. La nouvelle taxe sur les comptes-titres ne produira ses effets qu'à partir de l'exercice d'imposition 2022. ■

Martien Van Oyen

## Fiche fiscale de pension

**L**es pensionnés recevront bientôt leur fiche fiscale pour l'année de revenus 2020. De manière générale, elles ne seront plus envoyées par voie postale. Que faire, pour continuer à recevoir sa fiche en version papier ?

Le service des pensions commence l'envoi des fiches fiscales début mars 2021. Tous les pensionnés retrouveront leur fiche fiscale sur [mypension.be](http://mypension.be) à la mi-avril 2021 au plus tard.

### Pensionné résidant en Belgique

Un pensionné habitant en Belgique recevra sa fiche fiscale :

- via [mypension.be](http://mypension.be) et
- via son eBox

En principe, le service des pensions n'envoie plus de version papier à chaque pensionné. Dans un grand nombre de cas, le SPF Finances dispose déjà de toutes les données nécessaires relatives aux pensions, rendant une version papier inutile.

Le service des pensions envoie quand même encore une version papier de la fiche fiscale :

- aux pensionnés qui ont fait une déclaration papier l'année dernière ;
- aux pensionnés qui ne reçoivent pas de proposition de déclaration simplifiée ;
- aux couples mariés dont le conjoint pensionné est décédé dans le courant de l'année 2020 ;
- aux administrateurs provisoires.

### Pensionné résidant à l'étranger

Un pensionné habitant l'étranger recevra sa fiche fiscale :

- par voie postale

- via [mypension.be](http://mypension.be) et
- via son eBox

### Et si je veux une version papier ?

Il reste parfaitement possible d'obtenir une version papier de sa fiche fiscale. Il suffit d'imprimer sa fiche fiscale via [mypension.be](http://mypension.be) lorsque celle-ci y sera disponible. À partir du 19 avril, le pensionné aura également la possibilité de demander une version papier, muni de son numéro du registre national.

Concrètement :

- via le module de demande que le service des pensions mettra à disposition sur sa page web : 'fiche fiscale' ;
- en remplissant le formulaire de contact en ligne ;
- en appelant le numéro spécial Pension gratuit 1765 (ou le numéro payant depuis l'étranger : +32 78 15 1765) – choisir l'option 4, après le choix de la langue.

### Payer un complément d'impôts en 2021, alors que depuis janvier 2021 le précompte sur sa pension a augmenté ?

Il est tout à fait possible qu'un contribuable ait payé un précompte professionnel moins élevé sur sa pension l'année dernière (en 2020). Par conséquent, il devra peut-être payer un complément une fois le décompte final opéré de ses impôts sur les revenus des personnes physiques en 2021. C'est la raison pour laquelle le SPF Finances a décidé d'augmenter le précompte professionnel sur les pensions à partir du 1er janvier 2021. Dans la plupart des cas, cette hausse du précompte professionnel évitera au pensionné de payer un complément sur ses impôts en 2022. ■

Martien Van Oyen / Lisa Castelein

## CREG Scan

# Vérifiez si vous payez trop cher votre gaz et/ou votre électricité

Selon la Commission de Régulation de l'Électricité et du Gaz, plus d'un million de ménages belges pourraient économiser plus de 500 euros par an sur leurs factures de gaz et d'électricité. Elle a développé un outil permettant à chacun de comparer ses contrats à ceux des fournisseurs concurrents : le CREG Scan.

Les coûts des énergies pèsent lourd dans le budget annuel d'un ménage. Pas facile de décoder les conditions des différents contrats proposés par les fournisseurs. La CREG a donc développé un outil de comparaison sur la base de 6 informations qui présente l'avantage d'intégrer tous les produits d'énergie existants ou ayant existé par le passé, même s'ils ont été signés il y a plusieurs années et qu'ils ne figurent donc plus dans les offres actives des fournisseurs. Depuis la libéralisation des marchés de l'énergie, plus de 900 000 ménages n'ont jamais changé de contrat d'électricité et 400 000 ont conservé le même contrat pour le gaz. Parmi ceux qui ont changé, tous n'ont pas forcément signé le contrat le plus avantageux. La CREG estime que 2,23 millions de ménages disposent d'un contrat figurant parmi les 10 produits les plus chers sur le marché ! Contrats trop difficiles à comprendre, démarches trop compliquées à entreprendre... et pourtant les analyses montrent que plus d'un million de ménages pourraient économiser plus de 500 euros par an sur leurs factures et gaz et d'électricité.

## TARIF SOCIAL ÉLARGI AUX MÉNAGES BIM

Le tarif social a été élargi aux ménages bénéficiant du statut BIM (bénéficiaires de l'intervention majorée dans les frais médicaux) qui ont conclu un contrat pour la fourniture d'électricité et/ou de gaz naturel pour leur propre usage depuis le 1er février 2021 et jusqu'à la fin de l'année. Plus de 450 000 nouveaux ménages sont potentiellement concernés par cet élargissement. Il s'agit d'un



doublément du nombre de ménages qui bénéficieront du tarif social en 2021.

Le tarif social pour l'électricité et/ou le gaz naturel permet une réduction de la facture annuelle s'élevant entre 30 et 60 %.

Dans la majorité des cas, il est octroyé automatiquement. Les personnes concernées n'ont donc aucune démarche à accomplir. C'est le SPF Économie qui communique tous les trois mois au fournisseur d'énergie quels clients ont droit au tarif social.

Les personnes qui bénéficieront temporairement de l'avantage le constateront sur leur facture au plus tôt en mai. Le fournisseur d'énergie appliquera le tarif social de manière rétroactive à partir du 1er février 2021. Cette mesure prendra fin au 31 décembre 2021.

## LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE

La proportion de ménages souffrant de précarité énergétique en Belgique est élevée. La Fondation Rois Baudouin l'évalue à 20,8 % de la population. Plus d'un citoyen sur cinq peine à satisfaire des besoins fondamentaux comme se chauffer ou s'éclairer.

La CREG sensibilise les organismes les plus proches des ménages précaires (conseillers énergie des CPAS, assistants sociaux...) aux économies qui peuvent être réalisées sur les factures d'électricité et de gaz naturel, ainsi qu'aux outils mis à leur disposition pour accompagner au mieux les ménages précaires dans un éventuel changement de contrat d'énergie. ■

# Un petit air de printemps

	<p>25 % de réduction sur le catalogue « Montres » Ice watch</p>
	<p>Économisez jusqu'à 30 % sur les produits TomTom en exclusivité !</p>
	<p>15 % de réduction sur toute la collection Boggi - Jusqu'au 30 avril 2021 : Jusqu'à 50 % la collection printemps-été</p>
	<p>Voucher 50 € H&amp;M</p>
	<p>Jusqu'à 49 % des réductions sur les lunettes solaires</p>
	<p>3 € de réduction chez Adventure Parc Wavre</p>
	<p>6 € de réduction sur le ticket d'entrée au Zoo d'Anvers et au Zoo de Planckendael</p>
	<p>15 € voucher Ticketmaster</p>

La mauvaise saison est terminée. Il est temps de retrouver des couleurs. Profitez de notre sélection d'offres réservées aux affiliés de la CGSLB ! Sans oublier toutes les autres à retrouver sur [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be).

### COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Branchez-vous sur [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be)

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

### Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be) au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACL-VBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe. En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

### Encore des questions ?

Contactez directement le helpdesk d'Edenred pour poser vos questions.

- par e-mail : <https://user.edenred.be/hc/fr/requests/new>
- par téléphone : 014 25 40 20, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures.



# Contrôle de l'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident (1ère partie)

**Lorsque vous êtes en incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, quelles sont les possibilités de contrôle à disposition de l'employeur ?**

**D**ans le secteur privé, le taux d'absentéisme a légèrement augmenté en 2020. Les absences de courtes durée (moins d'1 mois) et les absences à moyen terme (d'1 mois à 1 an) ont connu un pic au cours de la première vague de coronavirus. Nous avons déjà abordé en mai 2020 les obligations qui reposent sur le travailleur en incapacité. Nous allons ici vous en dire davantage sur les moyens de contrôle dont dispose l'employeur.

## CONTRÔLE DE L'INCAPACITÉ

L'employeur qui veut contester l'incapacité de travail de son travailleur doit pouvoir prouver que ce dernier est apte au travail. L'employeur peut contrôler l'incapacité du travailleur de quelque manière que ce soit. Il peut consulter ses publications publiques sur les réseaux sociaux et ainsi démontrer que le travailleur est en mesure de travailler, ou via le rapport d'un détective privé qui aura enquêté dans le respect des conditions légales. En général, le moyen de contrôle le plus indiqué est l'examen médical effectué par le médecin-contrôleur.

### Droit de contrôle

Le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ni de se laisser examiner par celui-ci (article 31 § 3 de la loi relative aux contrats de travail). L'employeur a le droit de faire contrôler l'incapacité de travail tout au long de la période d'incapacité de travail et donc également hors de la période de rémunération garantie (Cour de cassation, 17.01.73). Il peut même décider de le faire plusieurs fois au cours d'une même période d'incapacité. Les frais liés au droit de contrôle sont totalement à charge de l'employeur.

### Par un médecin

La médecine de contrôle ne peut être exercée que par un médecin qui est autorisé à pratiquer l'art de guérir et qui a cinq ans d'expérience comme médecin généraliste ou une pratique équivalente. Il ne peut cependant s'agir du conseiller en prévention – médecin du travail de l'entreprise (article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle). Il ne peut pas non plus s'agir du médecin-conseil de la mutuelle ou de la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité.

### OÙ ET QUAND ?

Pour les travailleurs dont le certificat médical précise qu'ils ne peuvent se déplacer, le contrôle doit s'effectuer à leur domicile.

Les travailleurs qui peuvent se déplacer doivent se présenter chez le médecin-contrôleur soit à la requête de l'employeur ou du médecin-contrôleur, soit spontanément sans attendre de convocation, si leur contrat de travail ou le règlement de travail le stipule (Cour de cassation, 25.11.70, Cour du travail de Gand, 3.06.13).

La jurisprudence récente estime que le règlement de travail ne peut prévoir l'obligation de se présenter spontanément chez le médecin-contrôleur (Cour du travail de Bruxelles, 28.04.08).

Les frais de déplacement du travailleur pour ce contrôle sont totalement à charge de l'employeur (article 31 § 3 de la loi sur les contrats de travail).

### Pendant les heures normales

Le contrôle doit avoir lieu pendant des heures normales sans que la loi donne davantage de précisions. Il n'est donc pas obligatoire qu'il ait lieu pendant les heures normales de travail du travailleur. La doctrine admet le contrôle

effectué les samedis, les dimanches, les jours fériés et n'importe quel jour d'inactivité (Cour du travail de Mons, 13.04.1979, Cour du travail d'Anvers, 16.04.1980)

Une CCT conclue, soit au sein du secteur, soit au niveau de l'entreprise ou le règlement de travail, peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur (article 31 § 3 de la loi sur les contrats de travail).

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a précisé que cette obligation doit être limitée dans le temps, par exemple maximum à la première semaine d'incapacité.

Dans tous les cas, le travailleur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre possible la visite de contrôle du médecin-contrôleur, à savoir :

- il doit mettre un mot à la porte d'entrée de sa maison lorsqu'il est seul et qu'il doit rester au lit, et qu'il craint de ne pas entendre immédiatement la sonnette lorsque le médecin-contrôleur se présentera (Cour du travail d'Anvers, 16.04.1980) ou lorsque la sonnette ne fonctionne pas ;
- il doit communiquer son lieu de résidence à son employeur si jamais il séjourne ailleurs qu'à l'adresse connue de son employeur, par exemple chez un membre de sa famille (Cour du travail de Bruxelles, 13.07.1982)
- il doit avertir son employeur en cas de séjour à l'étranger pendant sa période d'incapacité de travail (Cour du travail de Liège, 18.01.1995)
- s'il quitte son domicile, il doit en rentrant relever sa boîte aux lettres afin de vérifier si le médecin-contrôleur n'a pas laissé d'avis (Cour du travail de Bruxelles, 7.02.2001)



**VOUS AVEZ RATÉ UN CONTRÔLE, QUELLES EN SONT LES CONSÉQUENCES ?**

**Le travailleur qui sans motif légitime se soustrait au contrôle peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération garantie pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de ce contrôle (article 3153/1 de la loi sur les contrats de travail).**

Si aucune CCT ni le règlement de travail ne mentionne que le travailleur est obligé de se tenir à la disposition pendant une partie bien définie de la journée pour un éventuel examen médical et si son certificat médical l'autorise à sortir, il n'est pas question d'avoir voulu se soustraire au contrôle.

Il revient au juge de décider si le travailleur s'est soustrait ou non au contrôle et s'il avait une raison légitime d'être absent de son domicile. Bien que l'on estime 'opportun et raisonnable' qu'après une visite à domicile infructueuse, le médecin-contrôleur laisse une invitation dans la boîte aux lettres du travailleur lui demandant de se présenter tel jour et à telle heure pour un examen médical, la loi ne prévoit pas cette obligation. Si le médecin-contrôleur laisse une convocation et que le travailleur ne

se présente pas, il peut être question d'avoir voulu se soustraire au contrôle, sauf si le travailleur peut présenter des motifs légitimes. Lorsqu'il est prévu soit dans une CCT, soit dans le règlement de travail que le travailleur doit être présent à son domicile à un moment précis de la journée, son absence peut être considérée comme un refus de se soumettre au contrôle, sauf s'il existe des motifs légitimes. Lorsque le travailleur est chez son médecin traitant, à la pharmacie, ou hospitalisé au moment où le médecin-contrôleur se trouve devant sa porte, il est question de raisons légitimes.

**La légitimité de l'absence**

La perte du droit à la rémunération garantie à la suite d'un refus de contrôle médical n'engendre pas une absence injustifiée dans le chef du travailleur. L'absence est justifiée via le certificat médical qui a été délivré par le médecin traitant pour la durée mentionnée dans ce certificat.

Un manquement à l'obligation de se soumettre au médecin-contrôleur ne saurait être considéré comme l'expression d'une volonté

de mettre fin au contrat de travail dans le chef du travailleur (*Cour du travail de Bruxelles, 21.10.1988, Tribunal du travail de Bruges, 02.06.1995*).

Depuis le 1er janvier 2014 il est établi qu'un employeur n'est pas tenu de payer un salaire garanti au travailleur qui refuse de se faire examiner par le médecin-contrôleur ou empêche cet examen pour un autre motif que la force majeure.

**Faute grave ?**

Depuis que la sanction relative à la perte du droit à la rémunération garantie a été reprise explicitement dans la loi sur les contrats de travail (1er janvier 2014), il est peu probable que la jurisprudence accepte encore qu'un refus de contrôle médical pendant une période de salaire garanti soit sanctionné par un licenciement pour motif grave. Toutefois, le travailleur qui se soustrait systématiquement au contrôle, sans raison légitime, peut toujours être licencié pour motif grave (*Cour du travail de Liège, 28.02.2018*)

Tiffany De Potter

## Cellule de reconversion Mega World

# Les travailleuses de Blokker préparent leur avenir

Maryse Vaccaro est accompagnatrice sociale dans la cellule de reconversion installée suite à la faillite de Mega World, l'entreprise qui avait repris les magasins Blokker. Elle est à l'écoute des attentes de ses ex-collègues, les informe de l'évolution du dossier et les guide sur le chemin de la reconversion professionnelle



Maryse Vaccaro : Une cellule de reconversion après un licenciement collectif, c'est la mise en commun d'une multitude de compétences, les conseillères du Forem, les collaborateurs de la CGSLB, les secrétaires permanents Vicky Hendrick et Eric Vuchelen... qui effectuent tous un boulot fantastique. Sans oublier les délégués de l'entreprise qui poursuivent leur mission syndicale en défendant les intérêts de leurs collègues.

**M**aryse Vaccaro était déléguée CGSLB chez Blokker. « Dès 2012, nous avons commencé à tirer la sonnette d'alarme pour que la direction modifie sa politique commerciale » explique-t-elle. « Nous leur avons demandé de changer leurs marchandises qui n'étaient plus adaptées à la demande des clientes. Bien entendu, personne ne nous a écoutés, la maison-mère a continué à nous livrer des produits invendables et les chiffres de vente ont plongé. »

### RESTRUCTURATION

Lorsque la direction a annoncé une restructuration en 2017, les travailleuses n'ont pas été fort surprises. « Au début, on parlait quand même de 300 personnes en moins, en fin de parcours 230 collègues sont parties. Mon téléphone sonnait de 8h du matin à 22h » se souvient Maryse. « Les filles voulaient comprendre comment on en était arrivés là et exprimer leur colère et leurs frustrations ». La situation s'est calmée pendant deux années jusqu'à ce que les

rumeurs de reprise de Blokker par un homme d'affaires hollandais bien connu de la justice pour des faits de fraude fiscale, de détournements de fonds et de faillites deviennent réalité.

### FAILLITE

Les magasins Blokker ont troqué leur enseigne pour celle de Mega World et ce qui devait arriver s'est produit, l'entreprise a été déclarée en faillite en décembre 2020.

Là, les travailleuses se sont retrouvées sans rien. Sans personne à qui parler, sans salaire pendant deux mois. « J'ai donc continué à écouter mes anciennes collègues et à leur expliquer ce qui allait leur arriver, le temps que le Forem mette en place la cellule de reconversion demandée par les syndicats ». Celle de Mega World est opérationnelle depuis le 24 février 2021, pour une durée d'un an.

Maryse a accepté de l'intégrer en qualité d'accompagnatrice sociale. « Pour moi, cela revenait à continuer à aider mes collègues, je ne voulais pas les lâcher comme ça, simplement parce qu'il y avait eu une faillite ».

### RECONVERSION

En Wallonie, 102 personnes ont perdu leur emploi, 26 ont déjà retrouvé un travail et 40 ont intégré la cellule de reconversion où elles bénéficient d'un accompagnement individualisé. « Nous leur apportons une aide morale, ça c'est sûr, et avec les conseillères du Forem qui font un boulot formidable nous leur proposons des formations. Beaucoup ne veulent plus entendre parler de vente, alors nous envisageons la possibilité d'une reconversion vers l'une de leurs passions, le modelage d'ongles pour l'une, la photographie ou la coiffure pour d'autres. » Dans une économie en pleine digitalisation, inutile de préciser que la cellule propose également des formations à l'informatique. « Nous avons des collectifs de PMTIC ([www.pmtic.net](http://www.pmtic.net)), un programme de sensibilisation et d'initiation aux outils numériques directement lié à l'insertion socioprofessionnelle. Indispensable pour nous, car chez Blokker la bureautique était archaïque et les formations inexistantes. D'ailleurs sur les 40 personnes de la cellule, 20 se sont inscrites dans ce cycle. » ■

# 40 travailleuses de Pimkie se retrouvent à Bruxelles pour crier leur désarroi

Comment l'association familiale Mulliez (Decathlon, Auchan, Jules, Kiabi...) ose-t-elle se prétendre incapable de payer les salaires du mois de mars des travailleuses des magasins belges de son enseigne Pimkie, déclarés en faillite le 29 mars ?



C'est la question qu'étaient venues poser une quarantaine de travailleuses devant le magasin de la rue Neuve à Bruxelles le samedi 3 avril.

N'ayant pas encore reçu leur C4, elles devront au mieux attendre le début du mois de mai pour toucher leurs premières allocations de chômage. La perspective de rester deux mois sans revenus plonge ces travailleuses dans un profond désarroi.

« Alors que rien ne laissait présager une nouvelle aussi radicale, la représentation syndicale a été prévenue le matin du lundi

29 mars que les salaires de mars ne seraient pas payés et que Pimkie Belgique allait faire aveu de faillite. Du jour au lendemain, notre employeur nous a tourné le dos et nous a demandé de ne plus nous adresser qu'au curateur » s'indigne Cécile Barahata, déléguée CGSLB. « C'est scandaleux de la part d'un groupe de distribution aussi puissant ».

## PLUS D'ARGENT ?

Bien sûr, la crise sanitaire n'a pas arrangé les affaires de Pimkie, mais le groupe dont cette chaîne de magasins de mode fait partie

a les reins assez solides pour passer le cap. « L'association familiale possède une fortune estimée à 26 milliards d'euros. Nous avons travaillé jusqu'au 26 mars et notre employeur refuse de payer les salaires de ce mois sous prétexte qu'il n'a plus d'argent. » Seule Pimkie Belgique est en faillite. La maison-mère en France pourrait venir au secours de sa filiale. Voici encore un employeur qui se défausse de ses obligations morales et de ses erreurs de gestion sur la collectivité puisque ce sera au Fonds de Fermeture des Entreprises de payer les salaires dus. « Nous ne nous faisons pas d'illusions sur les avoirs que le curateur va dénicher pour payer les diverses dettes. »

## COUP BIEN PRÉPARÉ

Quelques signes avant-coureurs auraient dû alerter le personnel. « Maintenant, nous nous rendons compte qu'ils avaient bien préparé leur coup puisque quelques jours avant, nous avons reçu l'ordre de faire des transferts de marchandises vers la France, ils ont vidé les enveloppes avec les liquidités des coffres de tous les magasins. Il faut savoir que le personnel de Pimkie est essentiellement composé de jeunes femmes, il y a parmi elles des mères de famille isolées qui se retrouvent privées de leur unique revenu et la direction de Pimkie s'en lave les mains ».

Les travailleuses refusent de se laisser abattre. Elles se réunissent pour garder le moral. Avec le confinement et l'interdiction de se rendre dans les magasins non essentiels, les chances de retrouver un emploi sont minces.

Il faut espérer que l'e-commerce ne va pas rester la norme comme les employeurs tentent de l'imposer pour l'instant. ■

# Le secteur de l'Enfance en grève le 1er avril

**D**es fédérations d'employeurs du secteur de l'Enfance se sont jointes aux syndicats le 1er avril pour réclamer au gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles la conclusion d'un accord social Non-Marchand. Il s'agit d'obtenir des moyens budgétaires comparables aux autres entités fédérées notamment pour aligner les salaires.

Le secteur craint, par ailleurs, le nouveau contrat de gestion ONE qui pourrait réduire à peu de choses une réforme sectorielle pourtant pleine de promesses.

La pandémie de Covid-19 affecte particulièrement le secteur de l'Enfance. À l'impact financier laissant beaucoup de structures en situation précaire, s'ajoute l'épuisement et le ras-le-bol des travailleurs, en première ligne depuis le début de la crise. Ils se retrouvent pris entre des autorités de tutelle trop peu réactives et des familles en plein désarroi, tout en accomplissant au mieux leurs missions. De nouvelles mesures de soutien ont été promises par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les représentants du secteur sont prêts à en examiner le détail.

## CONTRAT NON CONCERTÉ

Sauf que, d'autres mauvaises nouvelles s'accumulent. Le nouveau contrat de gestion ONE 2021-2025, actuellement sur la table du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, n'a fait l'objet d'aucune concertation et n'a toujours pas été communiqué officiellement au secteur. Or, d'après les informations obtenues, l'ambition de la réforme des milieux d'accueil d'enfants (crèches, etc.) attendue depuis des années par les acteurs de terrain, serait sérieusement rabotée. Et pour ce qui est de l'accueil temps libre (l'accueil extrascolaire, les écoles des devoirs et les centres de vacances), il n'est tout simplement pas question de réforme, tout au plus d'une note d'orientation, encore une fois non concertée.

## REU À LA BAISSÉ

Dans le nouveau contrat de gestion ONE, le budget prévu pour la politique d'accueil de l'enfant serait revu à la baisse : 50 millions d'euros pour la réforme des crèches et 20 millions pour la salarisation des accueillantes d'enfants au lieu des 174 millions et 41 millions prévus initialement. En ce qui concerne l'accueil temps libre, le contrat de gestion ne mentionne aucun budget...

Tant la réforme des milieux d'accueil que l'accueil temps libre pâtiraient gravement de cette austérité budgétaire. Or, ces deux activités essentielles de première ligne s'étaient entendu promettre une réforme majeure, leur reconnaissance et leur refinancement, notamment par la précédente majorité, après de longues années de discussions.



Photo Manté Dendial



## ACCORD NON-MARCHAND

D'ici juin prochain, un accord social Non-Marchand devrait aussi être conclu pour le personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles dont dépend le secteur de l'Enfance. Mais actuellement, le gouvernement de la FWB n'a provisionné pour celui-ci que 8 millions d'euros (5 pour l'Enfance, 3 pour l'aide à la jeunesse) en 2021 et rien d'autre. Une perspective qui reviendrait à faire du personnel du secteur de l'Enfance, un personnel de seconde zone comparativement à leurs collègues des autres entités fédérées.

## ASSURER L'AVENIR DE NOS ENFANTS

Pour faire face à ces menaces, les représentants sectoriels réunis à cette occasion demandent instamment aux autorités de la Fédération Wallonie-Bruxelles que toute la transparence voulue soit faite sur le contrat de gestion ONE 2021-2025. Une véritable concertation sectorielle doit s'engager préalablement à toute prise de décision. Les promesses de moyens financiers doivent être honorées et une vraie réforme de l'accueil temps libre doit être initiée. Le tout doit être à la hauteur des enjeux qui se jouent dans nos crèches ou dans nos accueils extrascolaires.

Les représentants du secteur demandent, en outre, un véritable accord social Non-Marchand doté d'un budget réaliste de quelque 120 millions d'euros sur quatre ans pour revaloriser le personnel. ■



# Puéricultrices en quête de considération

**Le jeu de mot « puéricultriste » nous a été soufflé par l'une des collègues de Laetitia Bondo. Les travailleuses du secteur de l'enfance se sentent délaissées et oubliées. Pourtant, elles ne réclament pas la lune, juste de la considération et du respect pour des métiers de première importance pour l'avenir de notre société et de première ligne face à la pandémie.**



Laetitia Bondo : Les puéricultrices ont l'impression de ne pas être prises au sérieux. Elles veulent des sous (plutôt que des chèques consommation) et de la considération.

**L**e jeu de mot « puéricultriste » nous a été soufflé par l'une des collègues de Laetitia Bondo. Les travailleuses du secteur de l'enfance se sentent délaissées et oubliées. Pourtant, elles ne réclament pas la lune, juste de la considération et du respect pour des métiers de première importance pour l'avenir de notre société et de première ligne face à la pandémie.

Laetitia Bondo, déléguée CGSLB, et ses collègues ne se plaignent pas de leur employeur. « En termes d'aménagement des locaux, de matériel et de différentes perspectives pédagogiques, nous nous sentons privilégié-e-s par notre employeur. Nous souhaiterions obtenir une prime en euros plutôt que sous forme de chèques de consommation telle que la Fédération Wallonie-Bruxelles nous en fait la proposition. La crise et le futur contrat de

gestion de l'ONE ont provoqué un ras-le-bol qui a mené à la grève du 1er avril. »

## EN PREMIÈRE LIGNE

Les travailleuses de la petite enfance estiment qu'elles ont le droit d'être considérées comme faisant partie de la première ligne. Elles ne réclament pas la fermeture des crèches, mais de pouvoir travailler en toute sécurité et d'être récompensées pour cela. Depuis le début elles font face. « Dans les premiers jours, nous ne savions pas si les enfants étaient vecteurs du virus ou pas. Le gel et le lavage des mains fréquent étaient déjà des pratiques courantes dans nos professions, le plus dur était de faire comprendre aux enfants pourquoi nous portions un masque et comment gérer la distanciation. Nous avons reçu des séances de formation via le canal de notre conseillère pédagogique afin de ne pas perdre

le lien avec les enfants. Nous avons serré les coudes pour nous entraider et assurer le service. À ce stade de la pandémie, nous sommes déçues de ne pas bénéficier d'une certaine priorité dans la vaccination et de ne pas recevoir en masse les tests salivaires. » Le personnel ne comprend pas que tous ces efforts ne soient ni récompensés ni même reconnus à leur juste valeur par la société.

## PAS DE PERSPECTIVES FAVORABLES

La réforme des milieux d'accueil de l'enfance adoptée par le précédent gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles avait suscité quelque espoir d'amélioration. « Ils sont anéantis par le futur contrat de gestion de l'ONE (Office national de l'Enfance) que les autorités politiques s'apprentent à signer. Les conditions de travail seront plus pénibles, les exigences plus élevées alors qu'il n'est toujours pas question de revaloriser les salaires. »

Les puéricultrices se sentent trop souvent infantilisées alors que le métier est exigeant et que leur influence dans la prime éducation des enfants est décisive. « Nous nous occupons d'enfants très jeunes parce que les congés parentaux sont trop courts après la naissance et que les parents n'ont pas d'autre solution que de les envoyer à la crèche. Nous ne nous contentons pas d'accueillir chaque enfant, chaque famille est une découverte. Ensemble nous élaborons un projet d'éducation sur mesure pour mener l'enfant vers l'autonomie et lui inculquer des valeurs. »

Souvent participantes aux actions du non-marchand, les puéricultrices avaient enfin décidé de faire la grève rien que pour leurs propres revendications le 1er avril. La balle est dans le camp de la Fédération Wallonie-Bruxelles. ■

# La CGSLB veut plus d'emplois pour les personnes peu diplômées

La CGSLB plaide pour une action spécifique afin d'améliorer la situation sur le marché de l'emploi des personnes peu diplômées en Wallonie.

**A**vec l'accroissement continu du niveau d'éducation, les personnes peu diplômées sont de moins en moins nombreuses. Le nombre d'emplois nécessitant un faible niveau de compétences a quant à lui plutôt augmenté.

Pourtant, cette catégorie de la population peine à trouver sa place sur le marché du travail. Quels sont les facteurs qui expliquent ce paradoxe et quelles sont les recommandations pour augmenter leur participation sur le marché de l'emploi ?

## PLUS D'UN SUR DEUX EST INACTIF

Le Conseil Supérieur de l'Emploi (CSE), dont la mission est d'informer et de conseiller le gouvernement fédéral afin de favoriser la création d'emplois, a publié un rap-

port en février 2021 intitulé « Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ? ».

Cette étude est particulièrement intéressante, car le niveau d'éducation est le principal déterminant de la participation sur le marché du travail, et cela quel que soit l'âge, l'origine, la nationalité ou le genre. En Belgique, seuls 52 % des peu diplômés se présentent sur le marché du travail.

Ce chiffre est encore plus bas en Wallonie avec 46 %. Ce pourcentage est le plus bas par rapport aux deux autres Régions et se situe très en-dessous de la moyenne européenne de 64 %. Cela veut dire qu'en Wallonie, plus d'une personne faiblement diplômée sur deux est inactive.

## RÉFORME DES AIDES À L'EMPLOI

La CGSLB participe activement aux travaux de concertation sociale du Groupe des Partenaires Sociaux Wallons (GPSW) relatifs à la réforme des aides à l'emploi et à la formation. Un travail d'évaluation de plusieurs dispositifs a été réalisé par Deloitte et les interlocuteurs sociaux wallons préparent des recommandations à destination de la ministre de l'Emploi.

La CGSLB plaide pour une réforme des aides à l'emploi qui touche véritablement les personnes éloignées du marché de l'emploi et qui évite ainsi les effets d'aubaine existants actuellement. Cette réforme est nécessaire et urgente afin que la situation de ces personnes ne s'aggrave pas avec les transformations qui s'opèrent sur le marché du travail : digitalisation, progrès techniques, mondialisation...

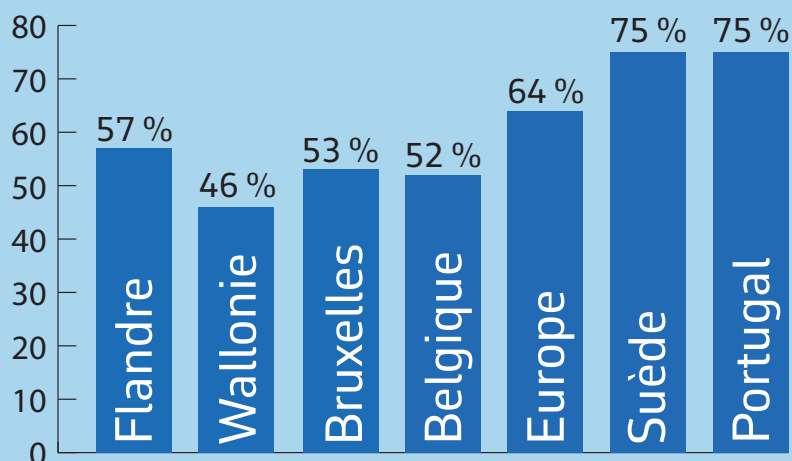
Ces transformations créent ou vont créer de nouveaux emplois, tandis que d'autres, au contraire, vont disparaître ou se transformer.

## PIRE EN TEMPS DE CRISE

Les personnes peu qualifiées font également partie des groupes les plus touchés par les conséquences de la crise sanitaire que nous connaissons depuis plus d'un an.

Il est important de souligner que les femmes sont fortement représentées dans les postes faiblement qualifiés alors que leur niveau d'éducation est maintenant supérieur à celui des hommes. Les femmes sont également plus nombreuses à être inactives sur le marché du travail. Cette problématique est donc importante en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, une thématique qui est chère à la CGSLB.

## Participation des personnes peu qualifiées au marché de l'emploi (travailleurs et demandeurs d'emploi)



### AMÉLIORER LE TAUX D'EMPLOI

Améliorer l'accès à l'emploi des personnes peu qualifiées permettrait d'augmenter le taux d'emploi global, la création de valeur de l'économie, ainsi que l'inclusion sociale via une augmentation du pouvoir d'achat et une réduction du risque de pauvreté.

Pour répondre à l'objectif du gouvernement fédéral d'atteindre un taux d'emploi de 80 % en 2030, c'est particulièrement sur ce groupe qu'il faut concentrer les efforts.

### PARADOXE D'ÉVICTION

Le nombre d'emplois nécessitant un faible niveau de compétences ayant plutôt augmenté, la situation des peu diplômés sur le marché de l'emploi aurait donc dû s'améliorer. Pourtant, c'est le contraire qui a eu lieu : leur part dans l'emploi a reculé de 20 points depuis le début des années 1990.

Parmi les emplois peu qualifiés, la part des personnes peu qualifiées a également chuté en raison d'un contexte de complexification des métiers. Celui-ci a mené à un phénomène de polarisation du marché du travail qui a fait deux types victimes :

- les personnes moyennement qualifiées dont les débouchés se sont réduits par la création de fonctions hautement qualifiées et qui ont dû se rabattre sur des emplois moins qualifiés et plus faiblement rémunérés ;
- les personnes faiblement qualifiées qui ont été évincées et concurrencées par les personnes moyennement qualifiées. Les employeurs privilégient en effet les candidats les plus diplômés, même si leurs compétences ne sont pas absolument nécessaires pour le poste à pourvoir, ceci créant un fort climat concurrentiel.

### CONTRATS PRÉCAIRES

Quelles sont les caractéristiques de ces emplois peu qualifiés ?

- Importance des contrats temporaires : le CDI reste la norme, toutefois il y a 16 % de contrats temporaires (contre 10 % en moyenne pour les autres niveaux de postes) et ce taux monte jusqu'à 20 % en Région wallonne.
- Les contrats temporaires sont en effet plus répandus dans les secteurs où les emplois peu qualifiés se concentrent et



ils sont malheureusement très majoritairement subis (pour 8 travailleurs sur 10).

- La durée des contrats y est plus courte : un tiers des contrats ont une durée inférieure à un mois contre 11 % dans les fonctions hautement qualifiées.
- Importance du temps partiel : une personne sur deux parmi ce type d'emploi l'est à temps partiel, ce qui est deux fois plus important que la moyenne tous niveaux de qualification confondus. Ce chiffre monte à deux tiers parmi les emplois féminins.
- Corrélation entre le nombre d'heures prestées et le niveau de qualification : moins la fonction est qualifiée, plus la durée du temps de travail est courte, ce qui a des conséquences sur le salaire, mais également sur les pensions.
- Horaires de travail moins souples et plus contraignants : les emplois peu qualifiés sont plus souvent à horaires fixes, sans autonomie dans l'organisation du travail, ou avec des horaires coupés plus fréquents, complexifiant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, y compris dans le cadre d'un emploi à temps partiel.
- Très peu de possibilités de télétravail : les emplois peu qualifiés se prêtent moins facilement au télétravail. Ainsi durant le confinement, ces travailleurs ont subi plus de pertes de revenus, car ils sont plus nombreux à être mis en chômage temporaire.

### FORMATION ET DES AIDES À L'EMPLOI

En Belgique, l'enseignement tend à reproduire les inégalités et c'est le cas également au niveau de la formation continue. Les personnes peu diplômées participent peu à des formations continues (20 % uniquement ont participé à une formation au cours des 12 derniers mois en 2016, contre 65 % de hautement diplômés).

Il s'agit de l'effet Matthieu (les plus favorisés tendent à accroître leur avantage sur les autres, ainsi les plus formés sont aussi ceux qui se forment le plus tout au long de leur vie professionnelle) qui doit nécessairement être pris en considération lors de toute réflexion quant au design des dispositifs d'aides à la formation.

Pour la CGSLB, il y a donc une nécessité d'agir sur deux axes :

- augmenter le niveau de qualification via la formation initiale mais également via la formation continue. Tous les indicateurs de formation et d'emploi sont en retrait en Wallonie par rapport à la moyenne nationale. Des efforts considérables devront donc être mis en œuvre dans le plan de relance Get Up Wallonia.
- intensifier le recours aux aides à l'emploi dirigées vers les personnes peu qualifiées.

### PIÈGES À L'EMPLOI

Le rapport du CSE aborde également la question de savoir s'il est financièrement intéressant d'accepter un emploi à bas salaire. Concrètement, les gains apportés par la mise à l'emploi sont-ils suffisants par rapport aux allocations de chômage ?

Alors que les allocations de chômage les plus basses sont déjà inférieures au seuil de pauvreté, la CGSLB plaide pour une augmentation du salaire minimum afin de créer un véritable gain à l'emploi. Cela pourrait prendre la forme d'un bonus à l'emploi qui aiderait les personnes peu qualifiées et celles qui ne gagnent pas beaucoup à mieux s'en sortir financièrement, tel que le gouvernement flamand l'envisage.

### POLITIQUE INCLUSIVE

Les personnes peu diplômées forment un groupe très diversifié, une large palette d'actions concrètes est donc nécessaire pour améliorer leur accès à l'emploi. Il faut agir avant tout sur la formation initiale et continue ainsi que sur la valorisation des compétences. Il faut également veiller à un accompagnement sur mesure en fonction des besoins et du profil de nos affiliés, et veiller à ce que les dispositifs d'aides à l'emploi touchent véritablement les personnes éloignées du marché du travail. Nous souhaitons une politique inclusive afin que personne ne soit laissé de côté. ■

## Domaine de Taintignies

# Une partie de l'argent s'est envolée

Le Domaine de Taintignies a fait aveu de faillite le 29 mars devant le tribunal de l'entreprise qui a désigné deux curateurs. Comme nous le craignons, une partie de l'argent dû par la France a disparu. Contrairement aux promesses de l'employeur, aucun acompte relatif aux salaires du mois de mars n'a finalement été payé aux 84 travailleurs. Nous allons donc introduire leurs déclarations de créance auprès du Fonds de Fermeture des Entreprises. Pour rappel (voir Librement Avril 2021), les autorités françaises avaient décidé de retirer les 74 résidents de cette institution d'hébergement de personnes handicapées, après de nombreux avertissements des travailleurs sur l'insuffisance indécente des moyens mis à leur disposition par l'employeur. ■



## CGSLB Centr'Ouest

# Déménagements Leuze et Tournai

Ça déménage pas mal dans la zone Centr'Ouest.

Le Service Chômage du secrétariat de Leuze ne s'est déplacé que de quelques mètres : Rue du Gard n°2 - 7900 Leuze-en-Hainaut  
Tél. : 069/66.13.70  
Adresse courriel : leuze@cgslb.be

Le secrétariat de Tournai se trouvera à partir du 1er mai :  
Rue du Curé Notre-Dame 24 , 7500 Tournai  
Tél. : 069/22.32.25  
Adresse courriel : tournai@cgslb.be ■



# Egalité salariale, il est temps que l'Europe agisse

**Le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un travail de valeur égale est inscrit dans les traités européens depuis 1957. Néanmoins, l'écart de rémunération entre les sexes demeure généralement élevé dans la plupart des pays européens, s'élevant à 14 % en moyenne au sein de l'UE contre 5,8 % en Belgique.**



Les syndicats militent pour la transparence comme facteur d'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.

**A**u rythme très lent des progrès actuels, nombres de projections économiques indiquent que l'égalité salariale ne sera pas atteinte en Europe avant le siècle prochain (2104), et qu'elle ne le sera jamais dans certains États membres.

## TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

Pourtant, une directive de 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi exige déjà que les employeurs garantissent l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Selon la Commission européenne, le manque de transparence salariale serait l'un des principaux obstacles à l'application de ce principe, car il empêche les travailleurs d'établir une comparaison entre leur rémunération et celle de leurs collègues de l'autre sexe et de savoir si leurs salaires sont conformes au droit à l'égalité de rémunération. Ainsi, en mars 2021, la Commission a introduit une proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations « par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution ».

## LEVER LE SECRET

Si cette proposition présente certains aspects positifs, elle ne semble néanmoins pas à la hauteur de combler définitivement l'écart de rémunération entre les sexes. D'un côté, la directive donnerait à chaque travailleur, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, le droit d'obtenir certaines informations sur sa rémunération et sur celle de l'organisation pour laquelle il travaille, et obligerait les employeurs à publier des rapports annuels sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi que de prendre des mesures pour y remédier, ce qui contribuerait certainement à réduire le secret sur les

rémunérations et à exposer les inégalités salariales. D'un autre côté, cette proposition impose un certain nombre d'obstacles qui pourraient entraver l'obtention par les travailleuses de l'égalité salariale qu'elles méritent et à laquelle elles ont droit.

## FAUX SYNDICALISTES

La réglementation européenne progresse, mais à petits pas. Tout d'abord, la proposition fait actuellement le choix délétère d'accorder les droits à l'information, à la consultation et à la défense des intérêts en la matière non pas aux syndicats, mais aux « représentants des travailleurs ». Cette approche ouvrirait la porte à la création de faux syndicats par les patronats, voire encore pire à la possibilité pour les employeurs de sélectionner eux-mêmes des « représentants des travailleurs » selon des critères arbitraires. Comme signalé à juste raison par la CES, ceci représente une attaque contre des droits syndicaux établis, à laquelle les travailleurs et leurs syndicats doivent résister fermement dans toute l'Europe. Pareillement, il est impératif que les syndicats soient impliqués dans l'évaluation et la définition des critères qui permettent de considérer des travaux comme « égaux » ou « aillant la même valeur ».

## SEUILS TROP ÉLEVÉS

De surcroît, la proposition de directive limite l'obligation de faire rapport sur les écarts de rémunération et de prendre des mesures pour les combler aux organisations comptant plus de 250 travailleurs, ce qui implique qu'environ 67 % de l'ensemble des salariés de l'UE seront exclus de son champ d'application. Non seulement cette limitation nuit considérablement à la valeur de la directive pour la majorité des travailleuses européennes, mais elle est également bien inférieure aux seuils fixés par des législations nationales en la matière, notamment en Belgique où ces obligations de transparence s'appliqueront aux entreprises de 50 employés et plus à partir de 2022.

La CES et la CGSLB se mobilisent ! Il est clair que la proposition de directive actuelle ne suffira concrètement pas à faire face à l'immense défi que représente l'égalité homme-femme en matière de rémunération. Ainsi, la CGSLB rejoint la CES en ses efforts afin de faire évoluer le texte et de garantir le rôle crucial des syndicats et de la négociation collective dans la poursuite de cet objectif. Une action majeure est prévue en toute l'Europe pour mai 2021 !

Marion Lupin

# Non-marchand bruxellois la mobilisation ne faiblit pas

Personne n'a daigné recevoir une délégation des militants du non-marchand bruxellois réunis devant le cabinet du ministre-président Rudi Vervoort le 1er avril. Dans l'esprit de la journée, ils réclamaient du poisson au lieu de devoir se contenter des arêtes. En clair, ils veulent le refinancement des secteurs à hauteur de 100 millions d'euros.



Le non-marchand bruxellois recouvre les fonctions collectives de la santé et de l'aide aux personnes, dont notamment les maisons de repos, l'hébergement des personnes handicapées.

« Il n'y a pas grand-chose qui bouge » déplore Isabelle Janssens, secrétaire permanente CGSLB. « Nos interlocuteurs politiques trouvent chaque fois de bonnes raisons pour reporter les réunions. Nous en sommes toujours au même point qu'il y a deux mois ».

Les montants sur la table au début de l'année tournaient autour des 75 millions sur 4 ans : environ 8 millions en 2021, 15 millions en 2022, 22,6 millions en 2023 et 30 millions en 2024. Les travailleurs estiment les besoins minimums à 100 millions.

## POUR LES BÉNÉFICIAIRES

Le personnel a besoin de plus de moyens afin de mieux s'occuper des bénéficiaires, surtout en période de crise sanitaire. Le sous-financement structurel de ces secteurs a pour conséquence de rendre les conditions de travail très difficiles : manque de personnel, surcharge de travail, temps partiels non-choisis, horaires variables, bas salaires...

Les travailleurs revendiquent d'abord des sous : une augmentation de la masse salariale de 6 %, l'implémentation d'une classification de fonctions qui permette une harmonisation entre les secteurs. Parallèlement ils veulent réduire la pénibilité des conditions d'exercice de leurs métiers : réduction du temps de travail par attribution de 6 jours de congé complémentaires avec embauches

compensatoires, aménagement des fins de carrière à partir de 60 ans, augmentation des normes de personnel accompagnée de l'engagement de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs et droit de prendre trois semaines de congé consécutives et de recevoir son horaires au moins un mois à l'avance.



# Travailler pendant le chômage temporaire

**Pouvez-vous commencer une nouvelle occupation pendant votre chômage temporaire ou effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur ?**

**U**n chômeur temporaire peut toujours commencer ou exercer auprès d'un employeur une autre occupation que celle pour laquelle il a été mis en chômage temporaire. Il peut par exemple aussi effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur, en tant qu'intérimaire ou dans le cadre d'un flexi-job. Vous devez la déclarer à votre secrétariat CGSLB le plus rapidement possible et de préférence avant de la commencer. Pour ce faire, vous devez utiliser le formulaire CORONA-CT-DÉCLARATION-TRAVAIL. Ce formulaire est disponible sur notre site web. L'employeur est évidemment tenu de déclarer l'occupation dans les règles (DIMONA). Vous ne pouvez cumuler les revenus tirés de cette occupation avec les allocations de chômage.

## SECTEURS CRUCIAUX

Pendant votre chômage temporaire, si vous désirez travailler (temporairement) dans le secteur des soins de santé, l'enseignement, dans un centre de suivi des contacts ou un centre de vaccination, cela vous est autorisé jusqu'au 30 juin 2021 tout en maintenant 75 % de vos allocations de chômage temporaire. Les chômeurs temporaires pour cause de Corona qui reprennent le travail dans un des secteurs cruciaux bénéficient également de cette mesure. La liste des secteurs cruciaux et services essentiels a déjà été modifiée et complétée plusieurs fois depuis le début de la crise corona. Vous la trouverez à l'annexe 1 de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020.

## ACTIVITÉ ACCESSOIRE

Pouvez-vous, pendant votre chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que vous effectuiez déjà précédemment ?



Vous pouvez normalement continuer à exercer pendant votre chômage une activité accessoire (en tant qu'indépendant ou salarié) que vous effectuiez déjà si vous en faites la déclaration à votre secrétariat CGSLB et si vous remplissez d'autres conditions en ce qui concerne le moment auquel vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité dont il s'agit. Vous ne pouvez pas non plus dépasser certains plafonds de revenus.

## ASSOULISSEMENT

Jusqu'au 30 juin 2021, un assouplissement sera accordé pour les chômeurs temporaires qui exerçaient déjà une activité accessoire dans le courant des trois mois avant d'être mis en chômage temporaire en raison de

la Covid-19. Vous n'êtes pas tenu de déclarer l'activité accessoire et ne devez pas non plus remplir les autres conditions en ce qui concerne le moment auquel vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité.

Votre allocation journalière peut normalement être diminuée en fonction des revenus issus de votre activité accessoire. Elle ne sera toutefois pas diminuée jusqu'au 30 juin 2021. Attention ! Si vous commencez une activité que vous n'exerciez pas précédemment, en la combinant avec votre activité principale salariée, vous êtes obligé de la déclarer à l'aide des formulaires C1 et C1A. Votre secrétariat CGSLB vous aidera à remplir correctement ces documents. ■

# Chômeur complet ?

Passez à la carte de contrôle électronique pour recevoir vos allocations

**Vous êtes chômeur complet ? Vous pouvez remplir votre carte de contrôle sur votre ordinateur, votre tablette ou votre téléphone intelligent. Apportez les indications nécessaires (jours de travail, de maladie, de vacances...) et envoyez votre carte chaque mois par Internet.**

La carte de contrôle électronique présente **plusieurs avantages** par rapport au papier.

- Vos allocations sont payées plus rapidement
- Elle est facile à remplir
- Vous ne risquez plus de la perdre
- Vous ne devez plus vous déplacer pour acheter des timbres ou la glisser dans notre boîte aux lettres

#### PLUS DE RENSEIGNEMENTS ?

[www.cgsלב.be/fr/carte-de-contrôle-electronique-chomage-complet](http://www.cgsלב.be/fr/carte-de-contrôle-electronique-chomage-complet)  
Ou adressez-vous à votre secrétariat CGSLB.



Votre liberté, votre voix

