



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Il faut sauver et améliorer notre sécurité sociale

Dans ce numéro :

Des actions pour préserver le pouvoir d'achat | Olivier Valentin confirmé comme Secrétaire national |  
Solidarité avec le peuple ukrainien | Prolongation du chômage temporaire pour force majeure Corona

# SOMMAIRE

## L'indexation ne suffit pas 5

L'indexation automatique des salaires et des allocations sociales ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat de la population.

## Vive la sécurité sociale 6

Le Comité national du 1er avril a fait la synthèse des réflexions menées dans les 15 plateformes zonales sur les enjeux et l'avenir de notre sécurité sociale.

## Caméras de surveillance illicites 12

Les images de caméras de surveillance illicites peuvent-elles servir de preuve pour valider un licenciement pour faute grave ?

## Assurances dans le gardiennage 18

Trop de travailleurs du secteur du gardiennage ignorent qu'ils ont droit à une assurance protection juridique et à une assurance soins ambulatoires par le biais du Fonds social.

## Indice de réparabilité 19

Pour lutter contre l'obsolescence programmée des appareils électroniques, les consommateurs belges pourront bientôt bénéficier d'un nouvel outil : l'indice de réparabilité.

## Prolongation des mesures Corona 22

Prolongations des mesures Coronavirus jusqu'au 30 juin 2022 et élargissement du chômage temporaire aux travailleurs des entreprises victimes du conflit entre la Russie et l'Ukraine.



## Indispensable sécurité sociale

Nous voulons vous remercier pour vos partages d'expérience lors des 15 plateformes zonales sur l'avenir de notre sécurité sociale. Le Syndicat libéral ne peut prétendre défendre ses affiliés que s'il sait exactement ce qu'ils pensent et ce qu'ils veulent. Venu de tous les secteurs et de toutes les provinces, des militants ont accepté de se pencher sur une matière certes complexe, mais tellement passionnante, et d'enrichir notre réflexion par leur expérience. À coup de statistiques, d'anecdotes, de questions amusantes, Sabine Slegers et nos collaborateurs des Services Sécurité sociale et Chômage ont réussi à maintenir l'attention de leur auditoire. Il est vrai que nous sommes tous nettement plus conscients du rôle de la sécurité sociale dans notre vie personnelle et dans l'économie du pays depuis la crise sanitaire. Vous lirez en page 22 qu'elle permettra maintenant aux travailleurs et aux entreprises d'affronter la crise née de l'invasion de l'Ukraine. Indispensable sécurité sociale.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
<https://www.cgslb.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgslb.be](mailto:communication@cgslb.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

# Solidarité et combativité

**M**esurez-vous la chance extraordinaire que nous avons, en Belgique, de prévenir et de gérer les conflits par la concertation ? C'est un privilège qui n'existe que dans les démocraties. Sur le banc syndical, nous nous étions habitués à utiliser une rhétorique guerrière pour qualifier nos actions. Nous nous « battrions » pour les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux. Une fermeture d'usine, un saut d'index, une exclusion du droit aux allocations de chômage, un harcèlement moral... sont des actes d'une violence économique et psychologique difficilement supportable pour ceux et celles qui en sont victimes, des actes qui entraînent parfois des réactions désespérées.

Les combats que nous menons dans les comités de gestion des institutions de sécurité sociale, dans les entreprises, dans les commissions paritaires sectorielles, dans les cabinets ministériels, devant les cours et tribunaux... nous les avons toujours voulus pacifiques. Même quand il faut installer un piquet de grève à l'entrée d'une entreprise, même quand il faut manifester dans la rue. Au Syndicat libéral, nous avons toujours privilégié la concertation avant de mener des actions plus radicales lorsque la partie adverse refuse la négociation raisonnable.

Le débat que nous avons entamé avec nos militants (voir pages 6 à 10) sur l'avenir de la sécurité sociale est un exemple du genre. Nos experts vous informent sur les enjeux, vous nous faites part de vos réflexions et de vos expériences et nous nous mettons d'accord sur un ensemble de revendications que nos mandataires défendront à tous les niveaux de la concertation. Nous défendrons le principe d'assurance de la sécurité sociale : je paie des cotisations donc j'ai droit à un ensemble de prestations qui doivent me permettre de mener une vie décente. Le principe d'assurance, ce n'est ni la charité ni l'assistanat. Comme l'a dit et répété Sabine Slegers, Secrétaire nationale, lors du Comité : c'est une histoire d'équilibre entre droits et obligations.

La situation créée par la succession des crises du Covid, de la hausse des prix de l'énergie et de l'invasion de l'Ukraine met en péril les finances d'une bonne partie de la population. Pas uniquement les plus démunis, nous recevons de plus en plus de témoignages de personnes qui arrivaient à s'en sortir en temps normal et qui éprouvent maintenant des difficultés à nouer les deux bouts.

Je peux déjà vous annoncer que nous nous mobiliserons en masse – en front commun syndical - le 20 juin pour réclamer des mesures de soutien du pouvoir d'achat. L'octroi par le gouvernement de 30 millions d'euros pour financer les déplacements professionnels de travailleurs ne pouvant se passer d'une voiture est insuffisant, les mesures pour adoucir la note énergétique des ménages sont insuffisantes. Par ailleurs, nous avons mis la pression sur les fédérations d'employeurs pour qu'elles appuient notre demande de réforme de la loi de 96 sur la préservation de la compétitivité. Notre volonté d'aboutir à retrouver notre liberté de négocier les salaires librement emprunte toutes les voies, du lobbying quotidien à la manifestation dans les rues de Bruxelles en passant par le parlement.

Je ne peux terminer cet éditorial que par un mot d'encouragement au peuple ukrainien. La CGSLB a mis 14 appartements situés sur la côte à la disposition des autorités locales pour y accueillir des réfugiés qui ont fui la barbarie. La violence n'est jamais la meilleure solution, elle n'aboutit qu'à envenimer la situation.

**Mario Coppens**  
Président  
national



# Des solutions pour sauvegarder le pouvoir d'achat

**Le logement, le chauffage, la nourriture, le carburant... Les prix explosent et entament notre pouvoir d'achat. Trop de travailleurs ne parviennent plus à joindre les deux bouts. Les gouvernements tardent à prendre des décisions pour soulager le portefeuille des travailleurs et des allocataires sociaux.**



Nous continuerons à mettre la pression dans la rue le 22 avril et le 20 juin. Entre ces deux dates, d'autres actions sont planifiées.

**L**e problème est que les revenus n'augmentent pas à la même vitesse que le coût de la vie. D'une part, l'indexation automatique ne suffit pas à compenser les hausses de prix. Le panier de la ménagère c'est-à-dire l'ensemble des produits et services ne reflète pas la consommation moyenne d'un ménage belge, rappelons que les carburants en sont exclus, et ne contrebalance pas l'envolée des prix de témoins comme le gaz et l'électricité.

## CHANGER LA LOI DE 1996

Dans les entreprises où nous pourrions négocier des hausses de salaire parce qu'elles réalisent des bénéfices, nous en sommes empêchés. La loi de 1996 sur la sauvegarde préventive de la compétitivité impose une norme salariale tellement contraignante qu'elle rend

impossible toute négociation sérieuse entre syndicats et fédérations d'employeurs.

Les salaires sont trop faibles pour permettre à tous les ménages de remplir leur caddie, de payer leurs factures d'énergie et de faire le plein. La situation est devenue intenable. Soulignons au passage qu'une hausse des rémunérations aurait aussi un effet collatéral positif sur les recettes de la sécurité sociale.

## FRAIS DE DÉPLACEMENT

Le gouvernement fédéral a décidé de dégager une enveloppe de 30 millions d'euros pour soulager le portefeuille des travailleurs qui ont besoin de leur voiture pour se rendre à l'usine, au bureau ou chez des clients. Il a demandé un avis au Groupe des 10 (FEB, Unizo, UCM, Boerenbond, CSC, FGTB et CGSLB) qui

doit faire des propositions de répartition de cette somme entre ceux qui en ont le plus besoin et sans que cela coûte aux entreprises. Il ne faut pas être détenteur d'un diplôme d'ingénieur commercial pour comprendre que 30 millions ne suffiront pas à soulager tous ceux qui souffrent de la hausse des prix des carburants. Pour utiliser au mieux cet argent, le Groupe des 10 a demandé un calcul au Conseil central de l'Économie pour mieux cibler les besoins les plus criants. Un avis des experts est attendu pour la fin du mois.

## ACTIONS SUR LE TERRAIN

Par ailleurs, la CSC, la FGFB et la CGSLB demandent à la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) de réagir face à l'augmentation actuelle du coût de la vie en soutenant notre proposition de modification de la loi sur les salaires (loi de 96) auprès du parlement et du gouvernement fédéral.

Grâce au succès de la pétition que nous avons déposée sur son bureau, la Chambre (l'une des deux assemblées qui composent le parlement, l'autre étant le Sénat) va entamer un débat sur cette loi de 96. Rappelons que notre initiative citoyenne sur la norme salariale avait recueilli les 25 000 signatures indispensables pour qu'elle soit prise en considération en moins de deux semaines. À sa clôture, le 31 mars, elle totalisait 87 390 signatures sans compter celles que nous avons obtenues sur papier dans les entreprises et lors de nos actions sur le terrain. Pour continuer à mettre la pression, nous descendrons dans la rue le 22 avril et le 20 juin. Entre ces deux dates, d'autres actions sont planifiées. Restez vigilants, suivez-nous sur les réseaux sociaux. ■

# L'indexation automatique ne suffit pas à compenser la perte de pouvoir d'achat

La hausse des prix de l'énergie, aggravée par l'invasion de l'Ukraine vient plomber une situation économique qui commençait à s'améliorer après deux années de pandémie. L'inflation a atteint le chiffre vertigineux de 7,3 % en avril. L'indexation automatique ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat de la population.

L'Indice des prix à la consommation comprend 12 catégories principales. Les prix de l'énergie - sans le diesel et l'essence - représentent 180,02 pour 1 000, soit 18 % de ce que l'on appelle couramment le panier de la ménagère. Les prix des carburants - l'essence et le diesel - sont répertoriés sous la catégorie "Transport". Son poids dans l'indice en 2022 est de 161,07 pour 1 000 (contre 156,78 pour 1 000 en 2021). En additionnant le poids de l'électricité, du gaz, du mazout, du diesel, de l'essence et du LPG, on obtient un total de 97,01 pour 1 000 en 2022, soit 9,7 % (contre 82,92 pour 1 000 en 2021, soit 8,29 %).



## INDEXATION PAS SUFFISANTE

L'indexation automatique des salaires absorbe une partie importante du choc, mais pas son intégralité. Cela dépend de différents facteurs, tels que la composition du ménage des travailleurs et allocataires sociaux, leur consommation d'énergie, le type de contrat conclu (à taux fixe/variable) et le niveau salarial. Sans parler du moment de l'indexation.

- Les carburants ne sont pas inclus dans l'indice santé.
- Les ménages des catégories à faible revenu consacrent une part plus importante de leur budget aux produits énergétiques et autres biens de base que la pondération moyenne de l'indice.
- Le système de lissage de l'indice de santé sur quatre mois garantit que les hausses de prix de ces derniers mois pèsent beaucoup moins, ce qui est problématique quand il faut payer ses factures tout de suite.
- Les salaires d'un grand groupe de travailleurs ne sont indexés qu'une fois par an-

née à date fixe, ce qui signifie qu'il peut s'écouler beaucoup de temps avant que les hausses de prix ne soient répercutées sur les salaires. Si les prix baissent à nouveau entre-temps, il est même possible qu'il n'y ait aucune compensation. Les calculs de notre Service d'étude montrent que les prix de l'énergie ont eu un effet à la hausse de 4,775 points sur l'indice santé entre janvier 2021 et février 2022. Les employés de la CP 200 ont bénéficié d'une indexation de 3,58 % au 1er janvier, n'incorporant que 2,13 points des 4,775 points de hausse des prix de l'énergie. Avec un salaire médian de 3 486 €, cela donne une augmentation nette de 34,84 € par mois. Alors que ceux qui ont un contrat variable ont une facture d'énergie qui était de 248,23 € par mois plus élevée en janvier 2022 qu'en juillet 2021.

- Les mesures énergétiques prises par le gouvernement annulent dans de nombreux cas l'effet positif sur le pouvoir d'achat. Par exemple, la prime au chauf-

fage réduira l'indice de 0,24 point en 2022. Dans de nombreux cas, l'augmentation du salaire sera inférieure au bénéfice de la prime de 100 €. La réduction de la TVA sur l'électricité abaisse l'indice de 0,59 point, elle non plus ne contribuera pas beaucoup à compenser la perte. Dans la pratique, les mesures d'aide servent donc davantage à réduire la charge financière maintenant qu'à préserver le pouvoir d'achat, même si nous reconnaissons bien sûr la nécessité de prendre des mesures.

La CGSLB propose notamment de neutraliser les mesures énergétiques dans le calcul de l'indice de santé et de supprimer le lissage, de sorte que les salaires soient indexés sur la base de l'indice mensuel de santé et non de l'indice de santé lissé et de réintégrer les carburants dans l'indice. En outre, il faudrait augmenter la fréquence des indexations, ne serait-ce que temporairement, dans les secteurs où l'indexation n'est effectuée qu'annuellement.

# Préserver et améliorer l'État-providence

Pour recueillir vos opinions sur la sécurité sociale, la CGSLB a organisé quinze plateformes zonales un peu partout dans le pays.

Entre le 11 février et le 18 mars, la Secrétaire nationale Sabine Slegers, accompagnée de spécialistes de notre service Sécurité sociale et du Service Chômage, a pris son bâton de pèlerin pour aller expliquer les enjeux de la réforme de notre système de protection sociale et pour écouter vos remarques et opinions. Elle a présenté la synthèse lors du Comité national du 1er avril.



**D**ans les quinze plateformes zonales, le débat fut animé et passionnant tant le sujet ne laisse personne indifférent. Les deux années de pandémie nous ont bien fait comprendre l'importance d'allouer un revenu de remplacement (les allocations de chômage temporaire) à tous ceux qui en étaient privés et d'assurer les meilleurs soins à ceux qui étaient touchés par la Covid-19. Pendant une courte période, c'est une politique de sauvetage de l'économie « quoi qu'il en coûte » qui a été mise en place dans la plupart des pays industrialisés. Or le principal défi auquel nous devons répondre en permanence est bien l'équilibre entre les

retrées financières et les dépenses de la sécurité sociale. Un équilibre d'autant plus menacé que la population vieillit.

## INGÉNIERIE SOCIALE

Les recettes sont mises à mal par deux tendances en croissance : les formes alternatives de travail et les formes alternatives de rémunération.

En clair, il s'agit d'une part du travail de plateforme, des flexi-jobs, du travail étudiant... et d'autre part des plans cafétaria, voitures de société, actions, CCT 90... Dans tous les cas, il s'agit d'éluder totalement ou partiellement le paiement de cotisations so-

ciales pour augmenter le revenu net tout en diminuant le coût salarial pour l'employeur. Ce dont les travailleurs concernés ne se rendent pas compte, c'est que leurs droits sociaux s'en trouvent réduits. Les allocations de chômage, les indemnités d'incapacité de travail sont calculées sur la base du salaire brut. Pire, les travailleurs occasionnels et les flexi-jobeurs n'ont le plus souvent pas droit au chômage temporaire, ce qui en période de crise sanitaire s'est révélé dramatique.

## RESTER PRAGMATIQUE

Une étude réalisée par SD Worx démontre qu'au moins 6,7 milliards d'euros ont été

octroyés aux travailleurs sous forme de rémunérations alternatives. Contrairement à nos confrères de la CSC et de la FGTB qui crient haut et fort qu'il faut supprimer toutes les exceptions (alors que leurs délégués les négocient dans les secteurs et les entreprises), nous admettons qu'elles répondent à des besoins. Nous sommes pragmatiques et nous osons le dire. Les étudiants doivent pouvoir travailler, les salariés doivent continuer à bénéficier d'une pension complémentaire ou encore d'une assurance hospitalisation... à condition que l'accumulation ne mette pas en péril le financement de la sécurité sociale. En revanche, la CGSLB demande la fin des statuts précaires. Le contrat de travail à temps plein à durée indéterminée doit rester la norme. Il faut limiter le recours aux stages, aux intérimaires, aux flexi-jobs et aux étudiants par exemple en appliquant des ratios sociaux, c'est-à-dire un système d'augmentation ou de réduction des cotisations sociales suivent que l'employeur abuse ou use raisonnablement des autres formes de contrats de travail.

### PAYER LES PENSIONS LÉGALES

Il y aura de plus en plus de pensionnés malgré le relèvement de l'âge de départ à la retraite de 65 à 67 ans. L'idée que les pensions légales seront bientôt impayables a été largement répandue pour faire peur à la population alors que nos pensions belges sont parmi les plus basses d'Europe de l'Ouest. Karine Lalieux, ministre des Pensions, a préparé une proposition de réforme qui devrait se dérouler en 3 phases. Une première phase a déjà été réalisée et a permis une meilleure protection minimale entre autres par le biais d'une augmentation progressive de la pension minimum garantie. Une deuxième phase se concentre sur la fin de carrière et sur l'offre de perspectives positives à tous les travailleurs. Elle comprend, entre autres, des propositions de réforme des conditions d'accès à la pension anticipée et à la pension minimum, l'introduction d'un bonus de pension et la possibilité de prendre une pension à mi-temps. La troisième phase devrait être lancée au sein du Comité national des pensions réformé. Les thèmes qui devraient être abordés dans ce Comité sont : l'augmentation des ratios de remplacement, la généralisation de la pension complémentaire et la modernisation des dimensions familiales.



### PROPOSITIONS

En attendant une concertation approfondie et sérieuse sur l'avenir de nos pensions, la CGSLB demande l'augmentation de toutes les prestations de pension et surtout des plus basses. Conformément au principe d'assurance (je cotise et donc je crée des droits), nous voulons que les pensions soient calculées sur la base de 65 % du salaire au lieu de 60 %.

Le droit à une pension minimum doit être ouvert après 20 ans, en tenant compte de toutes les formes de travail, quel que soit le statut.

Nous demandons évidemment le maintien des périodes assimilées (non-travaillées) dans le calcul de la pension. Une carrière de 42 années assimilées ou effectivement travaillées doit donner droit à une pension, avec une correction pour les métiers lourds. Dans le cadre du travail faisable, la CGSLB demande au gouvernement une politique des pensions qui s'accompagne de décisions équitables sur le RCC, les emplois de fin de carrière et les métiers lourds.

Enfin, tout en préservant la pension légale, la CGSLB demande la poursuite de la démocratisation de la pension complémentaire.

### SOINS DE SANTÉ

Lors de la mise en place du système de sécurité sociale en 1944, le choix a été fait de financer les dépenses de soins de santé par le biais des cotisations sociales. La CGSLB demande que l'on revienne à un système

de santé offrant à chaque citoyen un accès égal à des soins performants et garantissant la qualité de vie. Nous estimons que des moyens de financement alternatifs doivent être directement affectés aux soins de santé. Après tout, les dépenses de santé sont liées à chaque citoyen, indépendamment de son "statut professionnel".

L'État doit assumer sa responsabilité au travers d'un système fiscal équitable par le biais de ses contributions au financement de la sécurité sociale.

### INCAPACITÉ DE TRAVAIL

L'ambition du gouvernement Michel de remettre au travail 10 000 malades de longue durée a échoué : 68 % des trajets de réintégration conduisent à une décision d'inaptitude au travail convenu et même à tout autre travail dans l'entreprise, ils ne conduisent même pas à un travail adapté. Non seulement les employeurs ne font aucun effort pour réintégrer les travailleurs, mais souvent ils les licencient pour force majeure médicale, sans indemnités.

La CGSLB demande de profondes adaptations de la législation sur la réintégration. Il faut absolument limiter les possibilités d'invoquer la force majeure médicale. La procédure doit reposer sur le volontariat. Travailleur, employeur et médecin du travail doivent mieux se concerter afin de donner plus de chances de réussite à la réintégration.

&gt;&gt;&gt;

## ACTUALITÉ

### ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

La CGSLB rejette l'idée de limiter dans le temps le droit aux allocations de chômage qui n'aboutit qu'à contraindre les personnes à se tourner vers le CPAS ou... à disparaître des statistiques. Nous demandons la suppression de la dégressivité renforcée des allocations de chômage ainsi que la suppression de la limitation dans le temps des allocations d'insertion et la réintroduction de l'ancienne limite d'âge de 30 ans. Nous plaçons pour un meilleur accompagnement sur mesure pour les demandeurs d'emploi dans leurs recherches, qui permette de passer de la sanction à la récompense et aux perspectives de travail.

### ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

La CGSLB souhaite que la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (ou ses ayants droit) puisse en-

gager une action civile contre l'employeur s'il a commis une faute grave ayant causé l'accident ou la maladie professionnelle. L'idéal serait bien sûr que chaque employeur donne la priorité à la prévention des accidents et des maladies dans le respect des dispositions de la loi sur le bien-être au travail.

La CGSLB demande que les personnes travaillant via des plateformes numériques aient également accès à une protection sociale adéquate et que l'on trouve un moyen d'offrir une sécurité juridique suffisante aux apprentis et aux stagiaires.

### DES ALLOCATIONS JUSTES

Les principes d'assurance et de solidarité caractérisent le modèle belge de sécurité sociale dans un indispensable esprit d'équilibre mutuel. Équilibre qui est menacé. Le principe d'assurance n'est plus tout à fait res-

pecté depuis que le montant des cotisations sociales est calculé sur la base d'un salaire plafonné, et plus sur le salaire brut total. Les « gros » salaires ont l'impression de payer trop pour les autres et que le principe de solidarité l'emporte. La tentation de recourir à des assurances privées est grande. À l'autre extrémité, les allocations les plus basses se situent en-dessous du seuil de pauvreté. Le principe de solidarité n'est pas respecté non plus.

La CGSLB demande donc l'augmentation du taux de remplacement des allocations par rapport aux salaires perdus et la hausse des plafonds salariaux dans le calcul des allocations. En même temps, la CGSLB veut un mécanisme automatique pour garantir que toutes les allocations représentent toujours au moins 60 % du revenu médian et une révision (à la hausse) du seuil de pauvreté. ■

# Tous et toutes responsables de

Chaque plateforme zonale s'est conclue par un court message politique dans lequel la CGSLB appelle chaque partie prenante à prendre ses responsabilités pour maintenir une sécurité sociale efficace à un coût abordable.



Les parties prenantes en question sont les pouvoirs politiques, les partenaires sociaux dans leur ensemble, les employeurs et les travailleurs à titre individuel et les allocataires sociaux.

### LES PARTENAIRES SOCIAUX

De par leur présence à tous les niveaux de la concertation sociale, y compris dans les comités de gestion des différentes branches de la sécurité sociale, représentants des employeurs et représentants des travailleurs et des allocataires sociaux veillent à ce que la base de financement de notre sécurité sociale soit suffisamment durable, que les dépenses soient contrôlées et que les recettes soient structurelles et prévisibles. Nous sommes particulièrement attachés aux principes de solidarité et d'assurance de la sécurité sociale. L'équilibre entre ces deux principes n'est pas optimal pour le mo-



# Olivier Valentin confirmé à 86 % dans son mandat de Secrétaire national

Les délégués réunis en Comité national le 1er avril ont adopté, à une majorité de 86 %, le rapport d'activités présenté par Olivier Valentin. Ce dernier a donc été confirmé dans son mandat de Secrétaire national pour les quatre années à venir.



Les questions posées par les délégués visaient surtout à renforcer la communication des mandataires dans les commissions paritaires pour se rapprocher des attentes des délégués dans les entreprises. La concertation sociale au niveau des secteurs souffre d'un manque de visibilité accru par le fait qu'elle se déroule généralement bien.

Le précédent mandat fut marqué par la pandémie du Covid, celui-ci commence alors que l'invasion de l'Ukraine amplifie la crise énergétique.

Ce paragraphe extrait de l'introduction du rapport d'activités résume notre état d'esprit devant ces phénomènes extérieurs qui affectent notre économie. « Nos équipes aussi

ont toutes dû s'adapter, partout dans l'organisation, comme jamais auparavant. Chaque métier a pris une nouvelle dimension. Dans toutes ses activités, la CGSLB a fait preuve de créativité et de résilience. Nous avons travaillé à guichet fermé, à distance, sur rendez-vous, avec souvent une certaine inquiétude, mais toujours pour fournir les meilleurs services à nos délégués et à nos affiliés ».

Et nous laisserons la conclusion à Olivier Valentin : « Les résultats de qualité, de professionnalisme et de progrès que nous connaissons chaque année sont le fruit des interactions entre tous, de l'engagement de chacun pour notre belle organisation qu'ils soient collègues, délégués ou militants ». ■

## notre sécurité sociale

ment, ce qui rend de plus en plus difficile la préservation de notre niveau de vie en cas de risque social et le versement de prestations minimales permettant de mener une vie décente.

### LES POUVOIRS PUBLICS

Le gouvernement doit poser toute une série d'actes politiques forts. Nous lui demandons de porter les prestations minimales au seuil de pauvreté ainsi que de garantir la stabilité du mécanisme (l'enveloppe bien-être) qui comme son nom l'indique permet d'adapter les prestations sociales à l'évolution générale du bien-être dans notre pays. Nous attendons du pouvoir fédéral qu'il dégage des sources de financement durables, compte tenu du grand défi que constitue le vieillissement de la population.

Au lieu de faire la chasse aux chômeurs, nous voulons que le gouvernement mette les moyens suffisants en œuvre pour lutter

contre toutes les formes de fraude sociale.

Enfin, nous demandons (voir page 4) la révision de la loi de 1996 sur la préservation de la compétitivité de sorte à retrouver notre liberté de négocier les hausses de salaire et donc les recettes de la sécurité sociale.

### LES EMPLOYEURS

À titre individuel, les employeurs ont la responsabilité de proposer des emplois de qualité, des emplois à part entière qui donnent lieu au paiement intégral des cotisations sociales.

Nous leur demandons de limiter l'utilisation des formes de travail atypiques comme l'intérim, le travail de plateforme ou les contrats à durée déterminée... et de ne pas utiliser les avantages alternatifs à la rémunération brute (plan cafétéria, primes non récurrentes...) qui privent la sécurité sociale de recettes et empêchent les travailleurs de se constituer des droits.

Enfin, nous voulons que les employeurs mettent l'accent sur la prévention et la protection de la santé des travailleurs et d'offrir la possibilité de se réinsérer dans l'entreprise aux salariés en incapacité de travail.

### LES BÉNÉFICIAIRES

En bons libéraux sociaux, nous demandons également aux bénéficiaires de s'engager.

Pour nous, notre sécurité sociale est une histoire de droits et d'obligations. Cela signifie que le droit aux prestations de sécurité sociale ne peut exister que si les conditions d'accès à une prestation sont remplies et que les règles du jeu sont respectées afin de conserver le droit aux prestations. À l'image du hamac dans lequel des profiteurs se prélasseraient, nous préférons celle du filet de sécurité qui permet aux personnes en difficulté de mener une vie conforme à la dignité humaine dans notre pays. ■

# Liberté, responsabilité, tolérance et solidarité : nos quatre valeurs

**Les militants de la CGSLB comprennent parfaitement l'importance de la sécurité sociale et acceptent de payer des cotisations pour la financer. Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB, fait remarquer que ce système de protection dont nous bénéficions tous au cours de notre vie répond aux quatre valeurs de base du syndicalisme libéral.**

## Librement : Qu'est-ce qui vous a le plus surpris dans ce marathon de réunions ?

Sabine Slegers : Que les quatre valeurs fondamentales de la CGSLB s'appliquent aussi dans le domaine de la sécurité sociale. Je commence par la liberté. Nos affiliés et nos collaborateurs se sont exprimés sans tabous après que nous leur ayons donné toutes les informations nécessaires pour les aider à se forger une opinion. C'est d'autant plus indispensable que les employeurs ne jouent pas leur rôle. À plusieurs endroits, j'ai constaté que les travailleurs n'étaient pas conscients des pertes qu'implique un plan cafétaria pour la sécurité sociale ou pour eux-mêmes. En période de pandémie, les allocations de chômage temporaire et les indemnités de maladies sont calculées sur le salaire, pas sur les avantages, sans parler de la pension... Les gens qui comptent sur un flexi-job pour boucler leurs fins de mois à côté d'un emploi normal ont aussi dû constater qu'ils ne recevaient pas de revenu de remplacement pour compenser la perte dudit flexi-job.

## L : En matière de sécurité sociale, il n'y a pas que des droits, chaque acteur a aussi des obligations. Les employeurs tentent parfois de s'y soustraire.

SSL : Oui et j'en viens à notre deuxième valeur : la responsabilité. Tous les acteurs de la sécurité sociale, travailleurs, employeurs, allocataires sociaux doivent faire valoir leurs droits et assumer leurs obligations. Les membres de la CGSLB ne supportent pas les injustices, comme le fait que le travail à temps partiel n'est pas valorisé dans le régime de retraite, le dumping social ou le fait que des employeurs pratiquent la fraude sociale, ou que d'autres abusent de la force majeure médicale pour licencier ou exploitent



des stagiaires qui ne leur coûtent rien au lieu d'engager des travailleurs.

## L : Ce sont des pratiques intolérables.

SSL : Oui, la tolérance, qui est aussi une valeur de la CGSLB, se manifeste autrement. Les travailleurs qui tombent malades doivent être réintégrés en bénéficiant de mesures d'accompagnement. N'importe qui peut être victime d'un coup du sort, une maladie, un accident du travail. La sécurité sociale doit intervenir pour les soigner, pour leur verser des indemnités d'incapacité de travail et leur permettre de revenir en bénéficiant de mesures d'accompagnement dans l'objectif de reprendre un horaire à temps plein.

## L : Le syndicalisme est basé sur la solidarité. Ceux qui ont un travail savent très bien qu'ils peuvent tomber malade, perdre leur emploi et, en fin de carrière, espèrent bien bénéficier d'une pension légale décente.

SSL : La plupart d'entre vous ne sont pas opposés au paiement de cotisations de sécurité sociale à titre de solidarité, tout en soulignant que la pression fiscale sur les revenus du travail est trop élevée. Nous l'avons notamment

constaté lors de la discussion relative à l'inégalité de traitement dans l'octroi de prestations en fonction de la situation familiale (les cohabitants sont traités différemment) ou de la constitution de droits de pension pendant les périodes d'inactivité.

## L : La pandémie l'a montré, la sécurité sociale a sauvé notre société, collectivement et individuellement.

SSL : La sécurité sociale est - et doit rester - un pilier essentiel d'une société juste et sociale qui permet à chaque citoyen de s'épanouir librement. Nous nous opposons à ceux qui prétendent que les demandeurs d'emploi ou les malades sont des profiteurs. Pour nous la sécurité sociale constitue un filet de protection, pas un hamac où l'on pourrait se prélasser.

Pour que cette protection sociale reste légitime, abordable et soutenue, la CGSLB s'attend à ce que les différentes parties prenantes (employeurs, travailleurs, politiques) prennent leurs responsabilités et, oui, cela vaut donc aussi pour les allocataires sociaux.

# Présomption de salariat pour les travailleurs de plateforme

L'avant-projet de loi du gouvernement instaure une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes numériques « donneuses d'ordres ». Il prévoit également que la loi sur les accidents du travail s'applique aux travailleurs de plateforme, qu'ils soient salariés ou indépendants.



Une plateforme numérique « donneuse d'ordre » est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération.

L'avant-projet de loi prévoit pour les plateformes numériques donneuses d'ordre que les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire être exécutées dans les liens d'un contrat de travail lorsqu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis :

- 1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité ;
- 2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation à d'autres fins que le bon fonctionnement de ses services de base ;
- 3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;
- 4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes ;
- 5° l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des

règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

- 6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation ;
- 7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté d'organiser le travail (horaires, absences...) ;
- 8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

## CHARGE DE LA PREUVE

La mise en place de ces critères risque d'affaiblir la présomption de salariat. Si chaque travailleur de plateforme doit démontrer que les critères sont réunis, cela risque d'être très compliqué compte tenu de la situation économique de la majorité des travailleurs des plateformes qui ne leur permet pas d'aller

systématiquement devant les tribunaux pour revendiquer l'application de cette présomption. De plus, on peut imaginer que certaines plateformes tenteront d'éviter de tomber dans ces critères en utilisant une panoplie d'arguments ou en adaptant leurs conventions avec les travailleurs uniquement en vue de contourner ces critères. La CGSLB était demandeuse d'une présomption réfragable de salariat pour l'ensemble des travailleurs des plateformes sans que des critères doivent être remplis. Enfin, le Tribunal du travail de Bruxelles avait déjà renversé la présomption de salariat de plusieurs coursiers dans le jugement Deliveroo du 8 décembre 2021 en se basant sur les critères généraux de la loi du 27 décembre 2006. Les critères généraux n'ayant pas été modifiés avec cet avant-projet, la même situation peut survenir et de nombreux travailleurs des plateformes pourraient encore voir cette présomption de salariat être renversée.

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

L'avant-projet de loi prévoit que la loi sur les accidents de travail s'applique également :

- aux travailleurs de plateforme qui exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre qu'ils soient travailleur salarié ou indépendant.
- à l'exploitant de plateforme.

Cela signifie que l'ensemble des travailleurs des plateformes sera protégé en cas d'accident du travail, et ce, quel que soit leur statut. Il faut encore s'assurer que cette protection s'appliquera également aux travailleurs pressant dans le cadre de l'économie collaborative, car le projet de texte ne prévoit rien à ce sujet. ■

# Images de surveillance illicite et licenciement pour motif grave

**Quels sont les principes légaux d'application pour la surveillance par caméra sur le lieu de travail ? Et que dit la jurisprudence actuelle au sujet de la recevabilité d'une preuve obtenue de manière illicite pour justifier un licenciement pour motif grave ?**

La convention collective n°68 concerne la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

La CCT a pour but de garantir le respect de la vie privée des travailleurs et la protection de leur dignité en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions la surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images peut être introduite.

## QUESTION DE PRINCIPES

Elle n'est autorisée que lorsque l'un des principes suivants est poursuivi :

### • Finalité

La surveillance par caméra sur le lieu de travail n'est autorisée que pour les finalités suivantes :

- la sécurité et la santé
- la protection des biens de l'entreprise
- le contrôle du processus de production qui peut porter tant sur les machines, pour en vérifier le bon fonctionnement, que sur les travailleurs, pour l'évaluation et l'amélioration de l'organisation du travail
- le contrôle du travail du travailleur.

### • Proportionnalité

L'employeur ne peut utiliser la surveillance par caméras d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite. La surveillance par caméras doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de cette finalité. Par principe, elle ne peut entraîner une ingérence

dans la vie privée du travailleur. Si toutefois cela devait être le cas, elle doit être réduite à un minimum. À cet effet, il y a lieu de respecter la procédure de consultation.

### • Transparence

Enfin, l'employeur est également tenu de respecter certaines obligations en matière d'information, consultation et conservation d'images.

## PREUVE DE MOTIF GRAVE

Par motif grave, on entend toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La partie qui invoque le motif grave doit démontrer :

- qu'elle a respecté les délais en matière de licenciement et de notification des raisons invoquées qui justifient le licenciement.
- La réalité des faits qui justifient le motif grave invoqué.

La preuve du motif grave peut être apportée par toutes voies de droit. Il y a une vingtaine d'années, la preuve apportée par des images de caméras n'était acceptée que lorsque les images avaient été obtenues de manière légale. Les juridictions du travail refusaient de tenir compte des preuves obtenues de manière illicite (*Tribunal du travail de Charleroi, 4 novembre 2002, Cour du travail d'Anvers, 6 janvier 2003*).

Depuis la jurisprudence dite Antigone de la Cour de cassation, dans le domaine pénal, les choses ont changé.

## ET EN DROIT DU TRAVAIL ?

Selon divers arrêts de la Cour de cassation, le juge peut écarter une preuve recueillie irrégulièrement uniquement dans les cas suivants :

- la violation d'une règle prescrite à peine de nullité;
- un vice entachant la fiabilité de la preuve;
- la violation du droit à un procès équitable.

(*Cour de cassation 14 octobre 2003, Cour de cassation 2 mars 2005, Cour de cassation 10 mars 2008*).

Les principes précités s'appliquent directement aux affaires pénales. Concrètement, une preuve obtenue de manière illicite peut être utilisée pour justifier une violation pénale, sauf si elle est déclarée nulle pour les raisons suivantes :

- le respect de certaines conditions de forme est prescrit à peine de nullité, ou
- l'irrégularité commise a entaché la crédibilité de la preuve, ou
- l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable.

## JURISPRUDENCE DIVISÉE

Pour ce qui est de l'application de l'arrêt Antigone aux litiges civils, en matière de droit du travail notamment, la jurisprudence n'est pas unanime en la matière.

Le Tribunal du travail de Gand, division Roeselare, a appliqué cette jurisprudence Antigone dans son jugement du 1er septembre 2014. Pour justifier le motif grave, à savoir le vol de fils de cuivre, l'employeur a utilisé les images de caméras recueillies de manière irrégulière. Ce dernier a en effet oublié de respecter la procédure de consul-



tation et d'information telle que prévue par la CCT n° 68 avant de placer les caméras. Le tribunal a dès lors considéré que les images ne devaient pas être écartées, car on y voyait clairement le travailleur prendre des fils de cuivre dans le conteneur. La fiabilité des images était donc établie. Par ailleurs, le tribunal a jugé que le droit à un procès équitable n'avait pas été mis en péril vu que les images filmées ne constituaient pas une atteinte à la possibilité pour le travailleur de se défendre.

Dans son arrêt du 2 octobre 2015, la Cour du travail de Bruxelles a estimé que les principes de la jurisprudence Antigone pouvaient aussi s'appliquer au droit social. Dans un arrêt ultérieur, la Cour du travail de Bruxelles a jugé qu'outre le fait qu'il n'y avait pas de sanction de nullité prévue en cas de non-respect du devoir d'information et que le droit à un procès équitable n'était pas mis en péril, l'utilisation d'images obtenues de manière irrégulière ne pouvait pas être considérée comme manifestement déraisonnable, étant donné que l'entre-

prise était victime de vols depuis un certain temps déjà (*Cour du travail de Bruxelles, 6 janvier 2017*).

Le Tribunal du travail de Liège, division Dinant, estime aussi que le champ d'application de la jurisprudence Antigone peut être élargi aux litiges civils. Selon le tribunal, des images de caméras de surveillance obtenues sans respecter les dispositions de la CCT 68 peuvent servir de preuve sans qu'elles ne soient frappées de nullité (*Tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2 octobre 2020*).

Dans un jugement plus récent, le Tribunal du travail de Liège a refusé d'appliquer la jurisprudence Antigone, et ce, en se référant à un arrêt de la Cour du travail de Liège. Le tribunal a refusé d'accéder à la requête de l'employeur de reconnaissance de motif grave en vue de licencier un travailleur protégé en application de la loi du 19 mars 1991 au moyen d'une preuve obtenue de façon illicite. Le tribunal a jugé que la jurisprudence Antigone devait se li-

miter aux litiges pénaux et ceux en matière de droit social, dans lesquels des délits ou des violations peuvent être punis par des sanctions pénales (*Cour du travail de Liège, 6 février 2015, Tribunal du travail de Liège, 13 mars 2017*).

Dans son arrêt du 26 mai 2020, la Cour du travail de Mons a également estimé que la jurisprudence dite Antigone ne s'appliquait pas dans des litiges civils et que le juge du fond lui-même est en mesure d'estimer la valeur des pièces qui lui sont présentées en tenant compte des circonstances propres de l'affaire en cours, des réclamations distinctes et de l'examen des droits invoqués.

Malheureusement, il est fort probable que la jurisprudence Antigone s'imisce encore davantage dans le droit du travail. Il y a peu, la Cour de cassation a appliqué les principes de cette jurisprudence dans une affaire civile opposant un acheteur et un vendeur (*Cour de cassation, 14 juin 2021*).

# Les délégués CGSLB Luminus signent la CCT Next Normal

**Améliorer les conditions de travail par le dialogue et en fonction de l'intérêt général. C'était, une fois de plus, la vision adoptée par la CGSLB chez Luminus. Le Syndicat libéral a finalement laissé la décision au personnel et a par conséquent été le seul syndicat à signer la nouvelle CCT.**

**E**n décembre, la CGSLB a signé chez le producteur d'électricité et fournisseur d'énergie Luminus, la CCT « next normal ». Cette convention reprend une série de dispositions relatives au télétravail avec notamment une indemnité de télétravail, une intervention dans les frais d'internet, la possibilité de télétravailler de l'étranger dans certaines limites, la mise à disposition de matériel informatique, l'intervention dans l'achat de matériel de bureau ergonomique et l'octroi d'une indemnité rétroactive nette pour les efforts fournis durant la période de COVID.

Mike Rubens, employé au site administratif de Luminus à Liège et délégué : « Cela fait près d'un an que nous négocions pour arriver à ce résultat. Déjà en 2017-2018 une proposition de CCT prévoyait 2 jours par semaine de télétravail, mais aucun accord n'était intervenu, de sorte que la direction a eu recours à des avenants individuels. La crise sanitaire nous a contraints à travailler 4 ou 5 jours par semaine de la maison, sans qu'aucun avenant ne soit plus nécessaire. Les travailleurs ont découvert le télétravail avec ses avantages et ses inconvénients. »

## TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL

« Quasi simultanément, direction et personnel se sont demandé : Que se passera-t-il après la pandémie, quand le télétravail ne sera plus obligatoire ? De là est né l'accord *Next normal*. L'employeur a fait une proposition, les organisations représentatives l'ont ensuite rectifiée. Ensuite, le projet a encore fait la navette quelques fois. Dans l'ensemble, les conditions finales sont meilleures que dans la proposition initiale. À un moment, les négociations ont coincé sur le sujet de l'abonnement social, l'intervention de l'employeur dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et qui vaut pour l'ensemble du secteur. Certaines organisations syndicales voyaient dans le nouveau régime qu'il serait question de proratiser l'intervention mensuelle. À la CGSLB, nous avons pu démontrer qu'il n'en était rien. L'abonnement social reste garanti intégralement et certains travailleurs recevront en prime un complément net si la somme de l'abonnement social et des indemnités de télétravail dépasse le montant de l'abonnement social, sur la base des jours de télétravail et de présence au bureau. »

En plus, la CGSLB a pu obtenir pour les travailleurs qu'en cas d'obligation au télétravail imposée par les autorités, l'employeur verse une indemnité journalière égale à 3 euros sans limite mensuelle.



## RESTER CONSÉQUENT

« Nous avons interrogé nos affiliés et la majorité a exprimé son accord avec le projet de CCT », indique Mike. « En tant que syndicat, il faut alors être conséquent et signer la convention. La CGSLB part du principe que l'amélioration des conditions de travail en fonction de l'intérêt général passe par le dialogue », précise Thomas Vanbiervliet, Secrétaire permanent CGSLB. « L'accord représente une amélioration de la proposition pour les travailleurs, l'application respecte les règles fiscales et les intéressés ne sont pas lésés puisque l'indemnisation forfaitaire de l'abonnement social est maintenue. Nos affiliés ont marqué leur accord. C'est pour cela que nous avons pris nos responsabilités en signant la CCT, même si cela signifie que nous sommes la seule organisation syndicale à le faire. »









Et puis, ce qui ne gâche rien : grâce au Syndicat libéral, chaque travailleur de Luminus reçoit en plus une prime de 200 euros nets pour les efforts fournis durant la crise sanitaire ! (période de 2020, à l'exception des anciens collaborateurs de Essent).

## RÉFLEXION FAITE

« Même avant les dernières élections sociales, nous remarquons que de plus en plus de gens étaient attirés par l'approche pragmatique du Syndicat libéral. » analyse Mike, En compagnie de Monia Falci, Patrick Tuytschaever et du reste de l'équipe CGSLB chez Luminus il veut appliquer notre slogan "plus de dialogue et moins de casse".

« À la CGSLB, c'est la base qui décide, pas le sommet. Nous ne forçons personne, nous informons clairement les travailleurs des avantages et des inconvénients d'une proposition, avant de suivre le résultat issu des votes. Car c'est ainsi que fonctionnent la démocratie et le libéralisme. Les prises de position viennent de la base et chaque individu conserve son libre choix. »

# Vive le printemps

	5 % de réduction sur vos vouchers Kréfel
	5 % de réduction sur toute la gamme
	20 % de réduction sur une sélection de produits
	15 % de réduction sur les tickets d'entrée Virtual Park
	25 % de réduction sur une sélection de produits Kärcher
	Jusqu'à 40 % de réduction sur toute la gamme
	10 € de réduction sur les tickets d'entrée Walibi
	5 % de réduction sur les vouchers Oh'green

Comment vivez-vous le retour des beaux jours ? Le temps du nettoyage de printemps, des sensations fortes dans les parcs d'attractions, des plantations dans votre jardin ? La plateforme avantages de la CGSLB vous propose des tas de réductions pour vous aider à repartir après l'hiver.

## BIENVENUE CHEZ EKIVITA EDENRED

Vous ne connaissez pas encore la nouvelle plateforme Avantages du Syndicat libéral ? Cliquez vite sur [avantages.cgsלב.be](http://avantages.cgsלב.be). Vous pourrez encore plus facilement bénéficier de réductions exclusives !

Dépêchez-vous d'activer votre compte – même si vous étiez déjà enregistré sur la plateforme CGSLB Avantages – et profitez des aubaines !

Allez sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) et cliquez sur le bouton 'activer mon compte'. Introduisez votre numéro d'affiliation (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et personnalisez votre mot de passe.

Des soucis pour vous connecter ou vous enregistrer ? Le helpdesk d'Edenred est à votre disposition au 02/201.74.61 ou par e-mail à l'adresse : [support-ekivita-be@edenred.com](mailto:support-ekivita-be@edenred.com).

Vous avez égaré votre numéro d'affiliation ? Demandez-le auprès de votre secrétariat CGSLB.

**Astuce** : téléchargez l'**app Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos vouchers en 3 clics
- Accessible partout et à toute heure
- Vous avez toujours vos vouchers avec vous
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos vouchers, même offline
- Trouvez vos réductions sur la plateforme



# La CGSLB plus facilement joignable par téléphone



**Nous avons bien compris votre message. Nous avons continué à tout mettre en œuvre pour améliorer nos services pendant la pandémie. Nos collaborateurs sont désormais plus facilement joignables par téléphone.**

**V**ous l'aurez sans doute remarqué, l'une après l'autre les zones de la CGSLB ont basculé vers un nouveau système de téléphonie. Un défi technologique et un pas important vers une meilleure accessibilité selon Tom Van Droogenbroeck, responsable qualité.

**Tom Van Droogenbroeck** : « *Nous nous sommes toujours préoccupés de la qualité de nos services. En règle générale, selon notre dernière enquête, les affiliés se déclarent satisfaits de la manière dont nous les aidons... sauf qu'il n'est pas toujours facile d'obtenir l'un de nos collaborateurs au téléphone.* »

## L : Comment ça ?

« *La CGSLB veut aussi assurer une présence sur le terrain, y compris dans des petites localités, ce qui a pour conséquence que nos collaborateurs doivent se partager entre plusieurs secrétariats ou permanences au sein de leur zone. De plus, nous sommes amenés à fermer nos bureaux au public à certaines heures pour nous donner le temps de traiter les dossiers à tête reposée. Cela devenait difficile de savoir quand on pouvait téléphoner, à qui et sur quel numéro.* »

## L : Qu'est-ce qui a changé ?

« *Nos bureaux sont liés entre eux par zone géographique. Autour d'une grande ville comme à Charleroi ou par province comme à Liège ou par morceau de province. Dans la zone Centr'Ouest, par exemple, tous les collègues peuvent vous répondre au téléphone qu'ils soient physiquement à Comines, Tournai, Ath, Mons ou La Louvière. Vous ne vous adressez plus à un secrétariat, mais à une zone. Des 140 numéros de téléphone de la CGSLB, il n'en reste plus que 15. Vous formez le numéro de votre zone un point c'est tout. C'est plus simple, non ?* »

## L : Pour l'affilié, c'est certainement plus facile !

« *Évidemment ! Notre taux d'accessibilité par téléphone a largement dépassé les 90 % grâce à ce nouveau système de numéro de téléphone unique par zone. Un affilié a plus rapidement un collaborateur en ligne et ne dépend plus des heures d'ouverture particulières de son secrétariat.* »

## LES ASTUCES DE TOM

- Il vaut mieux téléphoner l'après-midi, le nombre d'appels est moins élevé que le matin.
- Autour du changement de mois, la meilleure façon de savoir si vos allocations de chômage ont été versées est d'appeler le numéro

gratuit 0800-16001. Cette information est également consultable en ligne sur 'Mon dossier chômage'. Plus besoin de téléphoner à votre secrétariat donc. Pour en savoir plus : <https://www.cgslb.be/fr/mon-dossier-chomage>.

- Vous préférez parler à une personne de confiance ou aborder les aspects juridiques de votre dossier ? Prenez rendez-vous.

Les collaborateurs de la CGSLB sont joignables par téléphone dans toute la Belgique :

**lundi, mardi, mercredi, jeudi** : de 9 à 12 heures et de 13 à 16 heures

**vendredi** : de 9 à 12 heures

## NUMÉRO DES DIFFÉRENTES ZONES

zone	numéro
<b>Wallonie</b>	
Brabant Wallon	067-47 01 30
Charleroi	071-49 71 00
Hainaut Centr'Ouest	064-49 50 70
Liège	042-90 35 00
Namur-Luxembourg	081-39 52 50
<b>Bruxelles</b>	
Bruxelles	02-882 13 00
<b>Flandre</b>	
Antwerpen Metropool	03-375 64 60
Halle-Vilvoorde	027-90 22 00
Limburg	089-39 93 70
Mechelen Rupel Kempen	015-79 34 00
Regio Gent	09-396 75 00
Vlaams-Brabant	016-79 30 00
Waas & Dender	033-75 57 00
West-Vlaanderen	051-79 22 00
Zuid Oost-Vlaanderen	053-89 50 00

La liste des bureaux, ainsi que leur adresse, numéro de téléphone et heures d'ouverture se trouvent sur [www.cgslb.be/fr/secretariats/provinces](http://www.cgslb.be/fr/secretariats/provinces).



## Titres-services

# Rien de neuf pour le remboursement des frais de déplacement

Les entreprises du secteur des titres-services ouvrent volontiers leurs poches pour recevoir les subsides de l'État, mais pas question de mettre la main au portefeuille pour rembourser davantage les frais de déplacement des travailleurs. Il est cependant possible de faire autrement, comme le démontrent les employeurs des soins à domicile.



Les actions de grand nettoyage de printemps continuent pour amener les employeurs à mieux indemniser les frais de déplacement des travailleurs des titres-services.

La terre ne s'arrête pas de tourner. L'année 2022 n'a rien à envier aux deux précédentes. La pandémie n'est pas encore derrière nous, même si on en parle moins dans les médias. La guerre fait rage en Ukraine. Sans oublier l'inflation et la crise énergétique qui ont un impact sur les prix. Vous êtes de plus en plus nombreux à rencontrer des difficultés.

### PLUS DUR POUR LES PAUVRES

Cette augmentation des prix est la même pour tous, aussi bien pour ceux qui gagnent bien leur vie que pour les autres. Force est de constater que ce sont les travailleurs à faibles revenus qui souffrent le plus de cette situation. Nous avons déjà parlé des travailleurs des titres-services à plusieurs reprises dans ce magazine. En décembre 2021, nous vous annoncions que les frais de déplacement pour ces travailleurs représentaient souvent 10 %

de leur salaire mensuel. C'était au moment où le prix du carburant à la pompe oscillait entre 1,5 € et 1,7 € du litre. Depuis, 1,7 € c'est le devenu le prix le plus bas. Par conséquent, ce n'est plus 10 % de leur salaire mensuel qu'ils doivent consacrer à leurs frais de déplacement, mais bien plus.

### 30 MILLIONS D'EUROS DE L'ÉTAT

Début avril, le gouvernement a décidé de débloquer 30 millions d'euros pour intervenir dans les frais de carburants des travailleurs qui utilisent leur voiture personnelle pour se rendre au travail. Ce budget est unique et sera réparti entre différents secteurs. Les soins à domicile, 40 000 travailleurs, sont également concernés par cette mesure. Cela représente un peu moins d'un tiers du nombre de travailleurs des titres-services, mais il y a d'autres (sous-)secteurs qui vont aussi bénéficier de ce coup de pouce. Les 30 millions d'euros seront

donc très vite distribués et cette mesure ne fera pas une grande différence.

C'est donc une nouvelle fois le gouvernement qui dégage de l'argent pour un secteur dont les employeurs refusent depuis plus de 6 mois d'intervenir pour augmenter les frais de déplacements de leurs travailleurs. Cela revient à donner de la confiture à des cochons. Les grandes entreprises commerciales du secteur vont accepter l'argent de l'État, comme elles l'ont fait lorsqu'il devait servir à fournir du matériel de protection aux travailleurs. Des moyens qui seront mal utilisés par deux entreprises sur trois ! Pas de problèmes pour recevoir des subsides, mais pas question de mettre elles-mêmes la main au portefeuille pour aider les travailleurs.

### COMME DANS LES SOINS À DOMICILE

Il est possible de faire autrement. Quelques organisations du secteur des soins à domicile commencent à accorder des interventions supplémentaires à leurs travailleurs pour les soulager un peu financièrement. Et pas besoin de discussions interminables ou de pression politique. Il s'agit d'un faible montant, mais c'est le signal qu'il est possible de faire autrement. Dans un secteur où les interventions sont déjà un peu plus élevées et les marges plus petites (surtout en comparaison avec celles des entreprises commerciales), les employeurs font un effort, ils font preuve de solidarité et d'humanité envers leurs travailleurs. En ces temps difficiles, c'est quelque chose à souligner et nous ne pouvons qu'espérer que cela incitera d'autres à en faire de même... ■

Tommy Jonckheere

# Deux assurances offertes aux agents de gardiennage

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

« Nos affiliés nous signalent que les agents de gardiennage, en première ligne sur le front tout au long de la crise sanitaire, ont été victimes d'agressions physiques et verbales. Or, en 2021, le fonds social n'a recensé que six travailleurs ayant fait appel au service de protection juridique offert par le Fonds social » explique Aurélie Carette, responsable nationale Gardiennage CGSLB. Un petit rappel s'impose donc.

## PROTECTION JURIDIQUE DAS

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

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

Depuis le 1er octobre 2018, l'assurance protection juridique couvre tous les frais de défense (avocat, frais de justice, frais de huissier, etc.) du travailleur victime. Elle n'a pas pour but de couvrir les dommages matériels et corporels du travailleur. Il n'y a pas de conditions d'accès spécifique à l'ancienneté ou au nombre d'heures de travail pour y faire appel.

Dans le cas où le travailleur subi également des dommages corporels et/ou matériels, en discussion avec l'assurance DAS, une intervention peut avoir lieu si les montants réclamés sont inférieurs à 500 € et ne justifient donc pas de procédure de défense.

## Marche à suivre

Le travailleur victime doit introduire sa déclaration de sinistre endéans l'année auprès du Fonds.

Vous devez également le plus rapidement possible transmettre une copie de votre Procès-Verbal d'audition. La compagnie d'assurance doit d'abord donner son accord avant que débute l'intervention. Gardez bien tous vos documents en lien avec votre demande.

## ASSURANCE DE SOINS AMBULATOIRES

Vous avez droit à une assurance soins de santé ambulatoire souscrite auprès d'AXA !

Ne passez pas à côté de cet avantage que le secteur vous propose. Vous avez travaillé dans le secteur plus de 320 heures durant les deux derniers trimestres, vous avez droit à l'assurance soins de santé ambulatoire !

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

## Qu'est-ce qu'elle couvre ?

- Les prothèses optiques : verres de lunettes, verres de contact pour autant qu'il y ait un changement de dioptrie et monture de lunettes, une fois tous les 5 ans.
- Les prothèses dentaires : prothèses amovibles ou fixes, implants, pivots, couronnes, bridges une fois par 5 années pour une même dent .
- Les soins ambulatoires : les honoraires médicaux et paramédicaux, les analyses médicales et l'imagerie médicale, appareils orthopédiques et prothèses médicales, médicaments, les produits parapharmaceutiques, traitements orthodontiques.
- Avantages supplémentaires : assistance dans le cadre d'un rapatriement après une hospitalisation ; Doctors Online by AXA, le service de consultation médicale en ligne gratuit.

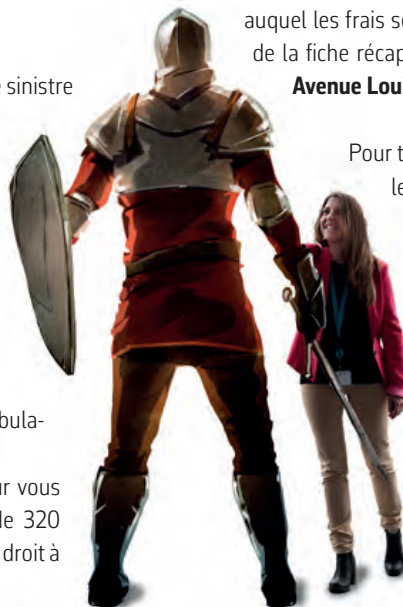
## Comment faire ma demande de remboursement ?

- Soit vous vous enregistrez via l'application itsme, soit vous demandez au Fonds social votre numéro de police individuel afin de vous inscrire.
- Soit via la plateforme [www.myaxahealthcare.be](http://www.myaxahealthcare.be)
- Soit par e-mail à [surveillance.health@axa.be](mailto:surveillance.health@axa.be) en mentionnant dans l'objet du mail son numéro de police et le mois et l'année auxquels ses frais se rapportent (sous la forme : numéro de police + mm/aa)
- Soit par courrier : vous rassemblez tous les frais médicaux et les attestations de remboursement de la mutuelle classés par mois et année et joignez-y une fiche récapitulative indiquant son numéro de police, nom et son prénom, numéro de compte pour le remboursement et le mois auquel les frais se rapportent. Vous envoyez ces frais, accompagnés de la fiche récapitulative, par courrier à l'équipe d'AXA Healthcare, Avenue Louise 166, Boîte 1, 1050 Bruxelles.

Pour tous les frais pharmaceutiques, vous pouvez utiliser le code-barres AssurPharma dans les pharmacies belges afin d'envoyer les certificats directement à AXA. Le code-barres se trouve sur la plateforme MyAXA Healthcare.

Besoin d'aide ? AXA Healthcare est joignable par téléphone : 02/642.45.70 ou par E-mail : [surveillance.health@axa.be](mailto:surveillance.health@axa.be)

Tous les contacts ne sont pas bienveillants dans la journée d'un agent de gardiennage. L'assurance protection juridique du secteur peut se révéler fort utile en cas d'agression.



# L'indice de réparabilité : bientôt en Belgique ?



**Pour lutter contre les pratiques qui réduisent la durée de vie de certains appareils électroniques, les consommateurs belges pourront bientôt bénéficier d'un nouvel outil : l'indice de réparabilité. Il s'agit d'une note attribuée à un appareil électronique par le fabricant, qui informe le consommateur sur le caractère réparable de celui-ci. Cet indice varie entre 1 et 10.**



En attendant l'indice de réparabilité, la Wallonie travaille à la mise en place d'un Observatoire de la réparation dans le cadre du Plan wallon des Déchets-ressources.

L'indice de réparabilité a pour but de sensibiliser les citoyens, de les inciter à acheter des produits plus facilement réparables et de recourir davantage à la réparation en cas de panne.

Il est vrai que la réparation contribue à l'économie circulaire. En effet, elle permet de réduire la consommation des ressources naturelles et les déchets. De plus, la réparation est un secteur où le potentiel d'emplois non délocalisables est important, des emplois qui pourraient être valorisés si les produits étaient conçus pour durer et être réparés. Pourtant aujourd'hui, il demeure plus rentable pour les fabricants de vendre de nouveaux produits que de faciliter la réparation. Seule une législation peut garantir que les fabricants nous permettent de faire réparer nos produits (ou de les réparer nous-mêmes), en nous fournissant les outils et les informations nécessaires.

## EN FRANCE C'EST CHOSE FAITE !

L'indice de réparabilité est obligatoire en France depuis le 1er janvier 2021, sur cinq catégories de produits : les smartphones, les ordinateurs, les téléviseurs, les lave-linge et

les tondeuses à gazon. Cette décision s'inscrit dans le cadre de la loi française anti-gaspillage pour une économie circulaire.

La Wallonie quant à elle, travaille dans le cadre du Plan wallon des Déchets-ressources, à la mise en place d'un « Observatoire de la réparation ». L'objectif est de mieux appréhender le secteur de la réparation en Wallonie et d'aboutir à des propositions de mesures d'actions. Parmi ces mesures, on retrouve les chèques réparation, les labels, les incitants fiscaux, les campagnes de sensibilisation, la mise en ligne d'une cartographie des réparateurs ainsi que la mise en place d'une plateforme mutualisée pour les pièces détachées.

## LE DROIT À LA RÉPARATION

En décembre 2020, le Parlement européen a adopté une résolution en faveur du **droit à la réparation** sur les appareils électroniques. Appareils dont la fabrication et l'utilisation ont un lourd impact environnemental et social. Ils mettent en œuvre des matières premières précieuses et une quantité d'énergie considérable. Lorsque ces appareils sont jetés, toute l'énergie qu'ils contiennent ainsi que de nom-

breux matériaux sont perdus. Seule une petite partie peut effectivement être recyclée. C'est pourquoi la réparation est le moyen le plus efficace d'optimiser l'utilisation de ces ressources.

Cette résolution sur le droit à la réparation propose de nouvelles règles pour la gestion des déchets et la suppression des obstacles juridiques qui empêchent la réparation, la revente et la réutilisation des appareils électroniques. Concrètement, elle se traduirait par des mesures telles que :

- un étiquetage obligatoire qui donne des informations sur la durée de vie et la réparabilité des objets.
- une adaptation de la garantie à la durée de vie : actuellement, la garantie légale est de deux ans pour tous les produits de consommation courante. À l'avenir, cette durée serait adaptée en fonction de l'objet.
- établir un droit à la réparation : le but est de rendre les réparations et les entretiens rentables, abordables et systématiques, en veillant notamment à la disponibilité et l'accessibilité des pièces de rechange à un prix raisonnable.

D'autres mesures sont également à l'ordre du jour, par exemple le transfert automatique des garanties lors de revente en seconde main ou encore l'interdiction de détruire les invendus non-alimentaires (déjà en vigueur en France). De quoi nous inspirer. ■



Plus d'info sur <https://www.indicereparabilite.fr/>

Charline Wandji

# L'Europe doit agir pour limiter les conséquences de la guerre en Ukraine

Depuis presque deux mois maintenant, la Russie poursuit son invasion et occupation illégale de l'Ukraine. Alors que les affrontements et les bombardements russes se poursuivent, plus de 4 millions de réfugiés ukrainiens ont déjà franchi la frontière à l'Ouest et rejoint différents pays de l'UE grâce au mécanisme de protection européen, qui leur permet de résider et travailler en UE pour un maximum de trois ans.



A travers la CES et la CSI, le monde syndical reste solidaire avec le peuple ukrainien.

Il est clair que cette guerre aura des conséquences importantes pour l'Union et ses États membres, allant bien au-delà de l'assistance humanitaire aux réfugiés. Hausse du prix de l'énergie, dépendance du gaz russe, répercussions sur le secteur alimentaire... ce sont autant de difficultés auxquelles la Belgique et ses partenaires européens devront faire face dans les mois et années à venir.

## CRISE ÉNERGÉTIQUE SANS PRÉCÉDENT

La situation énergétique en Europe et dans le monde était déjà compliquée par les répercussions de la crise du coronavirus et une pénurie de pétrole au niveau mondial. Cette situation s'est encore aggravée suite à l'invasion de l'Ukraine le 24 février dernier, car les pays de l'UE ont vite décidé d'imposer de fortes sanctions contre l'économie russe qui,

selon des données de 2019, est responsable pour l'exportation de 9 % du gaz naturel mondial et 13 % des exportations de pétrole. Certaines économies européennes étant fortement dépendantes des importations de gaz russe – notamment l'Italie et l'Allemagne, qui importent depuis la Russie respectivement 45 % et 65 % de leur approvisionnement total en gaz – il est facile de comprendre com-

ment la situation en Ukraine porte des conséquences massives sur le fonctionnement de l'économie européenne. La Belgique est en elle-même moins liée à l'énergie russe, important environ 6 % de sa fourniture de gaz, mais ce simple fait ne suffira pas à protéger le pays des pénuries et fluctuations de prix en Europe. En effet, nos économies sont entrelacées par le marché unique et, même si nous n'utilisons pas beaucoup de gaz russe nous-mêmes, l'économie européenne dans son ensemble reste surexposée aux risques liés à une possible interruption de la fourniture de la part de la Russie. Un début de solution à ce problème a été trouvé lors de la visite du président américain Biden à Bruxelles au mois de mars dernier, à l'occasion de laquelle l'UE a conclu un accord majeur sur l'importation de gaz naturel liquéfié depuis les États-Unis, qui devrait être équivalent à environ 10 % du gaz que nous recevons actuellement de la Russie.

Toujours sur le plan énergétique, face à la hausse dramatique des prix, le gouvernement fédéral a pris la décision bienvenue de retarder la sortie du pays de l'énergie nucléaire, initialement prévue pour 2025, pendant au moins dix ans en prolongeant l'activité de deux réacteurs en Belgique. Un nouveau sondage révèle que seuls 9 % des Belges seraient favorables à la fermeture immédiate de toutes les centrales nucléaires du pays, un changement drastique comparé aux 15 % d'il y a seulement quelques mois.

### LE SECTEUR ALIMENTAIRE EN DANGER

Mais la guerre en Ukraine n'affecte pas seulement notre situation énergétique. En effet, sur le plan de l'agriculture et de l'alimentation, la Russie est également le premier exportateur mondial d'engrais, alors que la Russie et l'Ukraine combinées représentent environ 25 % des exportations mondiales de blé. La guerre en cours pourrait rendre impossible la récolte du blé et du maïs plantés en 2021 et conduire à une pénurie de matières premières fondamentales pour l'alimentation mondiale. Si l'Union européenne elle-même n'importe que 2 % de son blé depuis l'Ukraine, d'autres pays voisins pourraient voir leur sécurité alimentaire gravement compromise par une interruption des importations. En particulier, le Liban, la Moldavie, l'Égypte et la Tunisie sont hautement dépendants du blé ukrainien, et voient déjà exploser les prix de biens alimentaires de base comme le pain ou l'huile végétale. La sécurité alimentaire fait partie des besoins les plus basiques de l'être humain, et une pénurie de ces matières premières aurait des conséquences dévastatrices sur les populations civiles de beaucoup de pays en voie de développement, ce qui à son tour pourrait engendrer une augmentation drastique des mouvements migratoires à laquelle l'UE n'est politiquement pas prête à faire face.

### LA CGSLB MET DES APPARTEMENTS À DISPOSITION DES RÉFUGIÉS

La situation de guerre en Ukraine et ailleurs a augmenté le besoin urgent d'accueillir le flux de réfugiés dans la dignité. Les images de personnes contraintes de quitter leur maison ne laissent personne indifférent. Le Syndicat libéral a décidé de mettre à disposition 14 appartements situés à la côte belge qui permettent, en d'autres temps, à ses membres de profiter du tourisme social. Mario Coppens, Président national : « L'une de nos quatre valeurs est la



Luca Vicentini, Secrétaire général de la Confédération européenne des Syndicats, et Esther Lynch, Secrétaire Générale de la Confédération syndicale Internationale demandent le retour immédiat à la paix, au dialogue et à la démocratie. Ils condamnent l'invasion russe en Ukraine et exigent que toutes les forces russes quittent l'Ukraine immédiatement. Les travailleurs et les travailleuses – tant en Ukraine où il existe une menace existentielle, qu'en Russie et en Europe où les niveaux de vie et les emplois seront affectés – ne doivent pas supporter le poids de la guerre. La CES et la CSI exhortent les gouvernements à veiller à ce que ceux disposant des plus grandes ressources assument la majeure partie du coût des sanctions.



### L'UE DOIT SOUTENIR L'UKRAINE ET ACCÉLÉRER LA TRANSITION VERTE !

Face à ces enjeux énergétiques et alimentaires majeurs, il est plus urgent que jamais que l'UE poursuive ses objectifs de transition verte et développement durable : accélérer le passage à des sources d'énergie renouvelables et interrompre notre dépendance au gaz russe, mettre en place des politiques d'agriculture durable, et prendre toutes les mesures possibles afin que cette agression illégale prenne fin. We stand with Ukraine !

Marion Lupin

solidarité, aux côtés de la liberté, de la responsabilité et de la tolérance. Nous les défendons chaque jour en Belgique, mais en cette période, nous devons également faire la preuve de notre solidarité internationale. Nous mettons ces 14 appartements à la disposition des autorités locales. Elles pourront ensuite décider de la meilleure façon de les utiliser en tant que refuge temporaire pour soulager l'urgence actuelle. »

# Mesures de soutien Corona prolongées jusqu'au 30 juin

**Le gouvernement fédéral a décidé de prolonger un certain nombre de mesures de soutien dans le contexte de la crise du Coronavirus jusqu'à la fin du mois de juin 2022 et d'élargir le chômage temporaire aux travailleurs des entreprises victimes du conflit entre la Russie et l'Ukraine.**

**P**armi ces mesures se trouve le système simplifié de chômage temporaire pour les travailleurs en raison de la crise du Coronavirus. Ce régime spécial devait expirer le 31 mars, mais il a été prolongé jusqu'au 30 juin pour tous les secteurs.

En raison du conflit entre la Russie et l'Ukraine, les employeurs peuvent également déclarer tout chômage temporaire lié au conflit comme chômage temporaire dû à un cas de force majeure pour la période allant jusqu'au 30 juin 2022 inclus.

## **GARDE D'ENFANT**

En outre, les possibilités existantes de demander le chômage temporaire en tant que travailleur lorsque vous devez vous mettre en quarantaine ou lorsque vous devez vous occuper d'un enfant, seront maintenues jusqu'au 30 juin.

Lorsque vous vous occupez d'un enfant en quarantaine, vous devez fournir à votre employeur une demande de congé signée. Il s'agit du formulaire « Garde enfant quarantaine corona » sur [www.onem.be](http://www.onem.be).

En cas de fermeture de l'école, de la crèche, de la crèche ou des services aux personnes handicapées, vous devez adresser à votre employeur une demande signée par vous et le responsable de l'établissement. Votre employeur ne peut refuser ce chômage temporaire. Dans ce cas, vous avez besoin du formulaire « Garde enfant fermeture corona » que vous pouvez également trouver sur [www.onem.be](http://www.onem.be).

Certains travailleurs sont toutefois exclus de ce régime de chômage temporaire. Il s'agit des fonctionnaires statutaires, des étudiants et des stagiaires. Les travailleurs indépendants et les professions libérales ne peuvent pas non plus y recourir.

## **Exemples**

**Quelques exemples concrets de situations dans lesquelles votre employeur peut vous mettre en chômage temporaire :**

- Votre employeur n'est plus en mesure de vous occuper parce qu'il a été touché par les conséquences du Coronavirus, par exemple parce qu'il est dépendant des fournisseurs et ne reçoit plus de matières premières pour pouvoir produire ou parce qu'il y a une forte diminution de la clientèle ou de la demande de produits.
- Vous travaillez dans le cadre d'activités récréatives, culturelles ou sportives qui ont été annulées par le gouvernement ou reportées par les organisateurs.
- Vous travaillez dans une entreprise où la production n'est plus possible parce qu'il n'y a plus de matières premières, parce que les

livraisons en provenance d'Ukraine ont cessé ou parce que les livraisons en provenance de Russie ne sont plus possibles en raison d'un embargo commercial.

- Vous travaillez dans une entreprise où une partie du marché de vente a disparu ou où la production a été limitée en raison des prix élevés de l'énergie.
- ...

## **PRÉCOMPTE RÉDUIT ET CUMUL AUTORISÉ**

L'allocation de chômage temporaire sera encore calculée sur la base de 70 % du salaire plafonné au lieu de 65 % en temps normal. Le complément de 5,98 euros bruts par jour continuera d'être payé. Le précompte réduit sur les allocations de chômage temporaire continuera à être appliqué : 15 % au lieu des 26,75 % habituels.

Enfin, signalons que les travailleurs qui bénéficient d'allocations de chômage temporaire pourront :

- jusqu'au 30 juin 2022, exercer des prestations de travail volontaire de pompier, de protection civile et d'ambulancier sans devoir en effectuer la déclaration.
- jusqu'au 30 juin 2022 exercer une profession accessoire sans la déclarer, s'ils ont déjà exercé cette profession accessoire dans les 3 mois précédant leur première période de chômage temporaire pour cause de force majeure Corona.
- éventuellement jusqu'au 30 juin 2022 travailler pour un autre employeur dans le secteur des soins de santé, les centres de recherche des contacts, les centres de vaccination et dans l'enseignement tout en conservant 75 % de leurs allocations si la proposition de loi prévoyant cette possibilité est votée.
- jusqu'au 28 février 2023, effectuer du volontariat dans le cadre de l'aide à l'Ukraine (y compris l'aide aux réfugiés) sans devoir le déclarer.

Si vous êtes en chômage temporaire pour la première fois, prévenez votre secrétariat CGSLB local afin que vos coordonnées et votre dossier soient en ordre lorsque votre employeur remet le document de paiement électronique à notre organisme de paiement.

De cette façon, la CGSLB peut immédiatement procéder au paiement des jours pendant lesquels vous n'avez pas pu travailler.

# Vous n'avez pas reçu votre fiche fiscale ?

## CONSULTEZ 'MON DOSSIER CHÔMAGE'

J'ai été en chômage (temporaire) en 2021 et je dois remplir ma déclaration fiscale.

Les feuilles repoussent sur les arbres et les déclarations fiscales tombent dans les boîtes aux lettres en avril. Vous pouvez la remplir sur papier ou en ligne sur Tax-on-web, ou plus simplement ne pas contester pas la déclaration simplifiée que l'administration vous a envoyée. Quoiqu'il en soit, vous avez besoin de votre fiche fiscale, ne serait-ce que pour contrôler.

## CETTE FICHE FISCALE NE VOUS EST PAS ENVOYÉE AUTOMATIQUÉMENT

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

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

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

*Exemple :* La fiche fiscale mentionne 51,30 euros de cotisations syndicales et selon votre fiche fiscale vous avez reçu 3 000 euros d'allocations de chômage en 2021. Vous pouvez inscrire le montant de 2 948,70 euros (3 000 – 51,30) dans votre déclaration d'impôt.

Si vous n'avez pas rien reçu à ce sujet et que vous vous posez des questions, contactez votre secrétariat CGSLB. Nos collaborateurs se feront un devoir de vous aider. Les coordonnées de votre secrétariat se trouvent sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be)

# Où en est mon dossier chômage ?

Consultez 'Mon dossier chômage' sur <http://mdc.cgsלב.be>

C'est la solution la plus rapide pour

- connaître l'état d'avancement de votre dossier
- vérifier le versement de vos allocations
- consulter divers documents (fiches fiscales, décisions positives de l'ONEM...).



# En vacances sans souci on ira grâce aux bons plans de **CAZURA!**



## ENCORE À LA RECHERCHE D'UNE DESTINATION DE VACANCES POUR L'ÉTÉ? CAZURA A CE QU'IL VOUS FAUT.

Chez Cazura, vous serez **comme chez vous** avec le dépaysement et le calme en plus. Tous nos appartements et maisons de vacances sont idéalement situés et pourvus de tout le confort moderne. Comme **membre** de la CGSLB (minimum 12 mois), vous bénéficiez de **tarifs particulièrement avantageux!** Tenez votre numéro d'affiliation à portée de main lors de votre réservation. Toutes les informations sur [www.cazura.be](http://www.cazura.be). Réservez et payez facilement en ligne!



### SUIVEZ-NOUS SUR

-  [www.facebook.com/cazura.fr](https://www.facebook.com/cazura.fr)
-  [www.instagram.com/cazura.fr](https://www.instagram.com/cazura.fr)

### ENCORE DES QUESTIONS ?

Envoyez un courriel à [info@cazura.be](mailto:info@cazura.be)  
ou téléphonez au **09 396 76 00**