



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Des déléguées en plus pour plus d'égalité

Dans ce numéro :

La CGSLB demande une politique de carrière sur mesure et la formation continue | Un site web pour trouver son médecin du travail | Peu de nouveautés fiscales en l'absence de gouvernement | Introduction des listes de candidats entre le 17 mars et le 30 mars 2020

SOMMAIRE

Carrière tenable 7

Une carrière professionnelle n'est durable que si le travailleur ou la travailleuse dispose de conditions de travail de qualité tout au long de sa vie.

Introduction des listes n°1 10

L'introduction des listes de candidats doit se faire au plus tard à X+35, c'est-à-dire entre le 17 mars et le 30 mars 2020 inclus.

Réforme du congé de naissance 13

La CGSLB veut éliminer les obstacles qui empêchent les travailleurs de prendre leurs 10 jours de congé, tout en soutenant les initiatives d'extension du congé de naissance.

Nouveautés fiscales 14

Pas de gros changement, mais quelques nouveautés auxquelles vous devrez être attentifs au moment de remplir votre déclaration.

Triple ambition européenne 18

En 2020, la Commission d'Ursula Von Der Leyen se fixe comme objectifs ambitieux de rendre l'Europe plus équitable, plus numérique et plus climatiquement neutre.

Chômage temporaire après une cyberattaque 22

Un employeur peut invoquer trois arguments pour ne pas considérer un accident technique après une cyberattaque comme justificatif pour du chômage temporaire.



Soyez candidate sur une liste 1 !

Parce qu'il faut changer les mentalités après avoir changé les lois, la CGSLB appelle ses affiliés à marcher le 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Rassemblement à 10 h à Bruxelles devant la gare centrale à Bruxelles. Le cortège partira à 14 h pour effectuer une boucle dans la ville. Ce sera l'occasion d'arborer le bracelet bleu de notre campagne Go for 50/50 dont l'objectif est de présenter 50 % de candidatures de travailleuses aux élections sociales le plus rapidement possible.

En Belgique où l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les lois, le sens de cette marche porte sur le changement de la répartition des rôles (tâches ménagères et éducation des enfants) dans notre société.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Vite un gouvernement avec des objectifs de progrès social



Le déficit budgétaire se creuse, les finances de la sécurité sociale sont dans le rouge et certains continuent à répandre l'idée que la crise politique peut durer. D'expérience, nous savons qui risque de payer les pots cassés lorsqu'il s'agira de reprendre les comptes en mains : les travailleurs et les allocataires sociaux. Or, ils paient déjà le prix fort. Selon une série d'études menées par l'Institut de recherche et de formation de la Confédération européenne des

Syndicats (ETUI), reposant sur les chiffres de la base de données Ameco (1), le paquet salarial a fort peu augmenté dans notre pays au cours des dix dernières années (+ 1,5 %). Selon les nouveaux calculs de l'ETUI, les salaires ont moins augmenté que la productivité de la main-d'œuvre entre 2010 et 2019 de 3 points de pourcentage. En d'autres termes, les actionnaires et les dirigeants d'entreprise tirent plus de profit de la situation que les travailleurs. La répartition de la richesse pro-

duite à partir du capital avec la force de travail est de plus en plus inéquitable.

Pour renverser la vapeur, il faut un gouvernement fédéral avec un programme social et fiscal pour redistribuer la richesse et un retour à la liberté de négociation entre partenaires sociaux. Les derniers gouvernements ont appliqué des politiques d'économies budgétaires, de modération salariale, d'affaiblissement des corps intermédiaires (dont les syndicats) pour rendre les riches plus riches en espérant le fameux effet de ruissellement. La première partie de leur programme est atteinte, les riches sont plus riches. Les chiffres prouvent que la deuxième partie n'a que peu de chance de se réaliser sans contrainte.

C'est tout le reproche que nous adressons à une opération comme le tax shift. Théoriquement, les employeurs bénéficiant de réductions de charges sociales auraient dû créer des dizaines de milliers d'emplois. Théoriquement, les travailleurs auraient dû voir leur salaire net augmenter. En fait, les entreprises ont utilisé l'argent économisé sur le dos de la sécurité sociale pour récompenser leurs actionnaires et les travailleurs se sont vu confisquer leur gain sur le net par la hausse d'une série de taxes, dont l'augmentation de la TVA, l'impôt le plus injuste, sur l'électricité.

Pendant ce temps-là, nous avançons dans le calendrier des élections sociales. Le nombre de candidats et surtout de candidates est nettement plus élevé qu'il y a quatre ans. C'est encourageant. ■

Mario Coppens
Président national

⁽¹⁾ AMECO est la base de données macroéconomiques annuelles de la direction générale des affaires économiques et financières de la Commission européenne.

Trouvez votre médecin du travail sur Seed-Connect

Comment savoir qui est votre médecin du travail ? En principe, votre employeur doit vous communiquer le nom et les coordonnées de ce médecin et du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Les travailleurs en maladie de longue durée ne disposent souvent pas de ces données. La plateforme Seed-Connect vous permet de trouver ces informations.

Sur www.seed-connect.be de Co-Prev, l'association sectorielle des services externes de prévention et de protection au travail, vous pouvez chercher quel conseiller en prévention-médecin du travail et/ou quel conseiller en prévention aspects psychosociaux (services externes, pas internes) vous pouvez contacter en cas de problèmes liés au travail. Chaque travailleur (à condition que son employeur soit affilié à un service externe de prévention et de protection au travail) peut se connecter au site à l'aide de sa carte d'identité électronique.

TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Plus un travailleur reste absent durant de longues périodes, plus il est difficile pour lui de reprendre le travail. Via un trajet de réintégration, les travailleurs sont accompagnés pour leur retour au travail. Malheureusement, il arrive trop souvent que ce trajet de réintégration se solde par un licenciement pour raisons médicales.

Dans la pratique, une visite de pré-reprise du travail est souvent la solution pour le travailleur. Ce genre d'entretien permet au médecin du travail de proposer à l'employeur, dans la mesure du possible, que le travailleur puisse bénéficier d'un poste adapté lors du retour ou de réduire sa charge de travail.

LE TRAVAILLEUR A LE POUVOIR DE DÉCIDER

Important : le travailleur qui se trouve en incapacité de travail décide lui-même s'il veut bénéficier de la visite de pré-reprise du travail en prenant directement contact avec le conseiller en prévention-médecin du travail.

L'employeur est tenu de fournir aux travailleurs toutes les informations concernant les risques et les mesures de prévention qui s'appliquent au niveau de l'organisation dans son ensemble. Il doit aussi leur communiquer les noms et coordonnées des conseillers en prévention aspects psychosociaux et du médecin du travail.

Cependant, à la CGSLB, nous constatons que ce n'est pas toujours le cas. Dans la pratique, un travailleur absent de longue durée ne dispose souvent pas de ces données. Voilà toute l'utilité du site SEED-Connect, où les travailleurs peuvent facilement trouver les renseignements dont ils ont besoin.

Sur www.seed-connect.be, vous pouvez trouver quel conseiller en prévention-médecin du travail ou quel conseiller en prévention concernant les aspects psychosociaux contacter en cas de problèmes liés au travail.

Jonas Van Vlem

LIÈGE : REMISE DU PRIX DU CONCOURS #ITCANHAPPEN2U2

Fin décembre 2019, notre sécurité sociale soufflait ses 75 bougies. À cette occasion, la CGSLB avait organisé un concours destiné aux jeunes. Les participants, affiliés ou non au Syndicat libéral, nous ont fait parvenir des petites capsules vidéos dans lesquelles ils expliquent ce qu'est la sécurité sociale à leurs yeux. Après délibération par un jury, Céline Dallemagne a reçu le 1er prix de notre concours #ItCanHappen2U2 des mains de Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB.

Étudiante en communication à l'ULg, elle a réalisé une animation vidéo sur sa vision de la sécurité sociale.

« La sécurité sociale c'est une aide tout au long de notre vie, j'en ai bénéficié lorsque j'étais malade ou chaque fois que je me suis blessée au sport. Et j'en aurai encore peut-être besoin à la fin de mes études si je ne trouve pas immédiatement du travail ».

Vu sa personnalité et la qualité de sa vidéo, nous ne doutons pas un instant que Céline Dallemagne se fera rapidement une place dans la vie active.



Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB en charge de la Sécurité sociale a remis son 1er prix (un séjour à Budapest) à Céline Dallemagne, en présence de Berenger Tsingos, Secrétaire permanent à Liège.

Après l'égalité des droits, l'égalité dans les faits

Sur papier, les travailleuses sont les égales des travailleurs. Dans les faits, non. L'écart salarial, sur base annuelle, entre les femmes et les hommes se situait à plus de 20% en 2017. Pour le réduire encore, il faut un changement de société, une nouvelle répartition des tâches au travail et à la maison.



Les travailleuses doivent être plus nombreuses dans les Délégations syndicales, dans les Conseils d'Entreprise et dans les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail. Elles pourront mieux mettre à l'ordre du jour leurs problématiques et défendre leurs points de vue.

Les facteurs qui expliquent l'écart salarial au détriment des travailleuses sont multiples. Les femmes sont plus nombreuses à recourir au temps partiel, elles prennent plus souvent des pauses dans leur carrière, elles s'orientent vers des secteurs d'activité et des métiers où les rémunérations sont moins élevées, etc.

FIN DES INJUSTICES LÉGALES

En tant que syndicalistes, nous nous sommes battus pour éliminer les injustices sur le lieu de travail. L'adage à travail égal, salaire égal est devenu réalité. Les classifications de fonctions ont été rendues neutres du point de vue du genre, d'anciennes méthodes d'évalua-

tion surévaluaient les métiers exigeant une grande force physique et défavorisaient ceux qui demandaient une grande finesse des mouvements, n'ont plus cours aujourd'hui. Les discriminations à l'embauche du style « une femme n'aura pas la poigne pour diriger une équipe d'ouvriers métallistes » ou « un homme ne sera pas suffisamment délicat pour prendre soin de bébés dans une crèche » sont dénoncées.

On ne trouve plus depuis longtemps des mentions telles que « Les appointements minima du personnel féminin seront calculés à raison de 80 % au moins de ceux du personnel masculin » comme dans l'Accord national

de la Commission nationale paritaire des Employés de 1947.

ÉVOLUTION DES INJUSTICES SOCIALES

Maintenant, c'est la répartition des rôles dans la vie qu'il faut modifier. Les mamans s'investissent plus que les pères dans l'éducation des enfants, ce qui les amène plus souvent à prendre un travail à temps partiel, à prendre un congé parental, voire un congé sans solde. Les femmes passent plus de temps à remplir les tâches ménagères.

Vous, en tant que délégué-e, vous pouvez contribuer au changement. Les femmes sont nettement sous-représentées dans les organes de revendication (DS) et de concertation (CE et CPPT) dans les entreprises. En prenant une part active au dialogue social dans votre entreprise, vous pouvez aborder des thématiques et défendre des opinions qui peuvent contribuer à l'évolution des moeurs..

CONCILIER PRIVÉ ET TRAVAIL

Les représentant-e-s du personnel peuvent, par exemple mettre à l'ordre du jour des réunions toutes les formules qui permettent aux travailleurs et aux travailleuses de mieux concilier les horaires de travail et les impératifs de la vie privée. Les horaires flottants, le télétravail, les crédits-temps, les congés thématiques, les congés de récupération, les bureaux satellites... la créativité est de mise pour aboutir à une flexibilité tenant aussi bien compte des nécessités de l'entreprise que des besoins des travailleur-euse-s. De plus, la réduction des déplacements domicile-lieu de travail participera à la résolution d'un autre problème : la mobilité. Tout le monde y gagne. ■

La formation continue

Pour garder son emploi, trouver un autre travail ou changer de métier

La formation tout au long de sa carrière professionnelle est indispensable pour garder sa place sur le marché du travail et encore plus pour l'améliorer. Malheureusement, les employeurs voient cet élément encore trop souvent comme un coût au lieu de le considérer comme un investissement.

La CGSLB demande des programmes de formation offrant de réelles perspectives d'avenir pour le travailleur ou la travailleuse. Le marché de l'emploi évolue de plus en plus rapidement en raison de la numérisation et de la mondialisation. Les travailleurs doivent s'adapter, voire anticiper ces mutations. Certaines professions disparaissent, d'autres se créent dont nous n'avons pas idée il y a quelques mois. La nature même des métiers se modifie aussi. Les entreprises se transforment.

La CGSLB demande :

- un droit individuel et exécutoire pour tous les travailleurs d'obtenir au moins 5 jours de formation par an.

- l'imposition d'une sanction financière aux employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de formation et dont le produit sera versé dans des fonds de formation.
- l'accentuation des formations dites « formelles » organisées par les employeurs pour leur personnel et la mesure plus précise des efforts de formation de chaque entreprise.
- l'encouragement des savoir-faire qui augmentent la force d'attractivité du travailleur sur le marché de l'emploi, entre autres des compétences digitales.

- la valorisation des compétences des travailleurs et des travailleuses par un système de certification et la constitution de la liste de compétences accessible à tous les employeurs potentiels sur un site comme mycareer.be ou via le cv de formation.
- un accès plus facile pour toutes et tous au congé-éducation payé (CEP) sans crainte de pression de l'employeur.

Être candidat CGSLB, c'est s'engager à promouvoir des formations pour que chaque collègue puisse acquérir de nouvelles compétences et augmenter ses chances de conserver son emploi ou de changer de métier. ■



Une fin de carrière tenable

Pour des conditions de travail de qualité tout au long de sa vie professionnelle

Accueil et formation au début, conciliation vie privée et carrière par la suite, possibilité de terminer en douceur enfin. Pour amener les salariés à rester plus longtemps au travail, la CGSLB demande la mise en place d'une politique de carrières sur mesure.

CRÉDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE

La CGSLB demande :

- le retour au paiement d'allocations aux travailleurs et travailleuses bénéficiant d'un crédit-temps fin de carrière 4/5 à partir de 55 ans, et aux exceptions permettant d'y accéder à partir de 50 ans.
- l'assimilation du crédit-temps fin de carrière à des prestations de travail pour le calcul de la pension.
- l'accès au crédit-temps fin de carrière aux travailleurs occupés dans les entreprises de moins de 11 salariés.
- l'amélioration du système de mentorat des travailleurs expérimentés dans le cadre du système du crédit-temps fin de carrière.
- l'obligation de remplacement des travailleurs en emplois de fin de carrière.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

La CGSLB demande le maintien de tous les systèmes de RCC existants, tant en ce qui concerne les âges d'accès que les conditions de carrières.

PASSAGE DU TRAVAIL DE NUIT AU JOUR

La CGSLB demande un abaissement de l'âge prévu dans la CCT n° 46, de 55 à 50 ans, afin que les travailleurs ayant travaillé la nuit pendant 20 années, puissent passer plus facilement d'un régime de prestations de nuit à un régime de prestations de jour.

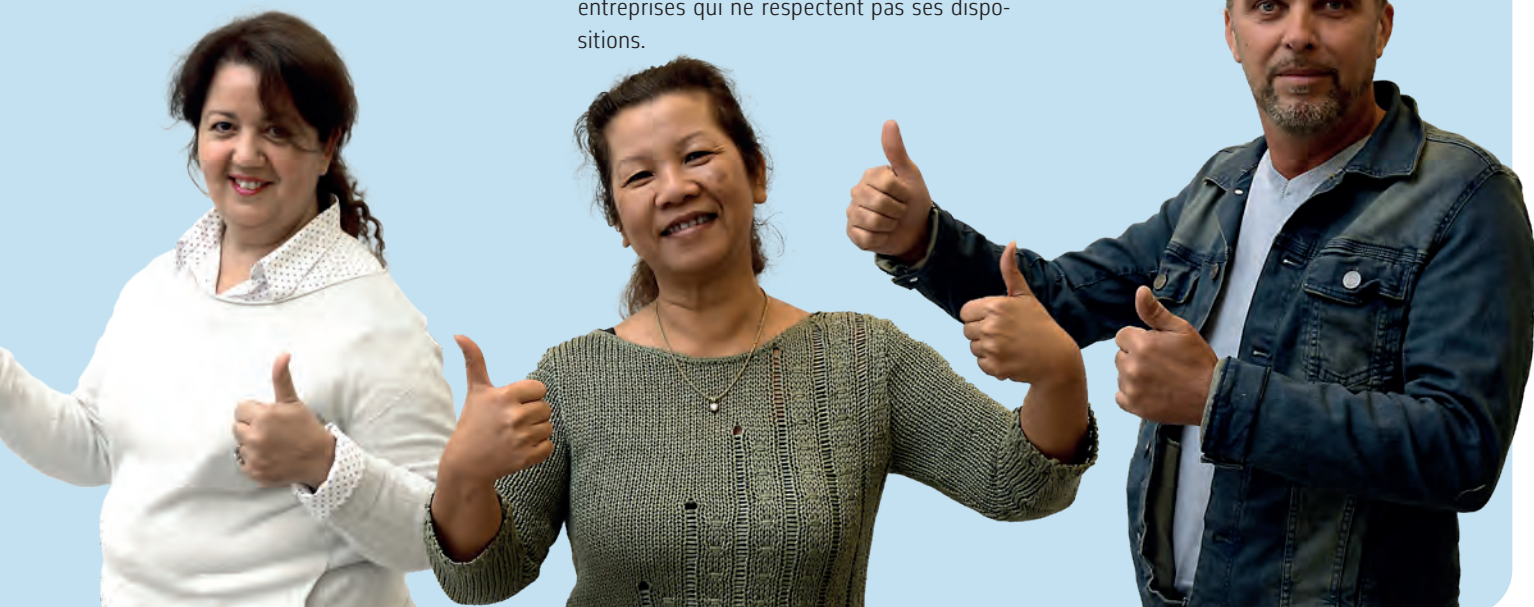
La CGSLB plaide pour un renforcement de la CCT n° 104 (instauration d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise), notamment en imposant des sanctions aux entreprises qui ne respectent pas ses dispositions.

La CGSLB veut participer pleinement à l'établissement de fonds démographiques dans l'ensemble des secteurs.

COOPÉRATION INTERGÉNÉRATIONNELLE

Outre l'instauration de mesures spécifiques par génération – jeunes, travailleurs d'âge intermédiaire et salariés âgés – la CGSLB entend favoriser la coopération intergénérationnelle, c'est-à-dire encourager les échanges de savoir-faire entre les générations.

Être candidat CGSLB, c'est permettre à chaque travailleur ou travailleuse de terminer sa carrière dans des conditions acceptables, en tenant compte de ses envies et de ses capacités physiques et mentales.



Mobilité Wallonie

Pour la bonne santé des entreprises et de la population

Les villes wallonnes sont, elles aussi, de plus en plus touchées par les problèmes de mobilité et principalement par la saturation des réseaux routiers en heures de pointe. Liège, Namur, Charleroi, Mons, mais aussi désormais des villes moyennes comportent des zones extrêmement difficiles d'accès à ces moments de la journée. Ces situations se détériorent encore.

Pour ne prendre qu'un exemple, rejoindre son entreprise dans une zone industrielle autour de Wavre exige une patience à toute épreuve aux heures de pointe.

Il apparaît donc clairement que les alternatives au véhicule privé doivent être privilégiées par rapport aux dépenses d'infrastructures routières.

POUR LES ENTREPRISE ET LES MÉNAGES

La possibilité de se déplacer durablement est un élément essentiel du soutien aux entreprises et aux ménages. Dans ce cadre, il faut réussir la symbiose entre soutien de l'activité économique et réduction des effets polluants du transport.

Après le secteur industriel, le transport est bien la principale source d'émissions de gaz à effet de serre en Wallonie (24,7 % d'émissions en 2016). Les émissions de particules et de métaux lourds qu'ils engendrent constituent une menace pour la santé et pour l'environnement.

PROPOSITIONS DE LA RÉGIONALE WALLONNE CGSLB

- Développer une politique de mobilité cohérente et durable qui vise à réguler la demande urbaine et rurale de transport.
- Investir dans des systèmes de transports publics efficaces, en augmentant l'offre et en minimisant la consommation de ressources, qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre et qui s'organisent autour de points de correspondance multimodaux.
- Créer des synergies pratiques entre les diverses sociétés de transports pour arriver à une tarification unique et la création de pass/tickets valables sur tous les réseaux (SNCB – De Lijn – TEC – STIB).
- Apporter une attention toute particulière au transport scolaire.
- Développer des infrastructures et un aménagement équilibré de l'espace public, favorisant des modes de déplacement actifs comme la marche, le vélo, ou micro-mobilité. Les efforts en matière de Wallonie cyclable doivent être poursuivis. ■



Mobilité Bruxelles

La mobilité impacte les revenus et la conciliation vie privée/carrière

Se déplacer dans Bruxelles est devenu un défi quotidien pour l'ensemble de ses habitant-e-s, ainsi que pour les 320 000 navetteur-se-s qui viennent y travailler. Tous en ont ras le bol des embouteillages, des infrastructures (routes, tunnels et ponts) en mauvais état et de l'air pollué.

NE BAISSONS PAS LES BRAS, VOUS POUVEZ AGIR.

Au sein des entreprises :

- participer à l'élaboration des plans de déplacement
- négocier pour favoriser le covoiturage, l'utilisation des modes de déplacement alternatifs
- négocier des CCT télétravail de qualité
- négocier pour l'instauration du tiers payant pour tous les modes alternatifs

La CGSLB Bruxelles agit également et négocie dans les instances bruxelloises pour une meilleure mobilité, pour une mobilité plus durable.

LES DÉLÉGUÉS FONT PARTIE DE LA SOLUTION

Pourquoi les représentants des travailleurs devraient s'occuper de mobilité ? L'impact de la mobilité ne se limite pas au temps passé dans les transports, mais concerne également les revenus, la conciliation vie-privée et vie professionnelle ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs, des thèmes qui sont importants pour la CGSLB.

La mise en place d'un plan de déplacement d'entreprise est une obligation légale à Bruxelles pour toute entreprise de plus de 100 travail-

leurs sur un même site (concerne soit un bâtiment, soit d'un ensemble de bâtiments éloignés de maximum 500 mètres à pied l'un de l'autre).

PRENDRE LES DEVANTS

Le PDE n'oblige pas les employeurs à consulter les représentants des travailleurs sur son contenu, ce qui ne doit pas empêcher ceux-ci à prendre les devants et interroger l'employeur sur ses engagements en matière de mobilité, lui demander une concertation sur le contenu du plan.

Les délégués peuvent également proposer des actions au sein de l'entreprise, tels que l'organisation d'une enquête sur le ressenti et les besoins des travailleurs, la mise en place de sensibilisation concernant la mobilité alternative à la voiture individuelle, etc. Pour le 30 juin 2020, les entreprises devront fixer leurs objectifs en matière de transfert modal et de rationalisation des déplacements domicile-travail et des déplacements professionnels. Elles devront également mettre en œuvre 8 mesures obligatoires (voir page ??) dont encourager l'utilisation des transports en commun, installer un parking vélos couvert et sécurisé ou tenir compte de l'Ecoscore lors de l'achat ou du leasing de véhicules.

C'est dire si les délégués ont du pain sur la planche. ■



Il est temps d'introduire la liste numéro 1

Une phase importante de la procédure électorale est l'introduction de la liste. Dans le calendrier des élections elle a lieu au plus tard à X+35, c'est-à-dire entre le 17 mars et le 30 mars 2020 inclus. C'est la limite pour communiquer la liste de candidats à l'employeur. Après viennent aussi quelques dates importantes ayant trait à la composition de la liste.

Les candidatures au sein de toutes les catégories de travailleurs et au sein du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention peuvent seulement être proposées par les organisations représentatives interprofessionnelles : la CGSLB, la CSC et la FGTB. Celles-ci peuvent donner mandat à leurs centrales professionnelles, mais en tout cas, on ne peut introduire qu'une liste par organisation interprofessionnelle et par catégorie de travailleurs.

Par le passé, ce monopole syndical a conduit à une large contestation, lancée par le Vlaams Belang. Lors des dernières élections sociales, le droit autonome des syndicats à choisir librement leurs candidats a été confirmé (*Trib. Trav. Gand, 14.04.2016*).

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, des listes de candidats en vue de l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au sein du Conseil d'Entreprise peuvent aussi être introduites par :

- les organisations représentatives des cadres (CNC);
- au moins 10 % des cadres de l'entreprise (les listes maison), sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à 5 si le nombre de cadres est inférieur à 50 et à 10 si le nombre de cadres est inférieur à 100. Un cadre ne peut appuyer qu'une liste (*Trib.trav. Bruxelles, 4.05.2000*).

À TEMPS

Les listes de candidats doivent être communiquées à l'employeur au plus tard à X + 35, de préférence de manière électronique via l'appli-

cation web sécurisée du SPF ETCS, par courrier ou par remise des listes à l'employeur. La date de l'envoi constitue la date d'introduction des listes de candidats via l'application web, à la poste ou la date de la remise des listes à l'employeur.

Toute liste introduite après ce délai ne peut plus être prise en compte. La date à laquelle l'employeur a reçu la liste n'a pas d'importance (*Trib.trav. Charleroi, 16.05.2000; Trib. trav. Furnes, 18.05.2000*).

Les listes de candidats doivent être introduites auprès de l'employeur même et pas auprès du Conseil d'Entreprise (*Trib.trav. Hasselt, 5.04.1983*).

COMBIEN DE CANDIDATS ?

Le nombre de mandats est fixé d'après l'effectif du personnel occupé au moment de la date X, à savoir 90 jours avant la date des élections. Les membres du personnel de direction sont ajoutés au nombre de travailleurs pour déterminer le nombre de mandats à la date X, à condition qu'ils soient liés à l'entreprise par un contrat de travail (*Trib.trav. Charleroi, 8.04.2016*).

Le nombre de mandats prévu par la loi peut être augmenté après accord unanime de l'employeur et des syndicats au plus tard à la date X. Si rien ne prouve que cet accord a été conclu au plus tard à la date X, il n'en sera pas tenu compte (*Trib.trav. Bruxelles, 8.03.2016*).

Un syndicat qui n'a pas signé l'accord a la possibilité de le contester. A contrario, l'accord de la CNC n'est pas nécessaire. En 2016, la CNC s'était opposée à ce genre d'accords, alors que leurs contestations avaient été rejetées par plusieurs tribunaux du travail.

NOMBRE ET RÉPARTITION DES MANDATS

À la date X, le nombre de mandats est fixé mais aussi la répartition définitive de ceux-ci. Il n'est pas possible de transférer après cette date des mandats d'une catégorie pour laquelle aucune liste n'a été introduite (par ex. jeunes travailleurs) vers une catégorie qui est bien représentée (*Trib.trav. Alost, 15.06.2016*).

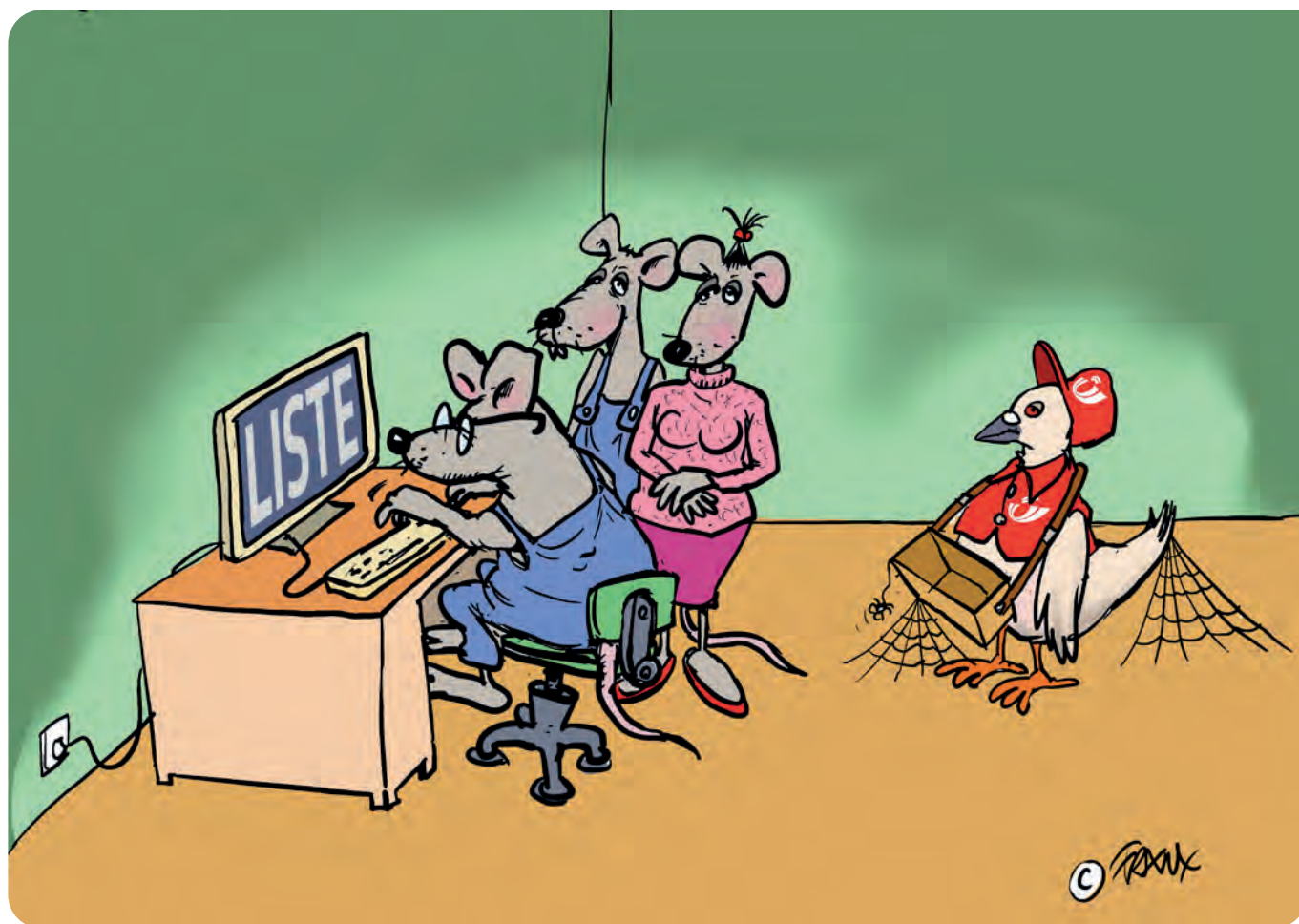
Les listes ne peuvent pas comprendre plus de candidats que le total des mandats effectifs et suppléants à conférer. S'il y a trop de candidats sur une liste, elle est considérée comme nulle (*Trib. trav. Bruxelles, 27.04.2016*). Les candidats doivent appartenir à la catégorie pour laquelle ils se présentent (ouvriers, employés, jeunes, cadres) et à l'unité technique d'exploitation où leur candidature a été déposée.

L'appartenance à une catégorie de travailleurs découle de la liste des électeurs sur laquelle le travailleur figure, même si la catégorie a changé entre-temps. Une candidature qui n'est pas conforme à cette règle est nulle (*Trib.trav. Bruxelles, 22.04.2008*). Le syndicat n'a alors plus la possibilité de changer le candidat (*Trib. trav. Bruxelles, 26.04.2016*).

SUR UNE SEULE LISTE

Un même candidat ne peut se présenter sur plusieurs listes. Lorsqu'un candidat figure sur deux listes (qu'il s'agisse de catégories ou de syndicats différents), les conséquences ne sont pas négligeables : il doit être exclu des deux listes (*Trib. Trav. Brabant wallon, 02.05.2016*). Cela n'empêche pas qu'un même candidat figure sur la liste du Conseil d'Entreprise et du Comité.

Si la liste de candidats ne répond pas aux conditions, l'employeur doit tout de même l'af-



ficher. Il peut toutefois introduire un recours contre la liste (*Cass.*, 12.03.1984).

Les syndicats peuvent par contre introduire des listes incomplètes, mais deux candidats au moins doivent être élus pour que le Conseil d'Entreprise ou le Comité soit installé.

Les organisations ayant introduit des listes de candidats peuvent les modifier jusqu'à l'échéance du délai de X+35. Le droit de modifier les listes de candidats déposées n'est assujéti à aucune restriction (*Trib. Trav. Bruxelles*, 4.05.1995). L'employeur doit afficher la dernière liste de candidats proposée.

EQUILIBRE HOMMES/FEMMES

'Dans la mesure du possible, il faut respecter l'équilibre hommes/femmes lors de la composition des listes des candidats pour qu'elles reflètent la proportion d'affiliés hommes et femmes. Cela fera l'objet d'une analyse après les élections sociales de 2020, qui doit permettre au CNT de rendre un avis et éventuellement d'adapter la loi.

Il est toutefois interdit d'exiger sa présence sur la liste sur la base de ce critère de représentativité équilibrée. Les syndicats choisissent leurs candidats et candidates en toute liberté (*Trib. trav. Bruxelles*, 2.05.2016).

AFFICHAGE DES LISTES DE CANDIDATS

À la date X+40, située entre le 22 mars et le 4 avril 2020, l'employeur doit procéder à l'affichage de l'avis reprenant les noms des candidats. Il peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, dans la mesure où les travailleurs y ont accès pendant leurs heures de travail normales.

Les listes de candidats sont classées dans l'ordre du numéro tiré au sort, à savoir le numéro 1 pour la CGSLB.

Comme mentionné ci-dessus, les listes non valables doivent aussi être affichées. Les listes de candidats affichées doivent être celles communiquées par les syndicats (*Cass.*, 12.03.1984). L'employeur ne peut donc pas corriger la liste, même s'il s'agit de corrections qui seraient im-

médiatement acceptées pour des raisons évidentes (*Trib. trav. Mons*, 10.04.1987). Un employeur ne peut pas non plus spontanément biffer des surnoms plutôt insultants qui figureraient sur la liste, sans quoi la procédure serait déclarée nulle (*Trib. Trav. Liège*, 25.04.2012).

À la suite d'une modification de la loi, il est désormais possible de faire suivre le prénom du candidat par son surnom.

Le syndicat décide souverainement de l'ordre des candidats sur une liste ; l'employeur ne peut pas s'en mêler (*Trib.trav. Anvers*, 8.05.1995).

RÉCLAMATIONS

Au plus tard à la date X+47, du 29 mars au 11 avril 2020, les travailleurs qui figurent sur la liste (donc pas le personnel de direction), et les organisations représentatives des travailleurs et des cadres peuvent introduire une réclamation contre la liste de candidats auprès du Conseil d'Entreprise, du Comité ou, à défaut, directement auprès de l'employeur. La loi

TRIBUNAL DU TRAVAIL

prévoit qu'il peut s'agir de toute réclamation « qu'ils jugent utile ». En théorie, la réclamation peut se produire oralement (*Trib. Trav. Bruxelles; 5.05.2000*), mais c'est absolument à déconseiller parce que tant l'identité de celui qui l'a introduite que l'existence de la réclamation et son contenu doivent pouvoir être prouvées.

Dans le même délai, un candidat peut se retirer ou retirer une de ses candidatures s'il figurait sur plusieurs listes en même temps. Il est aussi possible de corriger des noms, des prénoms ou des surnoms.

À la date X+48, l'employeur doit communiquer les réclamations et les retraits à l'organisation professionnelle qui a déposé les candidatures concernées.

Jusqu'à la date X+54, ces organisations peuvent effectuer des modifications à la suite d'une réclamation, si elles l'estiment nécessaire. Il est uniquement possible de modifier les candidatures introduites, pas le nombre de candidats sur une liste.

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, DERNIER RECOURS

Le tribunal du travail constitue le dernier recours lorsque - et uniquement lorsque - la procédure de réclamation interne au sein de l'entreprise ne donne pas le résultat voulu. Les travailleurs concernés, les organisations représentatives des travailleurs et les cadres peuvent s'adresser au tribunal du travail jusqu'au plus tard X+61. Les tribunaux sou-

ignent qu'il est uniquement possible d'introduire un recours si on a déjà introduit une réclamation au sein de l'entreprise. Si cela n'est pas le cas, le recours n'est pas recevable (*e.a. Trib. Trav. Mons, 22.05.2000*).

L'employeur peut aussi s'adresser au tribunal du travail pour introduire un recours contre la liste de candidats jusqu'à X+52 au plus tard s'il n'y a pas eu de réclamation ; ou jusqu'à X+61, si une réclamation a été introduite. À défaut, le recours sera considéré comme irrecevable (*Trib.trav. Bruxelles, 18.04.2012*).

REMPACEMENT POSSIBLE ?

Jusqu'à la date X+76, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres ayant introduit une liste peuvent, après consultation de l'employeur, remplacer un candidat dans les cas suivants :

- le décès d'un candidat;
- la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise;
- la démission d'un candidat de l'organisation qui l'a présenté ;
- le changement de catégorie d'un candidat ;
- le retrait par un candidat de sa candidature.

En ce qui concerne cette dernière possibilité, seul le travailleur ayant valablement retiré sa candidature (au plus tard à X+47) peut être remplacé. Une candidature qui n'est pas retirée à temps ne peut plus être remplacée, X+ 47 est la date limite (*Trib.trav. Malines, 27.06.2016*).

RETRAIT SÉLECTIF

Lorsqu'un candidat retire sa candidature pour le Comité, il ne faut pas en déduire qu'il retire aussi sa candidature pour le Conseil d'Entreprise (*Trib.trav. Bruxelles, 28.04.2000*).

Le remplacement d'un candidat est uniquement possible si la candidature originale est elle aussi valable (*Trib.trav. Bruxelles, 20.04.2016*).

Le remplacement doit être communiqué à l'aide d'un document conforme au modèle qui figure dans la législation sur les élections sociales.

Le nouveau candidat figurera sur la liste selon le choix de l'organisation qui présente sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace, soit comme dernier candidat en fin de liste.

LISTE DÉFINITIVE

Les listes de candidats deviennent définitives à la date X+77 (13 jours avant la date des élections choisie dans l'entreprise). Plus aucune modification ne peut être apportée à ces listes, même s'il s'avère qu'un candidat ne remplit pas les conditions d'éligibilité (*Trib.trav. Liège 17.04.2012*).

Lorsque les listes de candidats sont définitives, l'employeur peut procéder à la réalisation des bulletins de vote. ■

Hannes Derijck

IN MEMORIAM MICHEL BENOIT

C'est avec une grande émotion que nous avons appris la disparition tragique de Michel Benoit en janvier dernier. Michel était une figure emblématique de la communauté de Brussels Airport depuis l'ouverture du Sheraton Airport en 1989. Il était également notre délégué/coordonnateur depuis de nombreuses années.

Michel était unanimement apprécié pour ses grandes qualités humaines et professionnelles.

Il laisse aujourd'hui un vide immense et nous souhaitons nous associer à la douleur de sa famille, ses amis et ses collègues en lui rendant un dernier hommage.

Je suis certaine que là ou tu te trouves Michel, tu seras "content" comme tu le disais si souvent et que personne ne t'oubliera. ■

Sophie Crombain
Secrétaire permanente



Réforme du congé de naissance

Éliminons d'abord les obstacles existants

Plusieurs propositions de loi circulent en vue de réformer le congé de naissance (congé de paternité et congé pour le coparent). Sur le fond, elles diffèrent fortement : porter ce congé à 25 jours, le rendre obligatoire ou encore transférer une partie du congé de maternité à l'autre parent.

Mercredi 5 février 2020, les partenaires sociaux et d'autres experts ont été invités à participer à la séance de la Commission des Affaires sociales à la Chambre, afin d'y expliquer leur vision sur la question. Le Syndicat libéral était présent. « *Nous nous réjouissons de ces propositions de loi en vue d'étendre le congé de naissance* », précise Katrien Van Sinay, conseillère Service d'étude CGSLB. « *Le lien entre les parents et l'enfant est essentiel au cours de la première année de vie, mais commençons d'abord par éliminer tous les obstacles qui existent aujourd'hui pour les travailleurs qui veulent prendre leurs 10 jours de congé.* » On parle principalement de la perte de salaire subie et de la pression ressentie par le travailleur pour ne pas prendre ce congé ou pas dans sa totalité (mon travail ne sera pas fait, cela va retomber sur mes collègues, une certaine concurrence et l'ambition...).

PERTE DE REVENU

Les propositions de lois rendant obligatoire le congé de naissance apportent une solution pour éliminer le dernier frein, mais ne compensent pas la perte de rémunération. On peut comprendre les raisons qui justifient qu'on ne veut pas ou qu'on ne peut pas se permettre cette perte salariale. La CGSLB plaide dès lors pour une solution combinée qui traite des deux obstacles en même temps.

Dernier point : à l'heure actuelle, le travailleur dispose de 4 mois à dater de l'accouchement pour prendre son congé de naissance. « *C'est aussi un frein : le coparent ne peut pas pour l'instant profiter de ce congé*



pour accompagner la future mère avant l'accouchement ou pour prévoir d'être présent à l'accouchement. C'est pourquoi nous pensons qu'il faudrait élargir cette période jusqu'à la première année de vie de l'enfant. De cette façon, le travailleur pourrait choisir quel est le meilleur moment pour s'investir dans son rôle de partenaire de la maman, et de parent de l'enfant. ■

Décès d'un enfant

Pour un allongement du congé rémunéré

Le débat sur le nombre de jours de congé octroyés aux parents ayant perdu un enfant vient d'animer la France. En Belgique, la situation est similaire : les parents d'un enfant décédé n'ont droit qu'à 3 jours de congé, à prendre entre la date du décès et le jour de l'enterrement.

Cinq organisations, la Ligue des familles, le Gezinsbond, et les trois syndicats plaident conjointement pour un allongement de ce congé rémunéré, ainsi que de celui auquel ont droit les personnes qui perdent leur conjoint (également 3 jours à l'heure actuelle). Il s'agit de reconnaître la douleur

des personnes qui perdent leur enfant ou leur conjoint et de légitimer leur absence du travail sans qu'elles doivent effectuer de démarches pour obtenir un arrêt maladie. ■

Nouveautés fiscales en 2020 pour vous aider à remplir votre déclaration

Pas de gros changements à l'horizon pour 2020. L'absence de gouvernement fédéral n'y est pas étrangère.

Outre les traditionnelles indexations de certains montants, il y a tout de même quelques nouveautés fiscales intéressantes à souligner.

Ces dernières années, le salaire net a systématiquement augmenté le 1er janvier sous l'effet du tax shift. Diverses mesures se sont succédé rapidement : adaptation des tarifs fiscaux et des barèmes des frais professionnels forfaitaires, hausse des quotités exemptées d'impôt et du pourcentage du bonus à l'emploi fiscal. La dernière phase a débuté le 1er janvier 2019. Le 1er janvier 2020, il n'y a donc pas eu de nouveau tax shift, mais bien l'adaptation annuelle des tarifs et des barèmes en fonction de l'inflation (indexation). Il en a résulté une légère hausse du salaire net.

INDEXATION DES TRANCHES D'IMPOSITION DE L'IPP

Depuis l'exercice d'imposition 2017, les taux et les tranches barémiques sont adaptés. La tranche de 30 % disparaît progressivement – exercice d'imposition 2016 et 2018 – pour être absorbée dans la tranche de 25 %. La tranche de 40 % a elle été élargie petit à petit – 2018 et 2019 – au détriment de la tranche de 45 %. Pour l'exercice d'imposition 2021, pas de changement, uniquement une indexation des tranches d'imposition.

EXERCICE D'IMPOSITION 2021, REVENUS 2020

Taux d'imposition	E.I. 2021
25 %	0 – 13.440
40 %	13.440 – 23.720
45 %	23.720 – 41.060
50 %	Au-delà de 41.060

UN SEUL POURCENTAGE POUR LES FRAIS PROFESSIONNELS FORFAITAIRES

Tout le monde a droit à une réduction de ses

revenus professionnels pour les frais qu'il a exposés. En tant que salarié, vous pouvez choisir soit la déduction forfaitaire, soit de porter vos frais professionnels réels en réduction. Pour de nombreux travailleurs, le forfait est plus avantageux et vous ne devez rien faire (le fisc procède au calcul sur la base de votre déclaration d'impôts). Depuis l'exercice d'imposition 2019, le forfait n'est plus calculé selon les tranches de revenus mais à un taux uniforme de 30 %. Pour l'exercice d'imposition 2021, le montant maximum sera de 4 880 euros.

QUOTITÉ EXEMPTÉE D'IMPÔTS : MONTANT UNIFORME POUR CHACUN

Dans le cadre du tax shift, les quotités exonérées d'impôts ont été majorées. À partir de l'exercice d'imposition 2020 et en raison de la suppression de la quotité exemptée d'impôts en fonction des revenus, seule une somme (majorée) exonérée d'impôt uniforme est d'application. L'an dernier, elle s'élevait à 8 860 euros, quel que soit le niveau de revenus du contribuable. À partir de l'exercice d'imposition 2021, elle passera à 8 990 euros.

SUPPRESSION DE LA DÉDUCTION MAJORÉE À 120 % POUR L'UTILISATION DU VÉLO

Le vélo d'entreprise est l'un des avantages extralégaux qui bénéficie à la fois à l'employeur et au travailleur, du point de vue fiscal et de l'ONSS. L'employeur peut déduire à 120 % un vélo d'entreprise qui est utilisé pour les trajets travail-domicile (et pas obligatoirement toute l'année mais quand même régulièrement). Pour le travailleur, en cas d'usage privé, aucun avantage de toute nature ne peut être imputé (cela vaut pour le fisc et l'ONSS). En 2020, rien ne change pour le travailleur. Pour l'employeur, c'est une autre histoire. Dans

le cadre de la réforme de l'impôt des sociétés, la déductibilité des frais s'élève depuis le 1er janvier 2020 à 100 % au lieu de 120 %. Les coûts du vélo d'entreprise sont fiscalement déductibles à 100 % pour la société-employeur qui a acheté le vélo ou l'a pris en leasing. Cela s'applique à tous les vélos, électriques ou non, et quel que soit le moment où ils ont été achetés et pris en leasing (avant ou après 2020). Pour les employeurs personnes physiques, la déductibilité majorée reste d'application. L'indemnité-vélo pour le travailleur s'élève à maximum 0,24 euro par kilomètre parcouru (exercice d'imposition 2021). Si ce montant est dépassé, le travailleur est imposé.

FISCALITÉ AUTOMOBILE

Pour la 2e année consécutive, la moyenne des émissions de CO² des véhicules neufs immatriculés en Belgique est à nouveau en hausse. Ils sont donc un peu plus polluants que l'année passée. En raison de la hausse du taux d'émission de CO² de référence, sauf si vous avez une "fausse" hybride, la déductibilité fiscale sera moins élevée en 2020, et elle pourrait baisser davantage en raison de la correction en fonction de l'âge de votre véhicule.

L'avantage de toute nature ne peut jamais être inférieur au minimum légal, à savoir 1 360 € pour 2020.

Vous avez une voiture de société que vous utilisez également pour vos déplacements privés ? Vous pouvez échanger ce véhicule contre une intervention financière supplémentaire. L'allocation de mobilité est calculée sur la base de la valeur catalogue de votre véhicule de société. Elle bénéficie d'un traitement social et fiscal avantageux. Cette allocation constitue un avantage imposable sur lequel du précompte professionnel est retenu. La valeur de cet avan-

tage imposable est égale à 4 % de 6/7 de la valeur catalogue de la voiture de société, moins le montant de la participation financière éventuelle du travailleur. L'avantage déterminé ne peut jamais être inférieur à 1 360 € par an.

ASSURANCE PROTECTION JURIDIQUE : NOUVEL AVANTAGE FISCAL

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

ÉPARGNE-PENSION :

ATTENTION AU PIÈGE FISCAL

Depuis l'exercice d'imposition 2019, vous avez le choix entre deux systèmes d'épargne-pension. L'ancien système dans lequel vous pouvez épargner un montant maximum de 990 € pour l'année de revenus 2020, vous permet de bénéficier d'une réduction d'impôt de 30 %. Dans le nouveau système, vous pouvez épargner un montant maximum de 1 270 € qui vous donne droit à une réduction d'impôt de 25 %. Il ne faut cependant pas croire que le 'nouveau' système est fiscalement plus avantageux parce que le montant est plus élevé. Ce n'est qu'à partir de 1 189 € que la réduction d'impôt est plus importante. Dans le 2e système, vous pouvez épargner 280 € de plus (1 270 € au lieu de 990 €). En comparaison avec l'ancien système, vous obtiendrez un avantage fiscal de seulement 20,50 €. Le rendement fiscal s'élève donc à 7,3 % (20,50 €/280 €). Il y a toutefois un autre élément auquel il faut être attentif. Un impôt final de 8 % est perçu à votre 60^e anniversaire (éventuellement diminué de 1 % pour les montants perçus anticipativement).

D'un point de vue fiscal, il n'est dès lors pas conseillé d'opter pour le nouveau système vu que les réserves sur lesquelles la taxation est appliquée, sont plus élevées.

TITRES-SERVICES ET CHÈQUES-TRAVAIL DE PROXIMITÉ EN FLANDRE : DIMINUTION DE LA RÉDUCTION D'IMPÔT

Les titres-services continuent d'exister en Flandre mais la réduction d'impôt n'est plus la même. En effet, elle passe de 30 % à 20 %. Le prix par chèque après réduction d'impôt augmente de 6,30 € à 7,20 €.

Martien Van Oyen

Garantie de revenu pour personnes âgées

Allocation spéciale de chauffage



L'allocation spéciale de chauffage a à nouveau été accordée en février aux bénéficiaires d'un revenu garanti aux personnes âgées.

Le montant de l'allocation pour 2020 :

- 66,11 EUR pour un bénéficiaire du revenu garanti octroyé sur la base du taux de ménage ;
- 49,58 EUR pour un bénéficiaire du revenu garanti octroyé sur la base du taux d'isolé ;
- 33,04 EUR pour le conjoint séparé de fait qui bénéficie de la moitié du revenu garanti.

L'allocation est payée par l'ONP (Office national des Pensions), conjointement avec le revenu garanti pour le mois de février 2020.

L'allocation spéciale de chauffage n'est pas octroyée :

- aux bénéficiaires qui n'ont pas reçu de revenu garanti en février 2020. Ceci vaut également pour les bénéficiaires d'une allocation de complément du revenu garanti et/ou d'une allocation pour l'aide d'une tierce personne, qui ne reçoivent pas de revenu garanti en février 2020 ;
- aux bénéficiaires d'une majoration de rente de vieillesse ou d'une majoration de rente de veuve ;
- aux bénéficiaires d'une garantie de revenus aux personnes âgées.

L'allocation spéciale de chauffage n'est pas prise en considération pour l'application des règles de cumul et pas davantage pour le calcul des ressources du revenu garanti.

Aucune retenue fiscale ou sociale ne peut être appliquée sur cette allocation.

Lisa Castelein

Titres services ALE Jette

Ne jetons pas les travailleuses avec l'eau du bain

Rien ne va plus à l'ALE de Jette. Le personnel a peur de perdre son emploi après avoir consenti plusieurs sacrifices pour aider au redressement des finances, sans succès. Du Conseil d'Administration et du Conseil communal, qui va enfin assumer ses responsabilités pour rétablir une gestion cohérente ?

« Depuis 2016, nous savons qu'il y a de sérieux problèmes » explique Marie Genin, déléguée CGSLB. « À la lecture des comptes qui nous sont présentés, bien sûr, et aussi à la disparition l'un après l'autre de petits avantages qui étaient octroyés aux membres du personnel. Fini le petit cadeau de fin d'année, finis les chèques-cadeaux, divisée par deux la rémunération du temps pour venir déposer les chèques en papier et prendre son planning au bureau. En 2018, les travailleuses occupées à l'atelier de repassage ont été licenciées en raison de sa fermeture. C'était la condition exigée par la commune de Jette pour renflouer un peu les finances ».

COMPTES DANS LE ROUGE

La raison d'être d'une asbl comme une ALE n'est pas de réaliser de plantureux bénéfices. L'argent qui est dégagé par ses activités, elle doit le réinvestir dans les bureaux, le matériel et les salaires. À Jette, il n'est plus question d'investir, le bas de laine constitué par l'ancienne direction a été épuisé et le déficit se creuse plus profondément année après année. Tout le monde est au courant de la situation, pourtant les travailleuses ont la sensation que les responsables ne prennent pas les décisions nécessaires au redressement. Elles ont peur de perdre leur emploi dans une éventuelle faillite.

ACCUMULATION D'ERREURS

Les erreurs se multiplient. Des formulaires administratifs ne sont plus remplis, ce qui entraîne d'énormes difficultés pour les travailleuses avec le versement des indemnités de maladie-invalidité, avec le complément chômage. Il y a des erreurs dans le calcul des salaires, des envois de deux personnes chez un même

client en même temps... « La direction rejette la faute sur les mutualités, sur les syndicats, sur le secrétariat social, sur les clients... alors que c'est le couple direction/CA qui dysfonctionne » analyse Marie Genin. Au niveau de revenus des travailleuses titres-services, chaque retard de paiement peut constituer un drame. « Quand nous constatons des erreurs, surtout un trop payé, nous avertissons les collègues de ne pas dépenser cet argent, mais quand les fins de mois sont difficiles, c'est trop demander. » Beaucoup craquent sous la pression et tombent malades, ce qui n'arrange pas la situation.

TIRER LES BONNES CONCLUSIONS

Diriger une ALE c'est un métier difficile. Il faut être capable de jongler avec les conditions d'octroi des subsides, de répondre à l'objectif social tout en assurant une rentabilité financière, de satisfaire les clients tout en défendant la dignité des travailleuses. « Pour nous, il est impensable que l'ALE de Jette mette la clé sous le paillason » conclut Marie Genin. « Nous demandons au Conseil d'Administration et à tous ceux qui ont un pouvoir de décision dans ce dossier de sauver les emplois en rétablissant une gestion professionnelle de notre entreprise.

Quand elles commettent une faute dans l'exercice de leur métier, les travailleuses titres-services sont durement sanctionnées... Aux responsables de tirer les bonnes conclusions de ce résumé de la situation. » ■

« Il y a des collègues qui n'ont pas pu acheter de cadeau à Noël à leur enfant parce qu'il n'y avait plus d'argent pour leur octroyer les 35 euros de chèque-cadeau » se souvient Marie Genin. « Et elles ne l'ont appris que début décembre. »



DERNIÈRES NOUVELLES

Fin décembre, le CA a obtenu la désignation d'une nouvelle présidente par le bourgmestre de Jette. L'ancienne présidente, en place depuis août

2018, n'avait aucune expérience dans le domaine des titres-services. La nouvelle présidente a rapidement pris des mesures pour mieux encadrer la direction. Elle a ren-

forcé le lien avec la plateforme des ALE/ TS bruxelloises. Nous menons ensemble pour le moment le combat pour obtenir le renouvellement de l'agrément de l'ALE de Jette. ■

L'Espéranderie – Bonsecours

Le dialogue, ça fonctionne !

L'année 2019 a été un peu plus compliquée que les autres sur le plan social. Malgré tout, nos représentant.e.s CGSLB au sein de l'Espéranderie sont plus que jamais motivés pour les élections sociales 2020.

Quand on demande à nos délégué.e.s de l'Espéranderie pourquoi avoir choisi la CGSLB, la réponse est toujours la même : souvent, le premier contact syndical qu'ils/elles ont eu, c'est avec un bleu. Rejoindre la CGSLB, c'était donc une évidence pour toute l'équipe syndicale.

UNE ANNÉE DIFFICILE

La situation de l'Espéranderie est particulière. L'équipe CGSLB a 21 mandats sur 22, un succès qui se renouvelle d'élection en élection et qui récompense le travail accompli par les anciens et les nouveaux. Les avantages conclus sont transposés dans une CCT qui est renouvelable chaque année. « Assurance groupe, chèques-repas etc, ce sont des avantages qui ne sont pas acquis et qui sont remis en question chaque année. Par conséquent, dans un climat social compliqué, on essaie de raboter sur d'autres choses pour garder le pouvoir d'achat et l'emploi. Il faut pérenniser l'entreprise », précise Marc Mantez, délégué CGSLB. Quand nos représentant.e.s expliquent clairement la situation aux autres travailleurs, tout doucement ils comprennent qu'il faut faire des sacrifices pour maintenir l'emploi.

PLUS DE DIALOGUE

L'équipe CGSLB compte également de nombreuses femmes, qui remplissent leur mandat chacune à leur manière. Bénédicte Wauquier se présente sur les listes pour la 3e fois avec l'espoir de décrocher un mandat effectif au CE. « Je ne veux plus vivre les choses de loin, ce qui se passe au CE m'intéresse. En plus j'ai un bon contact avec la direction, un dialogue constructif. Je veux pouvoir répondre aux gens ». Marie-France Bienfait siège elle au CPPT. C'est déjà son 5e mandat. « Pour 2020, j'ai envie de m'investir au CE. J'arrive en fin de carrière et j'ai des choses à dire ».

Sylvie Rivière, déléguée au CE, est du genre à apaiser les gens. « Je suis ouvrière. C'est important pour moi d'avoir un bon contact avec les travailleurs, qu'ils n'aient pas peur de venir nous voir. Quand j'apporte un point au CE, je préfère d'abord être bien informée. J'analyse, j'écoute, je privilégie le dialogue pour éviter les conflits. Je reste dans l'ombre quand il le faut, et je ne parle pas à tort et à travers. »

FEMMES ET SYNDICAT

À toutes les femmes qui hésitent encore à s'engager syndicalement, Marie-France répond : « Il faut oser s'affirmer, il ne faut pas avoir peur. Il faut le faire pour de bonnes raisons ». Et Sylvie d'ajouter : « Cela apporte beaucoup de choses, tant au travail que dans la vie privée. »



Bénédicte Wauquier, Marc Mantez, Marie-France Bienfait et Sylvie Rivière ont montré que le dialogue fonctionne, surtout quand le climat social est plus compliqué.

Mesdames, n'attendez plus, portez-vous candidate, vous pourrez compter sur les formations du Syndicat libéral pour bien vous armer pour ce nouveau défi.

Vers une Europe équitable, numérique et climatiquement neutre dès 2020

Chaque année, la Commission européenne doit fixer ses priorités dans un programme de travail avec une série d'initiatives stratégiques. En 2020, la Commission d'Ursula Von Der Leyen ambitionne une Europe plus équitable, plus numérique et climatiquement neutre. En tant que partenaire social, nous suivrons attentivement un certain nombre d'objectifs prometteurs.



Le programme de travail de la Commission européenne pour 2020 est appelé "Une Union plus ambitieuse". La présidente de la Commission, Ursula Von Der Leyen, a présenté un texte très ambitieux avec 43 nouvelles propositions législatives basé sur 6 priorités importantes. Certaines semblent très prometteuses et valent la peine d'être approfondies.

UN PACTE VERT POUR L'EUROPE

Une première grande priorité déjà bien connue est « le pacte vert pour l'Europe » avec une série de mesures consistant à faire de l'Europe le premier continent climatiquement neutre d'ici 2050. Nous soutenons évidemment cette vision, mais nous veillerons toujours à ce que cette transition se fasse de manière socialement juste. Dans ce contexte, « le Fonds pour une transition juste » est un pas dans la bonne direction. Il vise à soutenir financièrement les régions les plus affectées par la mise en œuvre du pacte climatique et à aider à réformer leurs économies d'une façon socialement correcte.

AU SERVICE DES PERSONNES

Une Europe plus sociale, c'est une des autres

priorités de l'UE. La vie de chaque citoyen européen doit être équitable. Pour réaliser cette ambition, la Commission a établi une feuille de route qui doit servir de base au processus social. En 2020, deux propositions législatives très intéressantes sont prévues, à savoir des salaires minimums équitables pour les travailleurs de l'UE et un régime européen d'assurance chômage. Si on concrétise les deux propositions, cela aura un impact énorme pour les travailleurs européens.

UN SALAIRE MINIMUM ÉQUITABLE

La Commission estime que chaque travailleur au sein de l'UE devrait bénéficier d'un salaire minimum équitable qui assure un niveau de vie décent pour chaque citoyen. Aujourd'hui, certains travailleurs qui sont payés au salaire minimum plongent encore dans la pauvreté. L'objectif n'est pas d'accorder un salaire minimum identique pour tous, cela n'est politiquement pas possible. Il s'agit plutôt de garantir des salaires minimums équitables via un cadre européen, tout en respectant les traditions nationales des États membres.

Le train est déjà sur les voies, mais sans une proposition législative concrète. La Commission a décidé de d'abord une phase de consul-

tation des partenaires sociaux, afin de déterminer s'ils estiment qu'une action au niveau de l'UE est requise et, dans l'affirmative, s'ils souhaitent la négocier entre eux. Dans une deuxième phase, il s'agira d'évaluer le contenu d'une future proposition de directive et les préoccupations des partenaires sociaux à ce sujet. Le Syndicat libéral participe activement à cette consultation en coopération étroite avec la Confédération européenne des Syndicats.

RÉGIME EUROPÉEN D'ASSURANCE CHÔMAGE

En matière d'allocations de chômage, la Commission européenne veut également prendre une initiative pour rendre l'Europe plus sociale. Selon la Commission, il faut faire davantage pour soutenir les citoyens qui perdent leur emploi à cause des facteurs extérieurs qui affectent notre économie. Il est primordial d'encourager la réintégration sur le marché du travail. La Commission a l'intention de proposer un régime européen de réassurance des allocations de chômage afin de mieux protéger les citoyens en cas de chocs économiques. Une proposition législative est attendue pour le quatrième trimestre de 2020. Nous suivrons aussi ce dossier et nous nous assurerons que les intérêts des travailleurs soient pris en compte.

SUR LA BONNE VOIE

Bien sûr, nous nous réjouissons des grandes ambitions pour une Europe plus sociale. Nous serons toujours un partenaire constructif dans l'objectif d'améliorer la situation des citoyens européens et d'avoir plus d'équité. ■

Cédric Heylen

Pourquoi ils-elles sont candidat-e-s

L'impérieuse nécessité de s'engager dans le mouvement syndical a de multiples causes propres au candidat ou à l'entreprise. Le choix du Syndicat libéral est souvent dicté par l'envie de garder sa liberté d'action.

SARAH 32 ANS – EMPLOYÉE ADMINISTRATIVE

Je travaille comme employée au service expédition d'une entreprise d'import-export depuis 8 ans. C'est mon premier « vrai » job après quelques missions d'intérim. Aujourd'hui, je me sens bien dans mon travail, je maîtrise la matière. Pourtant, j'ai constaté que je reste bloquée dans ma fonction de départ malgré mon investissement professionnel. J'ai postulé à trois reprises pour une fonction supérieure, mais à chaque fois on m'a préféré un autre collègue ou un candidat extérieur. Mes évaluations sont positives. Je suis consciente que je dois améliorer des petits points, mais rien de majeur. Parfois, je me demande si mon congé parental 4/5e n'a pas joué en ma défaveur. Il m'arrive aussi de devoir m'absenter parce que l'un de mes enfants est malade.

En observant mes collègues qui exercent une fonction de management, je constate que les femmes sont rares. J'en tire comme conclusion que, même de nos jours, une femme n'a de facto pas les mêmes droits que les hommes.

Cette discrimination, je ne la supportais plus. Il fallait que ça change !

La première chose à faire, c'était de trouver le bon syndicat. J'ai opté pour la CGSLB, un syndicat positif, constructif et surtout orienté solution. Dans le cadre mon mandat, j'ai pu agir dans mon entreprise pour éliminer certaines discriminations envers les femmes et j'ai milité dans les structures de la CGSLB pour que mon syndicat se batte encore plus en faveur des travailleuses. C'est dire si la campagne Go for 50 qui vise à présenter à terme 50 % de candidates sur les listes CGSLB dans un avenir proche me redonne le courage de me battre.

MOHAMED, 58 ANS - MÉTALLO

Je travaille depuis que j'ai 18 ans dans la métallurgie. En quatre décennies, les conditions ont beaucoup changé. Il y a eu des améliorations comme la forte diminution des accidents dans l'usine ou les mesures d'hygiène. Il n'y a plus d'huile par terre ni de fumées à l'intérieur des locaux, nous avons des bouchons d'oreille sur mesure, des lunettes de protection correctrices et en gros de meilleurs salaires. Ce qui a empiré, c'est la pression au travail. Il faut toujours produire plus, plus vite, avec moins de personnes. Les machines sont plus performantes, bien sûr, tout en étant plus difficiles à maîtriser. Je pensais terminer ma carrière en douceur, en formant les jeunes qui arrivent, mais c'est tout le contraire qui se passait. Les employeurs ne donnent plus le temps aux anciens de s'habituer aux évolutions technologiques et ne les forment pas assez. Ils exigent que les jeunes soient directement opérationnels au sortir de l'école, ce qui est impossible.

Cette pression, je ne la supportais plus. Il fallait que ça change !

En 2012, Mohamed a décidé de briguer un mandat pour porter ce débat au sein du Conseil d'Entreprise. Ses dadas sont la formation des travailleurs, au début et tout au long de leur carrière, et le travail bien fait. Il analyse les informations économiques et financières avec l'aide des experts de la CGSLB, et y ajoute une dose de bon sens que lui confère sa longue expérience pour faire comprendre à la direction que l'entreprise a tout à gagner de réduire les rebuts et à donner le temps à des travailleurs bien formés de réaliser des produits parfaits. ■

NAMUR : DES NOUVEAUX CANDIDATS GONFLÉS À BLOC !



Dans la soirée du 4 février, la zone Namur-Luxembourg a réuni une petite partie de ses candidats autour d'un verre de l'amitié. L'occasion de faire connaissance, d'échanger des idées de campagne et d'en apprendre encore un peu plus sur la procédure des élections sociales.

Une vive ambiance, accompagnée de certains questionnements de la part des candidats.

Olivier Valentin, (Secrétaire national), Christian Lochet, (Secrétaire régional wallon),

Berenger Tsingos et Bertrand Jonkers (Secrétaires permanents) ainsi que Eugénie Ledoux (Secrétaire de zone) se sont relayés pour rassurer nos candidats qui n'en doutons pas seront nos futurs délégués.

La CGSLB c'est avant tout une famille au complet réunie ensemble afin de mener un combat solidaire. ■

#gofor5050 #devenezcandidate
Nawal Saidi

Bruxelles

La mobilité passe par les plans de déplacement d'entreprise

Chaque jour, plus de 350 000 voitures circulent dans Bruxelles, uniquement dans la cadre des déplacements domicile-travail. Afin de résorber les embouteillages, la Région met en place de nombreuses actions, parmi lesquelles le plan vélo, le plan bus, les plans de déplacement d'entreprise, etc.

Le Plan de Déplacement d'Entreprise (PDE), comme le plan déplacement école et le plan déplacement d'activités ont pour objectif d'aider les Bruxellois et les navetteurs à adopter des modes de déplacement plus durables.

La mise en place d'un PDE est une obligation légale à Bruxelles pour toute entreprise du secteur privé et du secteur public de plus de 100 travailleurs sur un même site (concerne soit un bâtiment, soit d'un ensemble de bâtiments éloignés de maximum 500 mètres à pieds l'un de l'autre). Le formulaire doit être introduit tous les trois ans et la prochaine échéance est le 31 janvier 2021. Même si cela nous semble encore loin, les plans doivent être activés avant (pour le 30 juin 2020).

DIAGNOSTIC

Le PDE se divise en deux parties, le diagnostic et le plan d'action. Les entreprises ont l'obligation de faire le décompte des travailleurs et d'établir le diagnostic pour le 30 juin 2020. Le diagnostic doit décrire et analyser les déplacements des travailleurs et des visiteurs ainsi que l'accessibilité du site.

Pour aider les entreprises, Bruxelles environnement, a mis à disposition deux outils.

- L'enquête mobilité permet de récolter les données nécessaires (lieu de résidence, mode de déplacement domicile-travail et mode de déplacement prof).
- Un logiciel génère automatiquement un rapport comprenant une synthèse, des cartes, un comparatif avec les autres en-

treprises ainsi que le calcul de l'impact des déplacements de vos travailleurs sur l'environnement.

ACTION

Pour le 30 juin 2020, dans le cadre du plan d'action, les entreprises doivent fixer leurs objectifs en matière de transfert modal et de rationalisation des déplacements domicile-travail et des déplacements professionnels.

En deuxième lieu (également pour le 30 juin), il y a la mise en œuvre et la planification des mesures obligatoires. Elles sont au nombre de 8 :

- désigner une personne de contact ;
- informer les travailleurs ;
- sensibiliser les travailleurs aux modes de déplacement alternatifs et durables ;
- mettre à la disposition des travailleurs et visiteurs un plan d'accès multimodal ;
- encourager l'utilisation des transports en commun ;
- installer un parking vélos couvert et sécurisé ;
- tenir compte de l'Ecoscore lors de l'achat ou du leasing de véhicules ;
- prévoir et appliquer un plan pour faire face à une situation d'urgence, comme en cas de pic de pollution).

DIAGNOSTIC FÉDÉRAL









Les entreprises publiques et privées de plus de 100 travailleurs, situées en Belgique, sont également dans l'obligation de répondre à l'enquête du SPF mobilité et transport. Dans un souci de simplification, les entreprises qui



répondent à l'obligation PDE d'un site d'activité ne doivent plus répondre au diagnostic fédéral pour le site en question.

Pour aller plus loin
www.environnement.brussels
<https://mobilite-mobiliteit.brussels/fr>

Passez aux couleurs du printemps

	<p>Achetez des vouchers IKEA d'une valeur de 100 € et payez seulement 95 €. Vous bénéficiez donc d'une réduction de 5 % sur tous vos achats !</p>
	<p>25 % de réduction sur l'ensemble de gamme!</p>
	<p>Grâce à la collaboration avec ColliShop Professional, vous bénéficiez par le biais de M&B d'une remise de 6 % sur tous vos achats ColliShop, DreamLand, Dreambaby et Grands Vins grâce au voucher Family+ !</p>
	<p>20 % de réduction chez Chateau D'Axe dans la Belgique entière</p>
	<p>- 4 % sur tous vos achats Coolblue grâce au bon d'achat Coolblue</p>
	<p>Profitez de -30 % sur tous les produits du site kitchenaid.be.</p>
	<p>10 % de réduction sur les achats en ligne</p>
	<p>10 % de réduction sur toute la gamme de Sleeplife</p>

Le retour du printemps vous donne envie de modifier votre décoration intérieure ? De changer de meubles ou d'acheter des bibelots ? Profitez des offres et réductions que nous vous proposons parmi un large éventail de partenaires !

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe.

En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

- via e-mail : helpdesk@meritsandbenefits.be (de préférence) en mentionnant vos prénom et nom
- par téléphone : 014/24.40.90, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures



Chômage temporaire après une cyberattaque

La sécurité sociale prévoit la possibilité de bénéficier d'allocations en cas de chômage temporaire. À la suite des récentes cyberattaques, nous abordons dans cet article le chômage temporaire pour force majeure.

Employeurs et travailleurs sont de plus en plus souvent victimes d'une cyberattaque. Récemment, ce sont les services informatiques de la commune de Willebroek et le groupe Picanol qui ont été touchés. En général, tout commence avec un e-mail contenant un lien sur lequel la personne clique, ce qui provoque l'installation d'un rançongiciel (ransomware). Ce virus prend ensuite en otage les données de l'ordinateur et se propage rapidement aux autres ordinateurs connectés au 1er appareil contaminé et pas suffisamment protégés. Les hackers demandent en général une rançon en échange de la clé qui débloquera les systèmes. Le nettoyage et la réparation des systèmes demandent énormément de temps et il est possible de perdre des données. Sans oublier que les autorités publiques considèrent souvent que payer une rançon, c'est aller à l'encontre de l'éthique. Ce type de piratage peut avoir des conséquences tellement importantes que la production, comme chez Picanol, en soit stoppée, et les travailleurs au chômage temporaire.

Dans les lignes qui suivent, nous vous expliquons de quelle manière les employeurs et les travailleurs peuvent faire appel à notre sécurité sociale et bénéficier d'une allocation de chômage temporaire.

CHÔMAGE TEMPORAIRE : LES DIFFÉRENTES RAISONS ACCEPTÉES

Nous allons aborder le chômage temporaire pour raisons techniques, force majeure et le manque de travail pour causes économiques. Il existe également le chômage temporaire pour raisons médicales, intempéries et d'autres raisons encore. Nous traiterons uniquement des trois premiers cités, vu que la personne concernée peut se poser des questions en cas de cyberattaque. Il est également intéressant de faire une comparaison avec

les conséquences des attentats du 22 mars 2016. Pour certains aspects, on peut en effet appliquer cette réglementation en cas de cyberattaque.

Le chômage temporaire pour raisons techniques

Il peut uniquement être demandé pour les ouvriers, les intérimaires et les apprentis qui suivent une formation en alternance reconnue par la Communauté française ou flamande. Les étudiants de plein exercice ne sont pas concernés, à l'exception de la période de congé de 3 mois à la fin de leurs études s'ils sont encore occupés sous contrat étudiant. Les employés n'entrent jamais en ligne de compte pour ce type de chômage temporaire. Pour les travailleurs qui effectuent plusieurs types de travaux, c'est le contrat qui compte; uniquement pour les travailleurs avec un contrat ouvrier. La durée est limitée à 3 mois par demande.

Par accident technique, il faut entendre tout événement temporaire, d'ordre technique, qui se produit dans l'entreprise, sans que la faute ne repose sur l'une des parties. Il doit s'agir d'un événement inattendu, bref, d'un cas de force majeure. Vu qu'il doit exister un lien avec un risque pour l'entreprise et vu qu'il doit s'agir d'un événement imprévisible, un manque d'entretien ou des dégâts occasionnés après une catastrophe naturelle ou encore un sabotage, ne sont pas des éléments qui sont pris en compte pour ce système.

Il y a de quoi se poser des questions concernant les conditions mentionnées juste avant : d'une part, l'employeur risque d'être responsable d'un manque d'entretien ou d'avoir commis une faute si tous les systèmes informatiques de l'entreprise ne sont pas protégés avec un logiciel anti-virus à jour; on peut

alors se demander si une bonne protection ne consiste pas à compartimenter pour éviter que plusieurs sites soient contaminés en cas d'attaque. D'autre part, la logique voudrait que l'on considère la cybercriminalité comme un acte de sabotage externe. Par conséquent, il y a trois arguments que votre employeur peut utiliser pour ne pas considérer un accident technique après une cyberattaque comme justificatif pour du chômage temporaire : il doit tout d'abord continuer à payer le salaire des travailleurs pendant les 7 premiers jours calendriers qui suivent l'accident technique, une indemnité pouvant seulement être versée à partir du 8e jour, il peut invoquer que la cause est externe à l'entreprise, et finalement qu'il serait problématique d'invoquer un régime différent pour ouvriers et employés après une cyberattaque.

Chômage temporaire pour force majeure

La force majeure est un événement subit et imprévisible qui, indépendamment de la volonté de la partie qui l'invoque, rend impossible l'exécution du contrat de travail. Tout comme le régime précédent, la force majeure est reconnue après accord du directeur du bureau de chômage de l'ONEM. Ce type de chômage peut être demandé pour les ouvriers et les employés, et même les intérimaires à condition qu'ils soient repris chez cet employeur après la période de chômage. Pour les apprentis en formation en alternance et les étudiants, c'est la même chose qui s'applique qu'en cas d'accident technique.

Le directeur du bureau de chômage va surtout vérifier s'il est véritablement question de force majeure. Une faute de l'employeur ou des travailleurs peut être une raison de refus d'intervention de la sécurité sociale. Cependant, une cause externe telles qu'une catastrophe naturelle, une panne d'électricité en

dehors de l'entreprise, des travaux de voirie ou une absence de livraison de matières premières peuvent être reconnus comme des motifs de force majeure. Si cela est nécessaire, la reconnaissance de la force majeure est étudiée au cas par cas, pour chaque travailleur, car l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail doit être examinée séparément pour chaque contrat de travail.

On ne peut donc pas exclure le fait qu'une cyberattaque puisse donner lieu à du chômage temporaire complet pour force majeure, même dans un département ou une entreprise où les ordinateurs ou les machines ne sont pas hors d'usage après l'attaque. Il est intéressant de renvoyer vers les conséquences des attentats terroristes de 2016. Ils ont été reconnus comme de la force majeure. La Direction Réglementation du chômage et Contentieux avaient alors clarifié les procédures aussi bien pour l'employeur qui occupait du personnel dans ou autour de l'aéroport de Zaventem que pour celui qui était indirectement touché ou à l'extérieur de la zone de l'aéroport.

Chômage temporaire pour manque de travail pour causes économiques

Après les attentats de 2016, il a été décidé que ce régime pouvait être invoqué pour les entreprises indirectement touchées, par exemple dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Dans le cas d'une cyberattaque comme chez Picanol, d'autres entreprises externes ont également été touchées, notamment les fournisseurs de matières premières ou les sociétés de transport. À la suite des attentats, une entreprise peut désormais être reconnue comme entreprise en difficulté par le ministre de l'Emploi sur la base de



circonstances imprévisibles qui entraînent, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. L'entreprise doit néanmoins apporter la preuve de cette diminution substantielle et démontrer le lien entre les circonstances imprévisibles et la baisse importante à l'origine du manque de travail inévitable.

EN SAVOIR PLUS ?

N'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB et à présenter votre dossier à nos collaborateurs au guichet.

Pour en savoir plus sur le sujet : www.cgslb.be/fr/chomage-temporaire.

Service Organisme de paiement

Le Manuel du Travailleur vous éclaire



Une question spécifique concernant vos droits et devoirs en tant que travailleur ? Vous trouverez la réponse sur www.lemanuel.be, le guide juridique en ligne de la CGSLB.

Connectez-vous à l'aide de votre numéro d'affiliation pour tout savoir sur la législation sociale relative à un thème bien précis.

Un avantage exclusif réservé aux affiliés du Syndicat libéral !

Journée internationale des droits des femmes

8 mars 2020



VOUS AUSSI → vous avez quelque chose à dire
→ vous avez envie de faire entendre votre voix dans votre entreprise
→ vous pensez qu'à la CGSLB, votre voix compte plus qu'ailleurs

N'attendez plus, c'est le moment de vous engager ...

SOYEZ POSITIVE!

Devenez candidate CGSLB



www.devenezcandidate.be



Votre liberté, votre voix

