



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Le combat syndical pour l'égalité Femmes/Hommes continue

Dans ce numéro :

Une CCT règle le télétravail recommandé ou obligatoire | Droit de s'absenter du travail pour se faire vacciner |
Valse hésitation européenne sur le droit à la déconnexion | Comment toucher ses allocations de chômage ?

SOMMAIRE

Télétravail 4

Le CNT a adopté la CCT n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus.

Congé de vaccination 7

Les travailleurs auront le droit de s'absenter pendant les heures de travail durant le temps nécessaire pour se faire vacciner contre la Covid 19.

Travail à domicile 8

Il faut améliorer la situation des travailleurs et travailleuses à domicile : protection juridique et sociale, droit à la déconnexion, risques psychosociaux...

Protection contre le licenciement 10

Délégués et candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues.

Droit à la déconnexion 18

Le Parlement européen reconnaît la nécessité d'un droit de déconnexion. La CGSLB demande à la Commission d'agir au plus vite afin de protéger efficacement les travailleurs européens.

Impôt sur le chômage temporaire 22

Les allocations de chômage temporaire et les primes ne sont pas tout à fait imposées comme un salaire. Attention aux bonnes et aux mauvaises surprises lors du décompte final.



Le chemin est plus éprouvant pour les travailleuses

La CGSLB continue le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'adage « à travail égal, salaire égal » est devenu une réalité dans les secteurs et les entreprises.

L'explication de l'écart salarial se situe plus du côté des choix de métiers et donc des études, des rôles pris en charge dans la vie sociale, dans la gestion des tâches ménagères, dans l'éducation des enfants. C'est toute la société qui doit se remettre en cause.

Le 8 mars de cette année, la Confédération européenne des Syndicats va relancer sa campagne pour inciter les gouvernements (dont celui de la Belgique) à ratifier la convention 190 de l'Organisation internationale du Travail sur la violence et le harcèlement dont les femmes sont victimes sur les lieux de travail.

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.

Des actions de sensibilisation pour négocier un bon AIP

Les négociations relatives à la conclusion d'un Accord interprofessionnel (AIP) ne se déroulent pas comme nous le voulons. Les organisations d'employeurs bloquent sur deux points : l'adaptation des allocations sociales et la marge d'augmentation des salaires.

C'est pourquoi la CGSLB participe à la journée de sensibilisation du 25 février.

Les organisations syndicales demandent depuis le mois d'août 2020 que la répartition de l'enveloppe d'adaptation des allocations sociales au bien-être soit découplée des discussions sur l'AIP. Dans l'intervalle, cinq dates butoirs successives ont été dépassées (15/9, 15/10, 15/11, 15/12, 31/1) et les employeurs continuent à bloquer ce dossier. Leur tactique consiste à l'utiliser comme monnaie d'échange pour modérer les revendications des travailleurs.

En ce qui concerne la discussion sur l'augmentation des salaires, les syndicats ont essayé – déjà avant la publication du chiffre de la marge maximale par le Conseil central

de l'Économie (CCE) - de convaincre les employeurs de rendre la norme indicative et, en tous cas, de fixer une norme qui soit supérieure à 0,4 %.

Les employeurs ont refusé de faire la moindre concession sur ce point.

En cas d'échec des partenaires sociaux, la loi prévoit que le gouvernement se saisit du dossier. Or, le ministre de l'Emploi Pierre-Yves Dermagne nous a clairement fait comprendre qu'il n'existe pas de consensus au sein du gouvernement fédéral pour réviser la loi de 1996 sur les salaires.

Reste donc à faire preuve de créativité en la matière, par exemple en prenant une circulaire ministérielle stipulant que certaines augmentations (une prime Corona, une prime non récurrente, etc.) ne soient pas prises en considération dans le calcul de la norme salariale. Dans les faits, les 0,4 % pourraient être dépassés dans certains secteurs et entreprises.

Cette situation montre qu'il faut absolument adapter la loi de 1996. Son texte n'est plus en phase avec les réalités économiques actuelles et encore moins avec celles à venir.

Le Bureau national de la CGSLB a décidé de soutenir la journée de sensibilisation du 25 février prochain en front commun syndical. Nous devons informer la population de ce qui se trame et exercer une pression sur les employeurs et le gouvernement fédéral. Pour respecter notre ADN (d'abord la concertation puis les actions), nous n'appelons pas à la grève, mais si une action est organisée dans l'une ou l'autre entreprise, nous soutenons nos affiliés qui auront décidé de s'y rallier. Nous refusons toutefois de participer à des concentrations de masse. En ces temps de pandémie, nous ne souhaitons pas faire courir un risque de contamination à qui que ce soit et nous pensons aussi que cela pourrait nuire à l'image de notre organisation.

Notre liberté a pour corollaire la responsabilité. Nous demandons aux employeurs et au gouvernement de nous laisser libres de négocier des hausses de salaire là où c'est possible, tandis que nous nous engageons à faire preuve de modération dans les secteurs et les entreprises en difficultés.

Mario Coppens
Président national



Une marge de 0,4 % dans les entreprises qui réalisent des bénéfices importants, ce n'est pas acceptable.

La CCT n°149 règle le télétravail recommandé ou obligatoire coronavirus

Le CNT a adopté la CCT n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus. Elle apporte de la clarté concernant les conditions dans lesquelles ce télétravail s'effectue : horaires, contrôle, charge de travail, bien-être, accidents...



Les télétravailleurs doivent être informés des politiques de l'entreprise en matière de bien-être : aménagement du poste de travail, bonne utilisation des écrans de visualisation et supports technique et informatique disponibles.

La CCT n° 149 ne s'applique que dans les entreprises qui, au 1er janvier 2021, n'ont aucun régime de télétravail structurel ou occasionnel.

PRINCIPES

1. Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations en matière de conditions de travail que ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.
2. Le télétravailleur est informé des conditions de travail spécifiques, complémentaires ou dérogatoires à celles appliquées lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.
3. Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.
4. Les horaires de travail sont les mêmes, à défaut d'accord, que ceux que le télétravailleur aurait dû respecter dans l'entreprise elle-même.
5. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.

6. L'employeur a la possibilité d'exercer, de manière adéquate et proportionnée, un contrôle sur les résultats et/ou l'exécution du travail. Le télétravailleur doit être informé de la façon dont le contrôle est exercé.
7. La protection des données de l'entreprise utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles doit être assurée.
8. Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que lorsqu'ils sont occupés dans les locaux de l'employeur et ont le droit de communiquer avec leurs représentants et vice-versa. Les représentants des travailleurs doivent bénéficier des facilités nécessaires pour une communication effective avec les télétravailleurs et notamment des équipements et des outils numériques leur permettant de remplir leurs obligations.

CADRE DE RÉFÉRENCE

La CCT n° 149 prévoit ainsi que des accords doivent intervenir pour chaque télétravailleur concernant :

- la mise à disposition par l'employeur des équipements et de l'assistance technique

nécessaires au télétravail, par exemple la mise à disposition d'un ordinateur ;

- en cas d'utilisation des propres équipements du télétravailleur, la prise en charge par l'employeur des frais d'installation des programmes informatiques pertinents, des frais d'utilisation, de fonctionnement et d'entretien et d'amortissement ;
- les frais de connexion supplémentaires.

BIEN-ÊTRE AU (TÉLÉ)TRAVAIL

La CCT n° 149 présente également un résumé des dispositions légales existantes en matière de bien-être au travail et contient des éléments spécifiques au télétravail.

Les télétravailleurs sont plus particulièrement informés des politiques de l'entreprise en matière de bien-être liées spécifiquement au télétravail : aménagement du poste de travail, bonne utilisation des écrans de visualisation et support technique et informatique disponible. L'analyse des risques doit prendre en compte la dimension psychosociale et les aspects relatifs à la santé. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour maintenir les contacts entre collègues et avec l'entreprise et prévenir l'isolement social.

ACCIDENT DU (TÉLÉ)TRAVAIL

Le Conseil national du Travail a contacté Fedris (l'Agence fédérale des risques professionnels) afin d'avoir la certitude que tous les accidents du travail intervenus dans le cadre du télétravail recommandé ou rendu obligatoire en raison de la crise du coronavirus doivent être couverts. Fedris a répondu par l'affirmative.

Le CNT poursuivra ses travaux en matière de télétravail afin de déterminer si le cadre légal doit être réformé. Il est en effet plus que probable qu'à l'issue de la crise sanitaire, le télétravail garde une place importante. ■

Indemnité minimale dès le 5^e mois d'incapacité de travail en 2021

Vous êtes en incapacité de travail depuis cinq mois ? Dans ce cas, depuis 2021, vous pouvez bénéficier d'une indemnité minimale d'incapacité de travail dès le 5^e mois. Avant 2021, un travailleur en incapacité de travail avait droit à une indemnité minimale à partir du septième mois d'incapacité de travail.



Le montant de l'indemnité minimale est fixé à 49,68 euros par jour et est octroyée pour tous les jours de la semaine sauf le dimanche.

Attention ! Si la rémunération brute que vous perdez en raison de votre incapacité de travail (= rémunération perdue) est inférieure à 49,68 euros par jour, l'indemnité minimale sera limitée au montant de la rémunération perdue.

Exemple : Nathalie est en incapacité de travail depuis 5 mois. Sa rémunération perdue s'élève à 1200 euros par mois ou 46,15 euros par jour. Vu que la rémunération perdue est inférieure à 49,68 euros, Nathalie touchera une indemnité minimale limitée au montant de la rémunération perdue. Elle recevra donc 46,15 euros par jour comme indemnité minimale à partir du 5^e mois d'incapacité de travail. Les règles concernant l'indemnité minimale à partir du 7^e mois d'incapacité restent d'application. Le montant de l'indemnité mini-

male dépend alors de la situation familiale et du fait que le travailleur dispose ou non du statut de travailleur régulier. Les personnes employées dans des formes de travail aty-

piques (travailleurs intérimaires, travailleurs saisonniers, travailleurs à temps partiel, etc.) sont généralement considérées comme des travailleurs non réguliers.

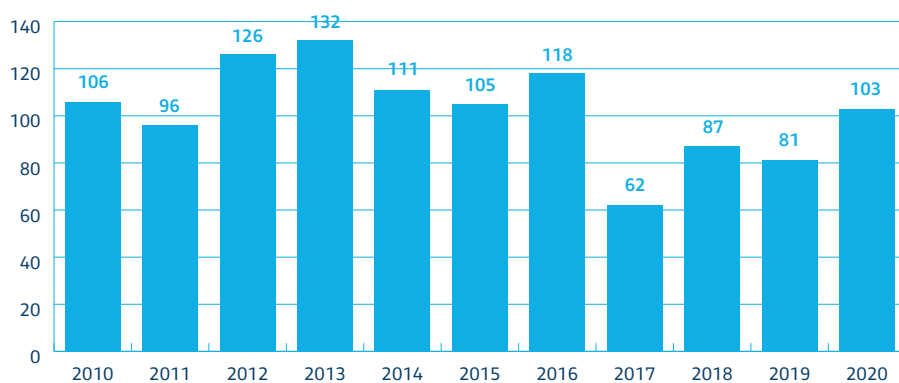
Aperçu des indemnités minimales à partir de 2021

5 ^e et 6 ^e mois d'incapacité de travail	
Indemnité minimale	49,68 €
Limitation de l'indemnité minimale	Rémunération perdue
À partir de 7 ^e mois d'incapacité de travail	
Travailleur régulier	
Avec charge de famille	62,02 €
Isolé	49,68 €
Cohabitant	42,60 €
Travailleur non régulier	
Avec charge de famille	51,18 €
Sans charge de famille	37,87 €

Nette hausse des annonces de licenciements collectifs en 2020

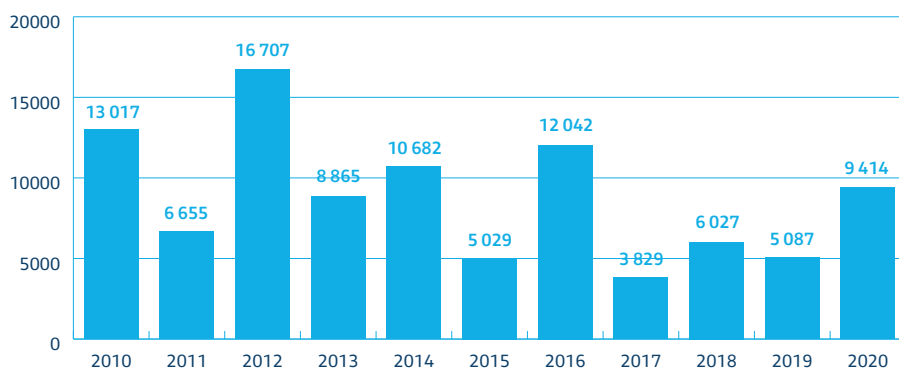
L'année 2020 a été marquée par la crise du coronavirus. Il était légitime de s'attendre, suite aux mesures prises pour tenter d'endiguer la pandémie (confinement, fermeture des magasins...), à ce que de nombreuses entreprises procèdent à des licenciements collectifs, au cours desquels de nombreux travailleurs perdraient leur emploi. Pourtant, le tsunami de licenciements collectifs annoncé n'a pas (encore) atteint la côte belge.

Nombre d'entreprises qui ont annoncé une intention de procéder à des licenciements collectifs



Source : Graphique Service d'étude sur la base des chiffres du SPF Emploi Travail Concertation Sociale

Nombre de travailleurs concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif



Source : Graphique Service d'étude sur la base des chiffres du SPF Emploi Travail Concertation Sociale

Selon les chiffres du SPF Emploi, pas moins de 103 entreprises ont, en 2020, annoncé leur intention de procéder à un licenciement collectif. Un nombre qui est certes élevé, mais qui ne constitue pour-

tant pas un record, en comparaison avec les chiffres de la dernière décennie (le record datant de 2013 avec 132 annonces). Toutefois, il s'agit d'une nette augmentation par rapport aux trois années précédentes (62 annonces

en 2017, 87 en 2018 et 81 en 2019). Du côté du nombre de travailleurs concernés par une annonce de licenciement collectif, l'année 2020 ne constitue à nouveau pas un record (celui-ci étant détenu par l'année 2012 avec 16 707 travailleurs). Le nombre de travailleurs concernés en 2020, à savoir 9 414, reste toutefois nettement supérieur aux chiffres des 3 années précédentes (3 829 travailleurs en 2017, 6 027 en 2018 et 5 087 en 2019).

L'HORECA EST LE PLUS TOUCHÉ

Le secteur de l'horeca est celui qui connaît le plus grand nombre d'emplois menacés par une annonce de licenciement collectif en 2020, avec 1 774 travailleurs concernés, suivi par les secteurs de l'industrie de transformation des métaux (1 491), de l'industrie (pétro) chimique (1 427) et du transport (1 335). L'horeca était pourtant relativement épargné par les licenciements collectifs au cours des dernières années, mais a subi de plein fouet les conséquences de la crise (fermeture obligatoire des cafés et restaurants, diminution du personnel présent dans les entreprises, réduction de la demande, etc.). C'est ainsi que des entreprises comme Lunch Garden (138 travailleurs concernés), Sodexo (373 travailleurs concernés) ou encore l'Hotel bruxellois Métropole (129 travailleurs concernés) ont annoncé un licenciement collectif.

PERSPECTIVES POUR 2021

Si 2020 ne constitue pas un record en termes de licenciements collectifs, ce qui s'explique entre autres par les aides accordées aux entreprises qui ont permis de limiter les dégâts, la crise sanitaire aura sans aucun doute

d'importantes répercussions sur les chiffres de 2021. Il faut donc s'attendre à un nombre important de licenciements collectifs cette année.

Il est toutefois primordial de souligner que le nombre de licenciements effectifs sera sans doute différent de celui annoncé. En effet, l'annonce par une entreprise de son intention de procéder à un licenciement collectif a pour effet de déclencher une procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, au cours de laquelle employeur et syndicats tentent de réduire les conséquences négatives d'une restructuration et de limiter les licenciements.

La CGSLB se tiendra bien entendu aux côtés des travailleurs et travailleuses afin de faire valoir leurs droits et les aider à affronter cette période difficile.

RÉFORME DE LA LOI RENAULT ?

Adoptée en 1998, la loi Renault met en place la procédure à respecter par un employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Le ministre de l'Économie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, a déclaré à la Chambre être favorable à une évaluation et à une modernisation de cette loi fondamentale, en collaboration avec les partenaires sociaux. À la CGSLB, nous sommes évidemment favorables à cette idée ! Il est indispensable que la loi soit mise au goût du jour afin d'offrir aux travailleurs et à leurs représentants un instrument juridique moderne et efficace afin de les aider à faire face aux défis qui les attendent. ■

Jean-François Lambillon



www.cgslb.be

Si vous vous posez des questions sur les licenciements collectifs, vous

pouvez consulter notre guide pratique des restructurations, disponible sur le site internet de la CGSLB : <https://www.cgslb.be>

Vous êtes victime d'un licenciement collectif ? Vous pouvez compter sur la CGSLB. Nous vous informons, nous vous défendons, nous négocions le plan social. Vous trouverez de plus amples renseignements sur vos droits dans Le Manuel du Travailleur, notre résumé de la législation sociale sur www.lemanuel.be

Congé de vaccination

Les travailleurs auront le droit de s'absenter pendant les heures de travail durant le temps nécessaire pour se faire vacciner contre la Covid 19.



L'avis des partenaires sociaux en faveur du petit chômage pour la vaccination contre le coronavirus a été suivi par le gouvernement. Tout travailleur salarié lié à un employeur par un contrat de travail aura le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, afin de se faire vacciner jusqu'au 31 décembre 2021.

Il y a évidemment quelques conditions à respecter :

1. le travailleur devra informer son employeur préalablement et dès que le moment de la vaccination lui est connu.
2. ensuite, le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé. À la demande de l'employeur, le travailleur doit en fournir la preuve. Il devra présenter l'invitation pour la vaccination et la confirmation du rendez-vous (pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le travailleur).

Par ailleurs, il est fait appel à la concertation sociale et à la solidarité dans l'entreprise pour résoudre les problèmes éventuels de continuité de l'entreprise. Il faudra maintenant attendre l'intégration de ce nouveau petit chômage dans la loi, ainsi que le lancement de la campagne de vaccination dans les différents centres.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

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

Votre employeur ne peut pas vous obliger à vous faire vacciner contre le Coronavirus.

La loi ne prévoit pas à ce jour de réglementation en matière de preuve de vaccination. En outre, si votre employeur peut vous demander si vous êtes vacciné, vous n'êtes en aucun cas obligé de lui répondre. ■

Le travail à domicile : une affaire de femmes ?



La proportion des femmes travaillant depuis leur domicile (11,5 %) est bien plus élevée que celle des hommes (5,6 %).

Dans son rapport « Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent », l'Organisation internationale du Travail (OIT) pose un constat sans appel : la majorité des travailleurs à domicile (notion qui englobe le travail industriel à domicile, le télétravail et le travail à domicile sur des plateformes numériques) sont des femmes.

Il est important de noter que les chiffres du rapport sont ceux de 2019, et il est évident que la crise du coronavirus fera exploser le nombre de travailleurs à domicile en 2020.

56 % DE TRAVAILLEUSES !

L'OIT estime à 260 millions le nombre de travailleurs à domicile en 2019. Parmi eux, 147 millions sont des femmes, soit 56 %. La proportion des femmes travaillant depuis leur domicile (11,5 %) est bien plus élevée que celle des hommes (5,6 %).

Plus édifiant encore, quel que soit le niveau de richesse d'un pays, la majorité des travailleurs à domicile restent des femmes. Toutefois, plus un pays est riche, moins la différence se fait sentir. Ainsi, les femmes représentent 65 % des travailleurs à domicile dans les pays à faible revenu, 56 % dans les pays à revenu intermédiaire et un peu plus de la moitié dans les pays à haut revenu.

DEUX EMPLOIS POUR UN SALAIRE

L'OIT explique qu'il n'est pas surprenant qu'autant de femmes travaillent à domicile. Ce fait est étroitement lié au rôle des genres : les femmes continuent majoritairement à assumer le « travail de soin non rémunéré » (ménage, enfants etc.) et le travail à domicile leur permet de concilier revenus professionnels et ces responsabilités de soin. Enfin, cette surreprésentation des femmes peut également s'expliquer par des normes culturelles, qui font qu'il est difficile pour certaines femmes de quitter la maison pour aller travailler.

RENFORCEMENT DE LA RÉGLEMENTATION

L'OIT constate que la réglementation en matière de travail à domicile est souvent insuffisante et qu'en assurer le respect n'est pas toujours facile. C'est pourquoi le rapport formule différentes recommandations afin

d'améliorer la situation des travailleurs et travailleuses à domicile : meilleure protection juridique et sociale, instauration d'un droit à la déconnexion (pour respecter la frontière vie privée/vie professionnelle), prise en compte des risques psychosociaux, etc. Renforcer la protection du travail à domicile aura donc indirectement un effet bénéfique sur la situation des femmes !

TRAVAIL À DOMICILE OU TÉLÉTRAVAIL

En Belgique, il est possible de travailler depuis son domicile, grosso modo, de deux manières différentes.

La première est de conclure un contrat d'occupation de travailleur à domicile avec un employeur. Ce type de contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La seconde est de télétravailler. Il existe deux types de télétravail : le télétravail structurel, organisé de manière régulière, et le télétravail occasionnel organisé de manière ponctuelle (en raison d'une force majeure ou d'une raison personnelle qui empêche le travailleur de se rendre à son lieu de travail). Le télétravail structurel est régi par la convention collective de travail n° 85 tandis que le télétravail occasionnel est régi par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. En outre, le Conseil national du Travail a adopté, le 26 janvier 2021, la CCT n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus (ci-après « Télétravail COVID-19 »). La CCT prévoit un régime temporaire spécifique au télétravail COVID-19. Les employeurs qui, à la date du 1er janvier 2021, n'avaient pas encore instauré de régime de télétravail (structurel ou occasionnel) dans leur entreprise devront appliquer cette convention collective en matière de télétravail. Les partenaires sociaux vont maintenant poursuivre leurs travaux au CNT afin d'évaluer la législation actuelle entourant le télétravail et, si nécessaire, la réformer. La CGSLB participera bien entendu à ces travaux !

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Avec l'arrivée de la pandémie de la COVID-19 ainsi que les mesures d'urgence prises par les pays afin de limiter la propagation du coronavirus, le domicile est en effet devenu le lieu de travail pour un bon nombre de travailleurs et de travailleuses. Bien que les chiffres de la violence domestique dans le monde étaient alarmants avant la pandémie, les mesures de confinement adoptées s'accompagnent d'une montée en flèche des violences au sein du foyer. L'Organisation des Nations Unies constate une augmentation de 30 % de la violence conjugale dans plusieurs pays. En avril, en Europe, les appels d'urgence faits par des femmes menacées ou frappées ont augmenté de 60 % par rapport à la même date l'année d'avant. À cela s'ajoutent les faits de harcèlement moral qui se sont sensiblement multipliés pendant le confinement où le travail à domicile est à son apogée. Les travailleurs et travailleuses à domicile se voient questionnés plus régulièrement et analysés minutieusement sur leur production et leur travail du fait du manque de confiance de la hiérarchie. La méfiance de l'entreprise sur la qualité de travail s'accroît davantage à l'égard des femmes car celles-ci doivent jongler entre le travail et la vie personnelle, le conjoint et les enfants.

L'environnement professionnel peut néanmoins jouer le rôle de bouclier contre le harcèlement et les violences car il limite les contacts avec l'auteur de violences conjugales et permet d'accéder à du soutien, notamment de la part des collègues de travail qui peuvent aussi faire appel aux représentants et représentantes du personnel ou aux ressources humaines lorsqu'ils présument un travailleur ou une travailleuse en détresse.

Le travail à domicile est en effet en train de poser de nouvelles questions d'obligations, de devoirs, de responsabilité, des employeurs et des salariés, sur mille fronts inédits, particulièrement sur la violence et le harcèlement sur le milieu du travail. La convention 190 (C190) et la recommandation 206 sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du Travail (OIT) fournissent des orientations essentielles sur la façon de faire face à la violence fondée sur le genre dans le monde du travail. ■

Katy Fall
Jean-François Lambillon

La Convention 190 va au-delà du seul lieu de travail

Adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2019, la convention 190 est un instrument historique. C'est la première norme internationale du travail à traiter de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. De plus, son champ d'application est le monde du travail, qui englobe bien plus que le seul lieu de travail.

Dans ce contexte de crise sanitaire mondiale et d'insécurité économique, la violence et le harcèlement s'accroissent tout en mettant en péril les avancées pour un travail décent. La convention 190 a un rôle crucial à jouer, en temps de prospérité ou de crise, dans l'élaboration d'une réponse et d'un redressement centrés sur l'humain, qui s'attaquent à l'injustice et contribuent à la construction d'une meilleure normalité, exempte de violence et de harcèlement au travail.

La ratification des Fidji, la deuxième après celle de l'Uruguay, permettra à la convention 190 d'entrer en vigueur dans un an. La convention 190 n'a pas encore été ratifiée par la Belgique.

Les femmes plus touchées par la crise sanitaire

Toute crise aggrave les inégalités. À l'occasion de la journée internationale des droits de la femme du 8 mars, soulignons à quel point le coronavirus affecte plus les travailleuses que leurs homologues masculins.

Les travailleuses occupent plus souvent des emplois précaires, lesquels sont plus rapidement supprimés lorsque les affaires vont mal. Les mamans sont plus nombreuses (F : 70,5 % – H : 29,5 %) à prendre un congé corona que les papas pour s'occuper des enfants qui ne peuvent plus aller à l'école. D'ailleurs, dans l'ensemble, les travailleuses recourent plus souvent au congé parental (F : 67 % - H : 33 %) que les pères.

PARTAGE DES RÔLES

Entre les courses pour le repas du soir, la cuisine, le repassage, le travail, les visites chez le pédiatre, les femmes supportent une charge mentale plus lourde. Les mamans sont plus souvent confrontées à la gestion au quotidien des activités des enfants (école, sport, disciplines artistiques) et en assument même la totalité lorsqu'elles sont cheffes d'une famille monoparentale, c'est-à-dire dans 80 % des cas.

Notre société peine à sortir du vieux schéma qui assigne les tâches ménagères et l'éducation des enfants en priorité aux mères au lieu de les partager harmonieusement entre les deux parents. La loi offre des possibilités aux pères qu'ils sont encore trop peu nombreux à utiliser.

ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Chaque travailleur, quel que soit le régime de travail selon lequel il est engagé (à temps plein ou à temps partiel), a droit à dix jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

À partir du 1er janvier 2021, le nombre de jours de congé de naissance sera augmenté progressivement jusqu'à 20 jours en 2023.

Cette extension aura lieu en deux phases : à partir du 1er janvier 2021, le congé de naissance est porté à 15 jours pour les naissances ayant lieu à partir de cette date et à partir du 1er janvier 2023, 5 jours supplémentaires sont accordés. Le congé de naissance comptera ainsi 20 jours pour les naissances ayant lieu à partir du 1er janvier 2023.

Cela signifie donc que le travailleur a droit à :

- 10 jours de congé de naissance si son enfant est né avant le 1er janvier 2021;
- 15 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1er janvier 2021 et avant le 1er janvier 2023;
- 20 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1er janvier 2023.

Ces jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois mais peuvent, au choix du travailleur, être étalés sur la période de quatre mois à partir de l'accouchement. Le jour de l'accouchement est le premier jour de la période de quatre mois. ■



Le parcours professionnel des femmes est parsemé d'obstacles qui créent une discrimination.

Protection contre le licenciement des candidats et des élus (partie 2)

Quelle est la portée de la protection contre le licenciement ? Quelles sanctions sont prévues en cas de licenciement illicite ?

Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de licenciement

Est considéré comme licenciement (art. 2§1 de la loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel, ainsi que pour les candidats délégués du personnel) :

- toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période d'interdiction de licencier ;
- toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur ;
- le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du Président du tribunal du travail, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Licenciement pour motif grave

La notion de faute grave recouvre le même contenu et la même signification que pour les travailleurs non protégés contre le licenciement (*Cour de Cassation, 01.06.1981, Cour du Travail de Bruxelles, 05.11.2009*).

Contrairement aux travailleurs non protégés, les élus et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail. Une requête en reconnaissance du motif grave introduite auprès du tribunal du travail alors que l'employeur a déjà notifié le licenciement à l'employé, est sans objet et irrecevable. (*Cour du Travail de Bruxelles, 02.06.2016, Cour du Travail de Gand, 17.10.2016*).

L'employeur qui souhaite procéder au licenciement d'un travailleur protégé pour un motif grave est tenu de suivre une procédure spéciale. Celle-ci doit être lancée dans un délai de trois jours ouvrables après que l'employeur ait eu connaissance des faits qui justifieraient le licenciement.

Le travailleur reste sous les liens du contrat de travail tout au long de la procédure de reconnaissance du motif grave.

Si le président du tribunal du travail a décidé, à titre de mesure provisoire, pour un délégué du personnel ou si l'employeur a décidé pour

un candidat délégué du personnel que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue pour la durée de la procédure, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Ce n'est que quand la juridiction du travail a reconnu le motif grave que l'employeur peut licencier le travailleur protégé.

Motif économique ou technique

L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente. À défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, l'employeur doit saisir le Conseil national du Travail (CNT).

La commission paritaire ou le CNT sont tenus de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les 2 mois à compter de la date de la demande.

Les situations suivantes peuvent se produire :

- la commission paritaire/le CNT reconnaît à l'unanimité les raisons d'ordre économique ou technique
 - ▶ l'employeur peut résilier le contrat moyennant le respect des règles de droit liées à la rupture du contrat
- la commission paritaire/le CNT rejette, à l'unanimité, les raisons d'ordre économique ou technique.
 - ▶ l'employeur ne peut pas procéder au licenciement
- la commission paritaire/le CNT n'aboutit pas à une décision ou ne prend pas de décision unanime dans les deux mois.
 - ▶ l'employeur ne pourra licencier le travailleur protégé que s'il y a fermeture de l'entreprise, d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. Par ailleurs, dans le cas d'un licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, l'employeur doit saisir préalablement la juridiction du travail pour la reconnaissance de l'existence des raisons d'ordre économique ou technique.

En cas de faillite, la reconnaissance préalable des motifs économiques ou techniques n'est pas demandée. (*Cour de cassation, 25.06.2001*).

Autres modes de résiliation du contrat de travail

Outre ces deux possibilités, il existe d'autres causes de cessation autorisée du contrat de travail d'un travailleur protégé. Il s'agit :



- de l'expiration du terme du contrat à durée déterminée ;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur ;
- du décès du travailleur ;
- de la force majeure ;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

SANCTIONS EN CAS DE LICENCIEMENT ILLICITE

La réintégration

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures définies par la loi, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise.

La demande de réintégration est toutefois obligatoire pour le candidat qui veut faire valoir sa protection et qui est licencié pendant la période occulte (à partir de X - 30 jusqu'à X + 35).

La demande de réintégration doit émaner de l'organisation qui a présenté la candidature. La demande introduite par un secrétariat local est frappée de nullité en l'absence d'un mandat particulier (Cour du Travail de Liège, 29.06.2015).

Le travailleur ne peut confier l'introduction de la demande de réintégration à un avocat, même pas en lui octroyant un mandat particulier (Cour du Travail de Bruxelles, 06.06.2016).

La loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ne mentionne pas de manière explicite à qui la demande doit être adressée. Toutefois, la Cour de cassation a estimé dans son arrêt du 9 mars 2015 qu'une demande de réintégration n'est pas invalide simplement parce qu'elle est adressée à l'unité technique d'exploitation dont fait partie la SA et non à l'employeur du travailleur. Il est cependant toujours conseillé d'adresser sa demande à l'employeur (à savoir : l'entité juridique avec laquelle le travailleur avait conclu son contrat de travail).

En cas de transfert d'entreprise dans le cadre de la CCT n°32, il faut demander la réintégration du travailleur au repreneur (Cour du Travail de Bruxelles, 15.01.2013).

La demande de réintégration doit être introduite dans les 30 jours qui suivent :

- la date de notification du préavis ou la date de la rupture du contrat ;
- la date de la présentation de la candidature si elle intervient après la notification du préavis ou la rupture immédiate du contrat. Le cas échéant, la demande de réintégration pourra se faire, au plus tôt, le jour qui suit l'introduction des listes de candidatures (Cour du Travail de Bruxelles, 22.12.2004). La demande de réintégration doit se faire dans les 30 jours qui suivent la présentation de la liste de candidats (X+35) et non dans les 30 jours suivant la date à laquelle la liste est définitive (X+77) (Cour du Travail de Gand, 12.04.2019).

L'employeur dispose de 30 jours pour procéder ou non à la réintégration. La notification par l'employeur de l'acceptation de la demande de réintégration faite à l'organisation qui a présenté la candidature du travailleur est valable si la réintégration a été demandée à l'intervention de cette organisation (Cour de Cassation, 18.06.2012).

L'employeur qui rejette la demande de réintégration d'un travailleur protégé peut revenir sur sa décision dans les trente jours de la demande et accueillir celle-ci (Cour de Cassation, 24.09.1984).

L'offre de réintégrer le travailleur protégé dans la fonction inférieure proposée n'est pas une réintégration au sens de la loi de 1991 (Cour du Travail de Bruxelles, 24.10.2014). Il en va de même si l'horaire de travail est modifié ou les tâches à effectuer (Cour du Travail de Bruxelles, 20.04.2015).






L'indemnité de protection

L'indemnité de protection est composée comme suit :

- la partie fixe :
 - 2 ans lorsque le travailleur protégé compte moins de dix années de service ;
 - 3 ans lorsque le travailleur protégé compte de dix à moins de vingt années de service ;
 - 4 ans lorsque le travailleur protégé compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.
- la partie variable :
 - la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration de son mandat. Cette part est uniquement due lorsque la réintégration a été demandée et l'employeur l'a refusée.

La partie variable est également due, sans qu'une demande de réintégration n'ait été introduite, lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur à la suite de faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du Président du tribunal du travail et décide de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. ■

Home sweet home

	10 % de réduction sur tous vos travaux à la maison réalisés par un spécialiste Ajusto
	- 2 % sur tous vos achats Coolblue grâce au bon d'achat Coolblue
	Profitez de 10 % de réduction sur le premier entretien de votre chaudière !
	Profitez d'une remise de 10 % chez Living Design
	40 % de réduction chez BergHOFF.
	Bricoler de manière avantageuse grâce à une réduction de 15 % sur tout l'assortiment de Gamma.
	Sécurisez votre habitation avec une alarme Verisure. Profitez de 200 € de réduction et un SmartPlug offert (69 €) !
	10 % de réduction sur les achats en ligne chez Quickstep.

Des projets de rénovation de votre petit nid douillet en vue ? Profitez des avantages réservés aux membres de la CGSLB. Cliquez sur www.avantages.cgslb.be et découvrez toutes les promotions qui se cachent sous l'onglet 'Ménage'.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgslb.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgslb.be 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 ?

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

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



Transports Michel

Apporter des solutions au lieu de se plaindre

Trop facile de toujours se plaindre sans chercher de solution pour résoudre les problèmes ou – de préférence – pour les éviter. Sur la base de ce programme d'action, les candidats de la CGSLB ont emporté tous les mandats employés et ont doublé le nombre de sièges chez les ouvriers.



Roland Foucart distribue le Manuel du Travailleur à Jean-Yves Broddle, Maxime Dupont, Margaux Ancart, Judith Giblet et Jean-Pierre Pillez. L'équipe CGSLB s'est formée naturellement, car tous et toutes se trouvent sur la même longueur d'onde : proactifs et soucieux de la pérennité de l'entreprise et de la qualité des emplois.

« J'aime que tout soit juste dans les relations de travail et j'ai l'impression que ce sentiment n'est pas partagé par d'autres ». Judith Giblet, déléguée CE jette immédiatement le pavé dans la mare. « Il est plus facile de se plaindre et d'attendre que les autres résolvent le problème au lieu de contribuer à la solution. » Ce sentiment partagé entre quelques collègues de l'entreprise de transport Michel sur le site Garonor à Houdeng-Goegnies (Hainaut) les a poussés à se présenter aux élections sociales en 2020. C'était une première pour les employés Judith Giblet, Margaux Ancart et Maxime Dupont, une confirmation pour notre délégué Jean-Pierre Pillez et un transfert pour notre nouvel élu Jean-Yves Broddle. Résultat : 2 mandats sur 5 en CE et au CPPT chez les ou-

vriers, et 2 mandats dans les deux organes, plus un en Délégation syndicale chez les employés.

Y METTRE DU SIEN

« On ne peut pas en même temps s'offusquer qu'il fait sale sur le parking et jeter ses cigarettes par terre » explique Judith Giblet. « On ne peut pas s'énerver parce qu'une machine est mal entretenue, alors que certains lui donnent des coups de pieds sous prétexte qu'elle se trouve sur leur chemin. »

Nos délégués se sont engagés à écouter leurs collègues pour relayer leurs doléances auprès des personnes en mesure d'y répondre, tempérer les demandes extravagantes, bref maintenir le nombre et la quali-

té des emplois tout en assurant la pérennité de l'entreprise. « Pour que l'entreprise se porte bien, chacun doit y mettre du sien » résumèrent-ils.

SOLIDARITÉ

La solidarité est une valeur encore bien vivante dans cette entreprise familiale soumise à la concurrence déloyale du dumping social. « Quand un problème se pose, qu'il soit technique, informatique, logistique, nous nous mettons à plusieurs pour trouver des solutions. »

La pandémie ne simplifie pas la tâche dans le secteur du transport. Les risques de dispersion du virus sont forcément plus élevés, ce qui implique d'une part le respect de mesures de distanciation et d'hygiène et la gestion des absences pour cause de maladie et de quarantaine. Le chômage temporaire est réparti afin que tous conservent leur emploi et que personne ne soit financièrement trop pénalisé.

CAHIER DE REVENDICATIONS

Dans un contexte qui n'est plus constitué que d'incertitudes sanitaires et économiques, l'équipe CGSLB fraîchement élue commence à faire le tri dans les revendications émises par leurs collègues, entre l'augmentation des titres-repas, une prime de ponctualité, un bonus pour ceux qui évitent les accidents, etc. Leur ambition première, en attendant de savoir les perspectives ouvertes par l'accord interprofessionnel, reste d'établir une vraie communication entre les travailleurs et la direction. ■

Mecar

Veiller au bien-être des travailleurs

C'est la première fois que la CGSLB présentait des candidats chez Mecar, une entreprise du secteur de la métallurgie.

Rencontre avec les délégués nouvellement élus.

Nous avons fait la connaissance de l'équipe CGSLB en place chez Mecar au secrétariat de La Louvière. Patricia, Eric et Michele sont d'anciens représentants de la FGTB. Ces derniers temps, ils ne se retrouvaient plus dans la philosophie rouge, ils avaient perdu confiance. Ces 3 mousquetaires auraient pu rejoindre les verts, mais ils ont préféré créer leur propre liste, celle de la CGSLB. Dans l'entreprise, ils ne connaissaient qu'un affilié bleu, Jérémie, qui n'avait jusqu'à jamais ressenti l'envie de se mettre sur une liste. Ils étaient sept à créer une liste CGSLB aux élections sociales de novembre 2020 mais les décès de Michel D. et de Lyazid H. combiné au licenciement de Sandro ont réduit l'équipe à quatre personnes. Ils ont obtenu un mandat au CE, un mandat au Cppt et un mandat en DS. Un résultat surprenant vu qu'il n'y a pas beaucoup d'affiliés CGSLB dans cette entreprise.

LES VALEURS

Avant de rejoindre le Syndicat libéral, l'équipe a eu l'occasion de rencontrer Olivier Lecomte, Secrétaire permanent CGSLB pour le Hainaut Centrouest. Le courant est très vite passé, il leur a expliqué les valeurs du Syndicat libéral et c'est là qu'ils se sont rendus compte que cela leur correspondait. Liberté d'expression et transparence dans la communication sont des éléments qui les ont convaincus. C'est d'ailleurs ce qu'ils vont s'efforcer d'appliquer au cours des prochaines années. « *Nous devons continuer à communiquer de manière transparente envers les collègues, c'est primordial* », souligne Patricia « *et veiller au bien-être de tous* ». Et Eric d'ajouter : « *Nous devons avancer tous ensemble, quelle que soit la couleur syndicale, et obtenir notamment une augmentation des primes de pause car pour le moment, c'est le même montant que l'on fasse le matin ou l'après-midi* ».

NOUVELLE ENTREPRISE

Basée en Belgique, à Seneffe depuis 1938, Mecar s'est forgé une réputation mondiale dans la conception et la production de systèmes d'armes et d'une large gamme de munitions. Dans le Hainaut, il n'y a plus beaucoup d'entreprises du secteur de la métallurgie. Leur Secrétaire permanent, Olivier Lecomte, se réjouit d'avoir obtenu de si bons résultats aux élections sociales. C'est de bonne augure pour la suite...

DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE LOURDE ?

« *Il y a environ 15 % de femmes dans le personnel Mecar (employés + ouvriers)* » précise Patricia. Et elle nous confie que les conflits entre femmes sont plus compliqués à gérer que ceux qui impliquent des hommes. « *Les femmes sont beaucoup plus dures entre elles, elles ne lâchent rien* ». ■



Michele Pisella, Jeremie Minchart, Eric Henry, Patricia Vasapolli et Olivier Lecomte (Secrétaire permanent) ont préféré créer leur propre liste, sous la couleur de la CGSLB, pour exercer leur liberté d'expression.

Compass Group

Le télétravail nuit gravement aux restaurants d'entreprise

Confinés à domicile, les travailleurs ne prennent plus leurs repas au restaurant d'entreprise. Ce nouveau comportement a des conséquences funestes sur l'emploi d'autres travailleurs. Les géants du catering licencient.

Compass supprime 550 emplois.



Odile Ntela veut rester optimiste malgré le licenciement collectif. La vaccination progresse, la maladie est de mieux en mieux combattue. Le télétravail va s'imposer comme une norme. Il faut réinventer les restaurants d'entreprise, sans doute en misant sur des nouveaux concepts, une plus grande offre de nourriture issue d'une agriculture plus durable.

« Quand la direction nous a annoncé, le 22 mai, vouloir supprimer 550 emplois sur un effectif de 1 800, nous avons espéré pouvoir réduire ce nombre » se souvient Odile Ntela, déléguée CGSLB employée. « Puis est venu le deuxième confinement... »

Même lorsque ses travailleurs sont en chômage temporaire, l'entreprise continue à payer les assurances, les pécules de vacances, les primes de fin d'année, les voitures... Pour tenir le coup, elle doit avoir les reins solides et des perspectives d'avenir.

TOUS IMPACTÉS

Compass n'a pas pu compter sur sa diversification pour absorber le choc. Ses quatre segments ont été touchés à des degrés divers. Gourmet Invent, actif dans le secteur événementiel (festivals, matches de football), est totalement à l'arrêt. Medirest qui cuisine des repas pour les hôpitaux et les maisons de repos subit une légère baisse d'activité. Scolarest fait face à une forte réduction de la demande de repas chauds dans les écoles. Eurest qui gère des restaurants dans les entreprises est

victime de la généralisation du télétravail. « Dans un premier temps, nos clients ont demandé de maintenir une offre réduite pour les quelques personnes obligées de venir travailler, mais ce n'était pas rentable » analyse Odile Ntela. Serveurs, cuisiniers, chefs de partie, plongeurs... se sont dès lors retrouvés sans travail et sans possibilité de se faire engager chez un concurrent, comme cela se passait avant la crise.

« Par répercussion, nos sous-traitants ont été entraînés dans les mêmes difficultés ».

ET APRÈS ?

La pandémie finira par s'éteindre avec la vaccination de la population. Les écoles rouvriront, les événements publics reprendront, les hôpitaux referont le plein de patients habituels, en revanche dans les entreprises, il y a fort à parier que le télétravail ne disparaîtra pas. « À titre personnel, j'apprécie évidemment de ne plus perdre le temps du déplacement dans les embouteillages, d'aller chercher mes enfants plus tôt à la sortie de l'école » reconnaît Odile Ntela. « En même temps je regrette l'isolement, le simple fait de ne plus pouvoir se lever de sa chaise pour aller demander conseil à un collègue dans le bureau d'à côté. Est-ce que nous allons retrouver notre rituel de nous réunir pour un drink et parler une fois par mois d'autres choses que du travail ? Par visioconférence, par e-mail ou par téléphone, le contact n'est pas aussi chaleureux. Deux ou trois jours de télétravail par semaine, c'est un confort, plus c'est trop. Aux délégués de chaque entreprise de négocier la meilleure formule ».

PLAN SOCIAL

Chaque licenciement constitue un drame social. Les reports de remboursement de crédit n'ont qu'un temps, un jour il faudra recommencer à payer. Odile Ntela reste en contact avec d'anciens collègues engagés dans les processus d'outplacement. Beaucoup ne veulent plus courir le risque de travailler dans l'horeca et visent une reconversion dans d'autres secteurs. « Ma plus grande crainte est que si le confinement ne cesse pas rapidement, nous ne puissions plus négocier de plan social qui aille au-delà du minimum légal lors d'un prochain licenciement collectif » explique Xavier Muls, Secrétaire permanent CGSLB. Pour le moment il y a encore un peu d'argent dans les caisses des entreprises, pour combien de temps encore ? ■

Toujours pas de perspectives pour une relance de l'Horeca

Un confinement c'est dur, deux confinements c'est intenable. Surtout quand il n'existe aucune perspective de réouverture des cafés et des restaurants, et que le taux d'occupation des hôtels encore actifs se situe entre 5 et 10 %. Le secteur réclame des aides pour éviter le pire.



Privilégiez votre restaurant d'entreprise lorsque vous n'êtes pas en télétravail et retournez dans les cafés et les restaurants dès qu'ils rouvriront.

Certes, le chômage temporaire permet de limiter les dégâts, ainsi que les aides aux entreprises et aux indépendants. Tout cela n'est toutefois pas suffisant pour couvrir les coûts salariaux qui restent à charge des employeurs (pécules de vacances, assurances, primes de fin d'année...) auxquels il faut ajouter les frais fixes (loyers, chauffage, entretien...). Aah, ils ont l'air malin tous les brillants consultants qui ont poussé les entreprises à vendre leurs « murs », lesquelles se retrouvent maintenant prises à la gorge par des propriétaires qui continuent à exiger le versement des loyers.

PERTES D'EMPLOIS

La fin du moratoire sur les faillites étant intervenue fin janvier, il est encore trop tôt pour mesurer l'ampleur des dégâts. Pour le moment, rappelons que la première victime fut le Métropole, place De Brouckère dont la fermeture définitive entraîna la perte de

109 emplois. Ont suivi les licenciements collectifs dans les grandes entreprises de catering, Compass (550), Sodexo (387), Aramark (130), Railrest (158), Ciano/Unijolly (250) et dans les hôtels Marriott (15) et Thon (10).

« En faisant l'addition, on obtient plus de 1 600 licenciements sur les 28 000 emplois du secteur horeca à Bruxelles » déclare Xavier Muls, Secrétaire permanent « sans parler des petites entreprises sans représentation syndicale pour lesquelles nous ne possédons pas de statistiques. Et ce n'est pas fini puisque le groupe Accor a annoncé un plan de licenciements de 1 900 personnes en Europe. »

AIDES PUBLIQUES

Avec ses collègues des deux autres syndicats, il fut parmi les premiers à exercer une pression sur les responsables politiques pour obtenir des aides supplémentaires pour les employeurs. « C'est réglé pour la prise en charge des primes de fin d'année des travailleurs en chômage temporaire et nous espérons une réponse favorable pour les pécules de vacances » poursuit Xavier Muls. « En plus des allocations de chômage temporaire, il faut préserver le pouvoir d'achat des travailleurs ». La Région de Bruxelles a supprimé des taxes et octroyé des prêts à 0 % pour alléger le paiement des loyers. « Nous regrettons que ces aides soient forfaitaires, leur montant n'est pas adapté aux besoins de chaque entreprise. Nous demandons de prendre en compte plusieurs critères : le chiffre d'affaires, le nombre de travailleurs, les chances de viabilité de l'entreprise avant la crise, le fait que l'employeur respectait ses obligations légales, sociales et fiscales... »

PRÉPARER LA RELANCE

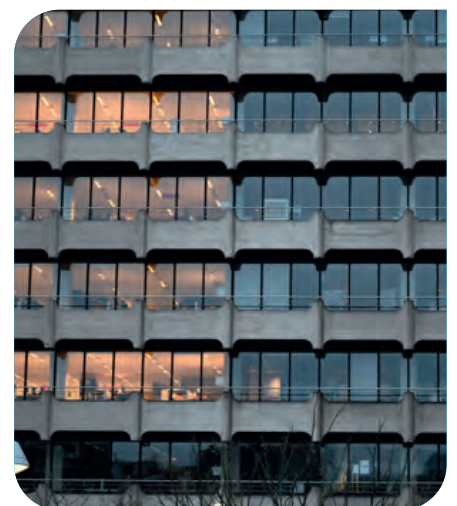
Un groupe de travail bruxellois a été mis en

place qui dispose d'un budget spécial de 73,5 millions d'euros pour venir en aide à l'horeca, au tourisme et à l'événementiel. Les trois sont liés, sans hôtels, pas de salon international et inversement, sans festival de musique, pas de catering.

« Les bars et restaurants retrouveront très vite leurs clients qui n'attendent que l'autorisation pour se précipiter autour d'un petit verre ou d'un bon repas » pronostique Xavier Muls.

« Pour les hôtels, ce sera plus lent. La clientèle étrangère mettra du temps à revenir. Les plus optimistes prévoient une reprise substantielle pour fin 2022. »

Parallèlement, comme tout ne redeviendra pas comme avant, les syndicats se préoccupent de la reconversion professionnelle des travailleurs de l'horeca hors du secteur, mais aussi à l'intérieur pour satisfaire aux nouveaux modes de travail (hygiène, polyvalence...). « Nous accompagnerons ces travailleurs vers le nouveau monde » conclut Xavier. ■



Des bureaux vides ou presque, ce sont des milliers d'emplois touchés dans les services environnants.

Y aura-t-il un accord Non-Marchand à la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

Le personnel du Non-Marchand dépendant de la Fédération Wallonie-Bruxelles réclame un accord social pour poursuivre notamment l'harmonisation des barèmes avec le fédéral.

Les travailleurs et les travailleuses du Non-Marchand, de l'Aide à la Jeunesse, de l'Enfance et du socioculturel ont fait face à la crise malgré les risques de contamination. Aujourd'hui, ils se sentent oubliés par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



ALIGNEMENT VERS LE HAUT

Concrètement, le front commun syndical demande :

- une amélioration des conditions salariales dans les mêmes proportions que dans les soins de santé ;
- une réduction de la pression au travail par du personnel réellement en plus sur le terrain ;
- une amélioration de la conciliation vie privée/ vie professionnelle par :
 - des horaires plus stables ;
 - des jours de congé supplémentaires ;
 - une amélioration des fins de carrière ;
 - une concertation sociale meilleure pour donner à chaque travailleur la possibilité de s'épanouir au travail.

MINI-BUDGET

À ce jour, le gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles a bien attribué un mini-budget aux ministres chargées de l'Enfance et de l'Aide à la Jeunesse, mais sans répondre à nos revendications.

En revanche, il refuse clairement d'entamer la négociation d'un Accord Social Non-Marchand pluriannuel, doté d'un budget ambitieux capable de faire face aux enjeux et de garantir l'objectif d'harmonisation pour tous les professionnels de tous les secteurs.

Ce personnel se sent évidemment oublié et le fera probablement savoir... il aura été suffisamment patient ! Les travailleurs et les travailleuses du Non-Marchand, de l'AAJ, de l'Enfance et du socioculturel ne veulent pas être considérés comme du personnel de seconde zone. ■

La pandémie nous a tous fait prendre conscience qu'il faut renforcer les fonctions collectives dans la société, et revaloriser les professionnels du Non-Marchand. Ce secteur possède son propre calendrier de négociation en dehors de l'accord interprofessionnel. L'accord Non-Marchand 2018-2020 a permis de poursuivre l'harmonisation des barèmes en cours depuis 2000 entre le secteur fédéral et la Fédération Wallonie-Bruxelles. Rappelons que, pour certains secteurs, nous sommes partis de 75 % des barèmes cibles pour arriver aujourd'hui entre 94 et 98 % suivant le sous-secteur. Pour s'aligner à 100 %, un nouvel accord social est indispensable. Or, à l'inverse du Fédéral et de la Région wallonne, où des moyens considérables ont été dégagés, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles refuse de libérer des moyens financiers consé-

quents et de négocier un accord social Non-Marchand pour ce personnel !

REVALORISATION DES PROFESSIONS

Depuis 2000, plusieurs accords sociaux Non-Marchand ont permis de sortir ces professions du sous-statut dans lequel elles étaient enfermées. Un nouvel accord social Non-Marchand permettrait d'assurer une revalorisation des professions, d'une part en améliorant les conditions de travail, tout au long de la carrière, et d'autre part en garantissant une harmonisation notamment salariale entre les différents niveaux de pouvoir (fédéral, régional ou communautaire) et entre tous les sous-secteurs (Aide à la Jeunesse, Enfance, Socioculturel).

C'est essentiel pour rendre à nouveau attractives et tenables toutes ces professions.

L'Europe se penche sur le droit à la déconnexion

Le Parlement européen reconnaît la nécessité d'un droit de déconnexion pour les travailleurs de l'UE... et demande à la Commission de retarder de trois ans toute initiative législative en la matière. La CGSLB et la Confédération européenne des Syndicats demandent au contraire d'agir au plus vite afin de protéger les travailleurs.

La normalisation du télétravail compte très certainement parmi les conséquences les plus tangibles de la pandémie de Coronavirus. Depuis, le sujet du droit à la déconnexion, soit le droit des salariés de ne pas être sollicités par leur employeur en dehors des horaires de travail se retrouve propulsé au centre du débat social européen. En effet, le Parlement européen a voté en janvier dernier afin de reconnaître pour la première fois au niveau européen la nécessité d'un « droit de déconnexion » pour les travailleurs de l'UE. Si cette prise de position représente une avancée sociale importante, certains aspects du texte voté par le Parlement suscitent des préoccupations quant à son opportunité dans le contexte actuel.

RIEN DE RÉVOLUTIONNAIRE

En soit, l'idée que les employés aient le droit de se détacher de leurs obligations professionnelles pendant leur temps de repos sans pour autant subir de conséquences négatives n'a rien de révolutionnaire. Il s'agit en effet d'une conséquence directe, voir logique, de l'omniprésence des instruments technologiques qui caractérisent le monde du travail contemporain : smartphone, boîtes mail, vidéoconférences... être « toujours joignables » peut vite dégénérer vers une obligation, réelle ou ressentie, d'être « toujours actifs ». Or, de nombreuses études en la matière prouvent que cette culture du « always on » conduit à des risques accrus de dépression, d'anxiété et de burn out, comme le précise le texte adopté par le Parlement.

Ainsi, le droit du travail français impose depuis 2017 l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place « des instruments de régulation de l'outil numérique » afin de respecter le temps de repos des employés. En Allemagne certaines entreprises privées mènent la marche avec des solutions parfois radicales, telles que le blocage des serveurs de communication pour certains salariés ayant un smartphone professionnel entre 18h15 et 7h du matin comme le fait Volkswagen depuis 2011.

Néanmoins, la réglementation du droit à la déconnexion reste rare et peu précise dans la majorité des pays européens.

HORAIRES TOUJOURS À RALLONGE

Cette lacune législative a pris d'autant plus d'importance pendant la crise du Coronavirus. Non seulement le télétravail est-il devenu la norme pour des millions d'employés à travers l'UE, contribuant ainsi à flouter les limites entre temps de travail, jusqu'ici traditionnellement



passé au bureau, et le temps de repos passé à la maison, mais d'autres situations liées à la pandémie ont également accru le besoin d'une intervention de réglementation en la matière. L'enseignement à distance pour les enfants, la nécessité de s'occuper de proches en état de difficulté ou encore la limitation des contacts sociaux sont autant de responsabilités supplémentaires auxquelles de nombreux employés doivent faire face depuis maintenant plus d'un an. Ainsi, le travail à domicile pendant la pandémie a conduit beaucoup de salariés à prolonger leurs journées de travail jusque tard dans la soirée et le week-end, sans que cela se reflète en une rémunération supplémentaire.

IL Y A URGENCE !

Cette situation rend d'autant plus surprenant le fait que le Parlement européen ait décidé de demander à la Commission de retarder de trois ans toute initiative législative sur le droit de déconnexion – ce qui en pratique signifie que les travailleurs ne verraient pas un droit de déconnexion légalement applicable avant près d'une décennie ! En plus de rendre toute législation en la matière obsolète en ce qui concerne la crise du Coronavirus, le fondement de cette demande de délai ne semble pas justifiable. Le Parlement cite en effet comme raison le respect de l'accord des partenaires sociaux autonomes sur la digitalisation signé l'année dernière, alors que ce dernier ne mentionne aucunement le droit à la déconnexion et que, pire encore, le Parlement n'a pas de mandat pour interpréter les accords des partenaires sociaux ! La CGSLB rejoint donc la CES en demandant à la Commission de ne pas tenir compte de cet amendement et d'agir au plus vite afin de protéger efficacement la santé mentale, le bien-être et la vie privée et familiale des travailleurs européens. ■

Marion Lupin

Secrétaires permanentes nouvelles à Bruxelles

Qu'il est loin le temps où l'on croyait qu'il fallait montrer ses « muscles » pour exercer le métier de Secrétaire permanent ! Mieux vaut disposer d'un moral d'acier et d'une solide formation intellectuelle pour faciliter le dialogue social entre les délégués et les directions.

Trois nouvelles secrétaires permanentes sont entrées en fonction pour s'occuper des entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale.

Nilüfer Polat a vécu le rush de la campagne électorale puisqu'elle a rejoint l'équipe en décembre 2019, au moment de la recherche des derniers candidats et de la confection des listes. Dorénavant elle prendra en charge les secteurs de la grande distribution, les hôpitaux, les maisons de repos et les sociétés de logements sociaux.

« Ce sont des entreprises dont les travailleurs et les travailleuses sont en première ligne face au coronavirus » souligne-t-elle. « Ils se posent des tas de questions pratiques sur les risques de contamination, le chômage temporaire

et les compléments auxquels ils ont droit, la conduite à adopter face à l'employeur... »

Appelée à prendre le relais lorsqu'un collègue était occupé ailleurs, elle a chaque fois vécu comme un déchirement le fait de « rendre » une entreprise et ses délégués à son secrétaire permanent. Nilüfer avait souhaité quitter son poste de conseillère au service d'étude de la CGSLB pour vivre le syndicalisme sur le terrain. « Ici, je vois plus directement l'effet de notre travail et je peux corriger la mise en œuvre des décisions si nécessaire. »

Marieke De Kegel est entrée en service en octobre, soit un mois avant les votes. Toujours volontaire pour apprendre, elle a aidé à distribuer du matériel de propagande : gadgets, agendas, affiches. « En même temps je devais courir pour obtenir les photos des candidats afin d'achever la mise en page des derniers tracts. » Lors de la répartition, elle a obtenu la construction, le nettoyage et le financier.

« Les négociations se déroulent autrement dans la construction. Autour de la table, je me retrouve souvent avec les fédérations d'employeurs. Au niveau des entreprises nous discutons par exemple de l'orga-

nisation du télétravail avec chaque direction, tandis qu'au niveau du secteur nous organisons les formations, par exemple. »

Dans le nettoyage, Marieke s'habitue à la différence d'approche, dans la forme comme dans le fond, entre les employés et les ouvriers. Quant au secteur financier, elle y est surtout confrontée à des questions sur le télétravail.

Fidèle à sa mentalité libérale, Marieke entend favoriser la liberté de pensée et d'expression dans son travail syndical pour le plus grand bien de la concertation sociale.

Sara Verhoeven avait d'abord postulé pour devenir conseillère dans le projet de reclassement professionnel rebond.brussels mis en place par la Région pour aider les chercheurs d'emploi dont l'entreprise a fait faillite à rebondir. Puis elle a opté pour une autre voie toute désignée pour quelqu'un qui prône l'épanouissement individuel des gens et a envie de les conseiller, de les guider : secrétaire permanente. Dans ce nouveau métier, Sara pourra encore mieux mettre en pratique son intérêt pour le droit social. « Pour reprendre une pensée généralement attribuée à Confucius, quand un homme a faim, mieux vaut lui apprendre à pêcher que de lui donner un poisson. »

Entrée en service le 11 janvier, Sara s'occupe du Non-Marchand néerlandophone (hôpitaux, mutualités, enseignement...), du gardiennage, du textile et des entreprises de télécommunication. Covid-19 oblige, elle fait connaissance avec nos délégués par visioconférences. Elle a trois années pour préparer les élections sociales de 2024 en appliquant un de ses autres mantras : le dialogue est plus constructif que l'affrontement. ■



Sara Verhoeven, Nilüfer Polat et Marieke De Kegel.

Quel lien entre Get Up Wallonia et le plan de relance de la Belgique ?

La Covid-19 a eu des conséquences importantes sur notre économie. Le Plan Get Up Wallonia devrait être adopté fin mars alors que le Plan pour la Relance et la Résilience de la Belgique devrait être adopté fin avril. Quelles seront les articulations entre ces deux plans pour relancer la Wallonie ?

Nous vous avons déjà parlé dans un précédent numéro¹ du plan wallon de relance Get Up Wallonia lancé en avril 2020 par le gouvernement wallon. Le travail d'élaboration du plan avance lentement et celui-ci devrait être adopté fin mars 2021.

Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESEW) avait rédigé un premier avis d'initiative en juillet 2020 dans lequel la CGSLB, consensuellement avec les autres interlocuteurs sociaux, mettait en avant 11 mesures prioritaires pour la relance de la Wallonie. Un second avis d'initiative a été envoyé au gouvernement wallon en décembre 2020 afin de détailler les mesures.

GROUPES DE TRAVAIL

Le gouvernement wallon a de son côté fait appel à un consortium de consultants chargé de coordonner **trois Task Forces** (Économie et territoire - Emploi, Social et Santé - Environnement) réunissant de très nombreux acteurs (plus de 200 !), parmi lesquels les interlocuteurs sociaux, des acteurs de terrain, des académiques, les Cabinets ministériels et les administrations publiques. Chaque Task Force a mis en avant des propositions et ensuite dix inter Task forces ont été organisées pour affiner plusieurs thématiques. Les rapports des Task Forces, dont l'objectif est de formuler des propositions disruptives au gouvernement, ont été finalisés en janvier 2021. Une consultation citoyenne a également eu lieu en novembre-décembre 2020 afin de formuler des propositions au gouvernement.

Le Conseil stratégique, composé exclusivement d'experts académiques, pilote l'initiative et va à présent devoir faire le tri entre les propositions et les soumettre au gouverne-

ment. Une rencontre avec les chefs de file du CESEW a eu lieu le 15 février 2021. Les partenaires sociaux souhaitent être entendus et orienter le futur plan au vu de leur expertise de terrain.

RELANCE DE LA BELGIQUE

En parallèle à ces travaux, la Belgique prépare sa **Facilité pour la Reprise et la Relance (FRR)** pour laquelle elle s'est vu réserver 5,9 milliards d'euros dans le cadre de la Stratégie de Reprise et de Résilience de la Commission européenne, le principal instrument du plan d'investissement pour la relance de l'Union européenne (NextGenerationEU). La répartition entre les entités est déjà fixée et le montant qui sera octroyé à la Wallonie s'élève à 1,480 milliard d'euros.

L'objectif de l'Union européenne est d'investir massivement dans une Europe verte, résiliente et numérique. Dans ce cadre, les États membres doivent prévoir des réformes et des investissements dont 37 % d'entre eux au moins soutiennent la transition climatique et 20 % au moins soutiennent la transformation numérique.

RETARD À RATTRAPER

La Belgique a un retard à rattraper par rapport à ses principaux voisins dans le processus de préparation de la FRR. La moitié des États membres étaient ainsi déjà entrés en contact le mois passé avec la Commission européenne, tandis que certains, dont la France, avaient déjà présenté publiquement leur projet de plan. Notre retard s'explique par le lent pour former un nouveau gouvernement et par notre architecture fédérale. Les entités fédérées et le Fédéral doivent en effet s'accor-

der sur les projets à présenter à la Commission européenne.

Le plan de la Belgique poursuit quatre objectifs généraux :

- la promotion de la cohésion économique, sociale et territoriale de l'Union européenne,
- le renforcement de la résilience économique et sociale,
- l'atténuation de l'impact social et économique de la crise,
- le soutien à la transition écologique et à la transformation digitale.

Ce plan succédera aux mesures d'urgence et sera mis en œuvre dès que la situation sanitaire le permettra.

Cinq axes stratégiques structurent le plan belge :

1. Climat, durabilité et innovation (#BeSustainable)
2. Transformation numérique (#BeDigital)
3. Mobilité et travaux publics (#BeMobile)
4. Social et vivre ensemble (#BeInclusive)
5. Productivité (#BeProductive)

PAS DE CONCERTATION EN WALLONIE

89 fiches projets, d'une moyenne de 87 millions chacune, ont été transmises à la Commission européenne ce 5 février, dont 24 pour la Région wallonne. Le contenu de ces fiches est encore confidentiel et celles-ci doivent encore être finalisées. Les conseils consultatifs régionaux bruxellois (Brupartners) et flamand (SERV) ont reçu les fiches de la part de leurs gouvernements respectifs en amont, cela n'a malheureusement pas été le cas du CESEW.

Nous déplorons cette absence de concertation de la part du gouvernement wallon.

Le budget total des projets s'élève actuellement à 130 % de l'enveloppe disponible, une

priorisation des projets d'investissement doit être effectuée.

La liste définitive des projets, qui doit éliminer les 30 % excédentaires, doit être remise

à la Commission européenne pour le 30 avril.

Béatrice Léonard

Les 24 projets retenus par le gouvernement wallon correspondent à au moins un axe et sont les suivants (classement par ordre d'importance actuel au niveau budgétaire) :

Logements durables : création de 1 000 logements d'utilité publique et de logements à destination des personnes vulnérables	Axe 1 et 4
Déploiement d'une filière wallonne « hydrogène » : recherche, production verte et applications sectorielles	Axe 1 et 5
Rénovation énergétique des bâtiments publics locaux et des infrastructures sportives	Axe 1
Déploiement de l'économie circulaire au niveau des chaînes de valeurs prioritaires, notamment la métallurgie et la construction, au travers du soutien de la RDI jusqu'à la production industrielle locale	Axe 1 et 5
Tram de l'agglomération de Liège – extensions vers Herstal et Seraing	Axe 1 et 3
A6KE6K - Hub d'innovation et de formation numérique et technologique à Charleroi	Axe 2 et 5
Biodiversité et adaptation aux changements climatiques	Axe 1 et 5
Fonds d'investissement de rénovation énergétique des bâtiments publics et privés	Axe 1
Wallonie : transition numérique	Axe 2 et 5
Upgrading des infrastructures de formation de pointe pour des compétences, des emplois et une économie résilients et robustes	Axe 2 et 5
Plan de transition des infrastructures de la petite enfance – Programme de création et de rénovation	Axe 1
Relocalisation de l'alimentation et développement de plateformes logistiques	Axe 1 et 5
Transition numérique de la santé en Wallonie	Axe 1
Projet Liège Carex	Axe 3
Digitalisation des processus de l'administration régionale et soutien à la digitalisation des pouvoirs locaux	Axe 3 et 5
Rénovation et extension du métro de Charleroi	Axe 1 et 3
Industrie bas carbone	Axe 1 et 5
Digitalisation – feux intelligents	Axe 2 et 3
Life long digital training : égalité d'accès au numérique et réduction de la fracture numérique pour l'ensemble de la population (jeunes, seniors, travailleurs, demandeurs d'emploi)	Axe 2 et 5
Amélioration du transport multimodal (marchandises)	Axe 3
Bus haut niveau de service de la N51 à Charleroi	Axe 1 et 3
Fonds régional de reconversion des friches industrielles	Axe 5
EU Biotech school and Health Hub	Axe 2 et 5
Intermodalité – corridors vélos	Axe 1 et 3

L'articulation entre les divers plans en cours est une difficulté et donc un des éléments cruciaux de la réussite. Cela a toujours été souligné avec force par la CGSLB. Cette cohérence entre toutes les mesures prises doit être réelle sous peine de constater que les mesures se combattent entre elles et n'atteignent pas l'objectif.

Nous souhaitons dès lors que Get Up Wallonia soit le seul plan de relance wallon. Le financement serait ainsi constitué des trois sources

suivantes :

- les 24 projets financés par l'Union européenne au travers du plan fédéral « facilité pour la Relance et la Résilience de la Belgique ;
- des mesures financées par les fonds européens FEDER (Fonds de développement régional) et FSE+ (Fonds social européen) ;
- des mesures financées par la Région wallonne.

BL

Conséquences fiscales du chômage temporaire corona

En décembre 2020, plus de 355 000 personnes étaient toujours au chômage temporaire. Même si ce chiffre est loin du pic que l'on a connu en avril et mai 2020, il reste élevé. Quelles en sont les conséquences fiscales et quel en sera l'impact sur la prochaine déclaration d'impôts ?

Le gouvernement a décidé de relever temporairement les allocations de chômage temporaire à 70 % du salaire brut mensuel (plafonné à 2 754,76 € par mois), plus un supplément de 5,63 €. Attention, il ne s'agit pas de montants nets, ces allocations et suppléments s'inscrivent dans le cadre du chômage temporaire sont imposés, tout comme le salaire normal.

Vous avez été au chômage temporaire Corona pendant au moins 53 jours entre mars et novembre 2020 ? Vous recevrez automatiquement une prime de protection. Elle s'élève à 150 euros pour les travailleurs à temps plein et à 75 euros pour les travailleurs à temps partiel. À partir de la 68^e allocation, la prime est majorée de 10 euros brut par jour pour les travailleurs à temps plein et de 5 euros en cas de temps partiel. Il s'agit ici aussi de montants bruts.

PRÉCOMPTE RÉDUIT

Ces allocations de chômage temporaire sont soumises à un précompte professionnel. Pour les mois de mars et avril 2020, il était fixé à 26,75 %, mais depuis mai 2020, il a été réduit à 15 % (ce pourcentage d'application pour le 1^{er} trimestre de 2021 a été prolongé jusqu'au mois de juin par le conseil des ministres). Cette réduction n'est pas limitée aux bénéficiaires du chômage temporaire corona mais également aux autres situations de chômage temporaire (pour force majeure, raisons économiques, intempéries, etc.). En revanche, les compléments extra-légaux accordés par un employeur ou un fonds continuent à être soumis à un précompte professionnel de 26,75 %.

RÉDUCTION D'IMPÔTS

Si vous êtes chômeur, vous avez droit à une réduction d'impôts. Le calcul est relativement technique, mais pour faire simple, le montant maximum de la réduction d'impôt s'élèvera en principe à 1 828,41 € pour l'exercice d'imposition (e.i) 2021 (1 841,96 € e.i. 2022). La réduction est dégressive dès que le total de vos revenus dépassent un certain plafond. De plus, lorsque le revenu imposable du chômeur est d'au moins 29 600 € (e.i. 2021 ; 29 820 €, e.i. 2022), il ne peut plus bénéficier d'une réduction d'impôt.

SUPPLÉMENT D'IMPÔT ?

En diminuant le taux de précompte professionnel sur les allocations légales de chômage de 26,75 % à 15 %, sans changer les règles de calcul de l'impôt, en tant que chômeur temporaire, vous risquez de devoir payer un supplément d'impôt en 2021.

Quelques explications. L'objectif de cette diminution de retenue de précompte était de coller le plus possible à la situation fiscale finale des bénéficiaires et de permettre ainsi un revenu disponible légèrement supérieur. Toutefois, le précompte professionnel ne dit rien sur l'impôt final. Il s'agit d'un acompte sur l'impôt définitif qui sera dû. Autrement dit, le taux du précompte professionnel ne correspond pas nécessairement au taux d'imposition qui sera finalement appliqué sur ces allocations. Sans oublier que les allocations de chômage temporaire sont imposées dans le cadre de l'impôt final comme un salaire normal (avec une réduction d'impôt). Tous les montants que le chômeur temporaire perçoit doivent être additionnés à son salaire



'normal' et aux autres avantages perçus et ils sont imposés au taux d'imposition normal progressif.

BON OU MAUVAIS ?

Si cela fait des mois que vous êtes au chômage temporaire, cette baisse du précompte professionnel est une bonne chose. En effet, étant donné que le calcul de l'impôt des personnes physiques se fait selon des barèmes progressifs, un taux de précompte réduit vous permet d'éviter un précompte professionnel plus élevé que l'impôt final sur vos revenus, impôt que vous n'auriez alors retouché, au plus tôt, qu'en 2021 (pour les revenus de 2020).

Toutefois, si vous faites partie d'une catégorie de revenu supérieure, et que vous n'avez été que quelques mois au chômage temporaire, il se peut que le précompte retenu soit trop faible. Vous aurez alors un complément d'impôt à payer.

Si vous êtes toujours au chômage temporaire et que vous craignez une régularisation importante, il est possible de demander à votre employeur d'effectuer des retenues complémentaires de précompte professionnel, de façon volontaire afin d'éviter d'avoir un supplément à payer en 2021 lors du calcul de l'impôt final.

Au cours du printemps 2021, vous pourrez obtenir un aperçu de votre situation fiscale pour les revenus de l'année 2020 (exercice d'imposition 2021) via l'application Taxcalc (outil gratuit du SPF Finances).

Licencié en période corona, que faire maintenant ?

Moi

Que dois-je faire ?



Que fait la CGSLB pour moi ?

Au chômage complet ou menacé de licenciement ?

Contactez un secrétariat CGSLB pour expliquer votre situation. Vous pouvez le faire par mail, par téléphone ou en passant au guichet (actuellement sur rendez-vous). Vous trouverez le secrétariat CGSLB le plus proche de chez vous via <https://www.cgslb.be/fr/secretariats>.

- La CGSLB vous informe de vos droits vis-à-vis de votre (ancien) employeur.
- La CGSLB vous offre le soutien administratif et juridique nécessaire.

Droit aux allocations de chômage ?

- Vous venez d'être licencié ou vous êtes au chômage depuis plus longtemps ? Contactez un secrétariat CGSLB pour obtenir une allocation de chômage.
- Contactez à temps le service régional compétent de l'emploi de votre lieu de résidence (Forem/Actiris/VDAB/ADG) et inscrivez-vous comme demandeur d'emploi. Si vous souhaitez bénéficier d'allocations, cette inscription est obligatoire.

- La CGSLB vérifie si les formalités de licenciement ont été respectées.
- La CGSLB vérifie si vous avez droit aux allocations de chômage.
- La CGSLB vous informe sur vos obligations pendant votre chômage.
- La CGSLB constitue votre dossier de chômage et, avec votre autorisation, demande les documents manquants à votre (ancien) employeur (p. ex. C4) ou à des tiers (p. ex. votre mutualité).
- La CGSLB complète le dossier et envoie votre demande à l'ONEM.
- La CGSLB se conforme à la décision de l'ONEM et vous aide en cas de complications ou si vous pensez que des erreurs ont été commises.
- La CGSLB vous aide à préserver vos droits pour l'avenir.

Le paiement des allocations

Remplissez attentivement et correctement votre carte de contrôle papier ou électronique et renvoyez-la à votre secrétariat CGSLB à la fin du mois.

La CGSLB s'occupe du paiement de vos allocations.

Changement de votre situation personnelle

Annoncez tout changement dans votre situation personnelle, par exemple votre situation familiale. Pouvez-vous reprendre le travail, éventuellement à temps partiel ou sous un statut spécial, envisagez-vous de devenir indépendant, avez-vous une activité complémentaire ou travaillez-vous comme artiste, etc. Ne pensez pas trop vite que votre situation est la même que celle d'une connaissance ou d'un collègue, mais parlez-en avec les collaborateurs de la CGSLB.

La CGSLB pratique une approche individualisée, vous apporte des conseils professionnels sur votre carrière, effectués pour vous des simulations et des calculs.



Vous avez reçu votre nouvelle carte d'affiliation ?

Utilisez-la, c'est aussi votre carte avantages !

Enregistrez-vous dès aujourd'hui sur www.avantages.cgslb.be.

Vous pourrez alors bénéficier de réductions dans de nombreux magasins et webshops. Ou encore réserver un séjour dans l'une de nos maisons de vacances.

Les avantages de la carte d'affiliation CGSLB ? Trop bien pour les laisser passer, trop intéressant pour ne pas en parler !

Ma copine est allée par hasard au magasin ce samedi, voir s'il y avait quelques bonnes affaires. Nous allons camper pour la première fois. Quand je suis rentré à la maison dans l'après-midi, la table était remplie de matériel de camping. Je suis resté bouche bée quand j'ai vu la facture : 347 euros ! Si seulement elle m'en avait parlé ! Nous aurions pu facilement économiser 30 euros en achetant 6 coupons d'une valeur d'achat de 50 euros sur la plateforme www.avantages.cgslb.be. Vous ne payez alors que 45 euros pour un tel coupon. Le calcul est vite fait !



Assurance plus avantageuse !

J'ai la même assistance dépannage que mon voisin, mais je paie 25 euros de moins ! Comment est-ce possible ? C'est très simple : j'ai profité de l'offre tarifaire de l'assistance dépannage proposée sur la plateforme avantages du Syndicat libéral !

Un véritable avantage ! Même mes enfants connaissent maintenant la carte avantages CGSLB.

« Je peux utiliser ta carte avantages du syndicat, Maman ? » Même mes enfants connaissent maintenant la carte avantages CGSLB. Ils achètent souvent en ligne et l'offre de webshops sur lesquels nous bénéficions de réductions est très large. Chaque réduction est bonne à prendre et toute la famille peut en profiter !



Plus d'amusement, à moindre coût !

Une journée dans un parc d'attractions pour deux familles, c'est cher quand même ! Mais si vous passez par la plateforme avantages de la CGSLB, vous pouvez bénéficier d'une réduction sur le ticket adulte. N'attendez plus, allez faire un tour sur le site !

Votre liberté, votre voix

