



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



La Belgique reste compétitive selon le rapport du Conseil central de l'Économie

Dans ce numéro :

Plus de 75 000 signatures pour modifier la loi sur les salaires | Moins de licenciements collectifs que prévu | Plan de lutte contre la fraude sociale | Tout sur l'allocation de garantie de revenus

SOMMAIRE

Réforme du marché du travail 4

Le gouvernement a présenté sa réforme du marché du travail qu'il devra encore remettre aux partenaires sociaux pour avis. Avis dont il tiendra compte s'il est unanime. Ou pas.

Marge salariale 8

Rien dans le rapport du Conseil central de l'Économie ne démontre une perte de compétitivité des entreprises belges. Il faut absolument modifier la loi de 1996.

Lutte contre la fraude sociale 10

Le plan contre la fraude sociale a notamment pour objectif de rétablir la compétitivité des entreprises soumises à cette forme de concurrence déloyale.

Enseignants mécontents 16

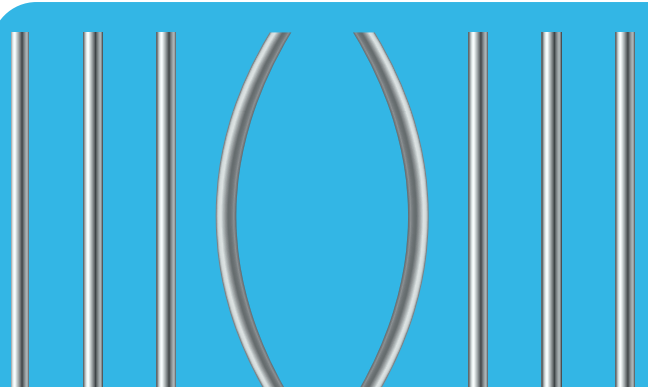
Durant la crise sanitaire, les catégories de personnel - enseignant, ouvriers, administratifs - ont fait preuve d'une adaptabilité exemplaire face aux difficultés du terrain.

Directive sur le salaire minimum 18

Les institutions européennes travaillent à la finalisation de la directive sur le salaire minimum européen. Un pas en avant important dans le contexte de relance économique.

Allocation de garantie de revenus 22

Un chômeur complet qui reprend un emploi à temps partiel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une allocation à charge de l'ONEM, en plus de sa rémunération.



Libérez les salaires

Alors que nous continuons la campagne pour faire modifier la loi sur les salaires, le gouvernement s'est mis d'accord sur la réforme du marché du travail. Elle semble contenir plusieurs éléments positifs, notamment l'augmentation du nombre de jours de formation, les critères afin d'établir si un travailleur de plateforme est indépendant ou salarié et davantage de prévisibilité pour les travailleurs à horaires variables.

La semaine de travail de 4 jours et le régime hebdomadaire variable ont pour but d'accroître la flexibilité à la demande du travailleur. Nous devons veiller à ce que cela se fasse réellement à son initiative.

Nous analyserons de manière particulièrement critique le nouveau régime en matière d'e-commerce et nous nous posons déjà beaucoup de questions sur les expériences futures qui seront lancées sans l'accord préalable d'une organisation syndicale. Même constat pour les trajets de transition. Au Syndicat libéral, nous estimons que cela va fragiliser les régimes de licenciement existants.

Le droit à la déconnexion est aussi un beau principe sur papier. Mais dans la réalité, qui va déterminer ce qui est urgent et peut justifier de devoir contacter les travailleurs ?

Photo page 1 : concentration de militants place de la Monnaie pour faire signer la pétition sur la réforme de la loi sur les salaires.

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.

Le gouvernement met les partenaires sociaux sur la touche

Dans sa déclaration gouvernementale, cette équipe promettait, comme la précédente, de consulter les partenaires sociaux sur toutes les matières qui les concernent. Mais ici, elle n'a pas tenu parole. Nous avons appris par les médias qu'il avait conclu un accord sur la réforme du marché du travail dont nous ne connaissons pas officiellement tous les détails. Accord qu'il soumettra ensuite aux partenaires sociaux. À défaut d'avis unanime, le gouvernement déciderait seul, sans autre forme de procès.

La pétition pour demander la modification de la loi qui institue une norme salariale a recueilli plus de 75 000 signatures et ce n'est pas fini. Les journalistes nous demandent parfois, pour nous titiller, pourquoi les syndicats n'imaginent pas d'autres moyens que le blocage des rues par une grande manifestation ou la mise à l'arrêt de l'économie par la grève pour faire aboutir leurs revendications. Sur un ton de reproche, ils nous font remarquer que ces actions gênent des tas de gens qui ne sont pas concernés par le conflit en question. Au Syndicat libéral nous leur répondons que ce sont justement ces moyens alternatifs qui sont les plus couramment utilisés : la concertation et le lobbying.

La concertation est invisible pour les médias, elle ne crée pas le buzz sur les médias sociaux, elle ne produit pas d'images ni de polémiques. Vous en trouverez des exemples dans ce numéro de Librement, la plupart des sujets qui fâchent sont abordés calmement aux niveaux de l'entreprise, du secteur, du Conseil national du Travail, du Conseil central de l'Économie, du Groupe des 10... pour éviter qu'ils se transforment en conflit ouvert. Parallèlement, les syndicats sont des groupes de pression qui sensibilisent les pouvoirs publics pour qu'ils changent de politique. Le plus souvent, sur les grandes questions de société, la CGSLB, la CSC et la FGTB agissent en front commun. Nous ne sommes pas toujours d'accord sur les moyens ni sur les mots, mais nous visons les mêmes objectifs : défendre les intérêts des travailleurs et des allocataires sociaux. Cette unité du mouvement syndical est encore plus flagrante lorsqu'il faut agir au niveau européen (voir page 18) ou mondial.

Le combat pour faire modifier la loi de 1996, aggravée en 2017, nous le menons également sur le terrain parlementaire. La loi permet à un citoyen belge de déposer une pétition pour ouvrir le droit d'être entendu par la Chambre. Le texte doit réunir au moins 25 000 signatures dans un délai de trois mois. Les signataires doivent être âgés d'au moins 16 ans. Pour assurer une représentativité nationale, au moins 14 500 d'entre eux devront être domiciliés en Flandre, 2 500 en Région de Bruxelles-Capitale et 8 000 en Wallonie. Notre pétition a pulvérisé le seuil de 25 000 signatures en moins d'une semaine avant même que nous n'en informions l'ensemble de nos affiliés.

Notre demande est triple. Nous voulons que les parlementaires prennent l'initiative de rétablir le droit des partenaires sociaux de négocier les salaires bruts. Nous voulons que la marge salariale redevienne indicative, comme un repère librement négocié au lieu d'un carcan imposé par la loi.

Enfin, nous exigeons le maintien complet de l'indexation automatique des salaires et des allocations ainsi que le maintien des augmentations barémiques.

Le mode de calcul inscrit dans cette loi qui date du siècle passé n'est plus en phase avec l'économie actuelle. Elle ne mesure pas la réelle compétitivité de nos entreprises. Sur le terrain, les représentants syndicaux sont mieux à même d'évaluer ce qu'ils peuvent demander et les directions ce qu'elles peuvent accorder pour que l'entreprise reste performante et que les travailleurs s'y sentent bien. ■

Mario Coppens
Président national



En attendant d'en savoir plus sur la réforme du marché du travail

Le gouvernement s'est mis d'accord sur un texte de réforme du marché du travail. Il va demander l'avis des partenaires sociaux au CNT. À défaut d'unanimité, le gouvernement exécutera l'accord tel quel.

Même avant de connaître tous les détails du texte, nous ne nous faisons aucune illusion sur le résultat escompté par le gouvernement avec cette réforme : faire grimper de 71 à 80 % le taux d'emploi dans notre pays d'ici 2030. Nous sommes, en revanche, certains que la pression et l'inconfort vont augmenter pour certains travailleurs. Nous espérons que le sort des travailleurs de plateforme va considérablement s'améliorer en pratique.

SEMAINE DES 4 JOURS

Mesure la plus mise en exergue par les médias, y compris à l'étranger : la possibilité de concentrer le temps de travail effectif sur 4 jours chaque semaine ou d'alterner une semaine de travail avec plus d'heures et une semaine de travail avec moins d'heures. Les prestations pourraient durer jusqu'à 9h30 par jour (par inscription dans le règlement de travail) ou 10h (par conclusion d'une CCT) et jusqu'à 45 heures par semaine dans le système des semaines alternées.

La mesure est présentée par le gouvernement comme une avancée en matière de conciliation carrière professionnelle/vie privée. Les travailleurs pourront demander l'application d'une de ces deux mesures et l'employeur pourra refuser en motivant sa décision. Des tas de questions pratiques nous viennent immédiatement en tête. Comment mesurer le temps de travail réel quand il n'y a pas de pointage ? Qu'advient-il des heures supplémentaires ? Comment gérer les présences/absences dans les petites entreprises où un travailleur est souvent seul à exécuter ses tâches ? Comment refuser la flexibilité imposée par l'employeur dans les entreprises sans représentation syndicale ?

HORAIRES VARIABLES

Le délai pour communiquer un horaire variable à un travailleur à temps partiel est allongé. La règle générale prévoit 7 jours ouvrables (au lieu de 5 actuellement). Une nouvelle exception est introduite, l'horaire pourra être annoncé dans un délai de 3 jours ouvrables (au lieu de 1).

Les exceptions existantes de 1 ou 2 jours ouvrables sont maintenues (pour les aides-ménagères, l'horeca et l'agriculture/horticulture), à moins que les partenaires sectoriels souhaitent la supprimer.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Le gouvernement demande aux entreprises de 20 salariés ou plus de conclure une CCT comprenant des accords sur le droit d'être injoignable en dehors des heures de travail ou joignable uniquement en cas d'urgence.

E-COMMERCE

Des CCT sur le travail en soirée, c'est-à-dire de 20 à 24 h pourront être signées par un seul syndicat dans les entreprises de l'e-commerce pour mieux résister à la concurrence étrangère. Des expériences-pilotes de nouveaux horaires de travail (de 20 h à minuit) pourront être menées pendant 18 mois maximum, sans nécessiter l'accord des syndicats, mais sur une base volontaire pour le travailleur et en impliquant les organes de l'entreprise. Après évaluation, un régime de travail définitif pourra être envisagé.

TRAJETS DE TRANSITION

Pendant sa période de préavis, un travailleur pourra, sur base volontaire, être mis à la disposition d'un nouvel employeur afin d'y effectuer un trajet de transition. Après une évaluation positive, le travailleur obtiendra un contrat à durée indéterminée auprès de son nouvel employeur, sans passer par la case chômage.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Les travailleurs des entreprises occupant au moins 20 personnes obtiendront graduellement un droit individuel à 5 jours de formation par an (3 jours en 2022, 4 en 2023 et 5 en 2024). Ces entreprises devront aussi mettre en place un plan de formation annuel.

TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

Le gouvernement veut inscrire 8 critères spécifiques dans la loi sur les relations de travail pour l'économie de plateforme. Il s'agit des 5 critères de la directive européenne :

- détermination du niveau de rémunération par la plateforme ;
- supervision de l'exécution du travail par voie électronique ;
- limitation de la liberté de choisir son horaire de travail ou ses absences, d'accepter ou de refuser des tâches ;
- fixation de règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail ;
- limitation de la possibilité de la personne de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers.

S'y ajoutent 3 nouveaux critères :

- imposition de l'exclusivité des prestations ;
- utilisation de la géolocalisation à des fins de contrôle du travailleur ;
- restriction de la liberté du travailleur dans la manière d'exécuter ses prestations.

Si 3 des 8 critères sont remplis (ou 2 des 5 critères européens) il y aura présomption de contrat de travail.

Nous reviendrons plus en détail sur la portée de ces mesures dans un prochain Librement.

Cherche majorité parlementaire pour modifier la loi sur les salaires

Afin de savoir sur quels parlementaires nous pouvons compter pour modifier de la loi sur la marge salariale, nous avons demandé aux partis politiques de se positionner, sans langue de bois. Il n'y a actuellement clairement pas de majorité pour rendre aux partenaires sociaux la liberté de négocier les salaires.



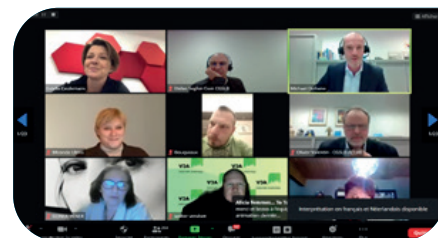
Sur le banc syndical, nous ne souhaitons pas supprimer la loi de 1996, mais la modifier et pas à n'importe quel prix. Certains parlementaires mettent en balance la remise en cause de l'indexation automatique des salaires. Il ne saurait être question de toucher au meilleur instrument dont nous disposons pour limiter la dégradation du pouvoir d'achat de la population.

Nos arguments pour changer dans la loi de 1996.

1. Le coût de la main-d'œuvre n'est pas le seul facteur de compétitivité. Il faut prendre aussi en compte l'innovation ou la formation.
2. Il y a discrimination entre les types de revenus. Pourquoi se focaliser sur les salaires alors que la loi prévoit également la modulation des revenus du capital et de l'immo-



Les travailleurs ne sont pas des tickets de caisse. Ils demandent à négocier des salaires à la hauteur des efforts qu'ils fournissent.



L'assemblée virtuelle a permis des échanges de vues entre les responsables des partis politiques et les militants syndicaux.

bilier, ce qu'aucun gouvernement n'a jamais appliqué.

3. La Belgique a signé la convention n°98 de l'Organisation internationale du Travail. Ce texte garantit la liberté de négociation collective pour les partenaires sociaux. Or la loi de 96 réduit cette liberté à presque rien : 0,4 % d'augmentation des salaires pour 2021/2022.
4. Le calcul de la marge ne tient compte ni des réductions de cotisations sociales du tax shift accordées sans la moindre garantie de création d'emplois ni des subsides dont profitent les entreprises ni de la meilleure productivité des travailleurs belges.
5. La marge doit être indicative, pas impérative. ■



Les passants étaient invités à signer la pétition en ligne sur le site de la Chambre.

Les partis pour et contre la réforme de la loi de 1996



OPEN VLD - TANIA DE JONGE – DÉPUTÉE FÉDÉRALE

Les libéraux flamands ne veulent pas modifier la loi sur



les salaires. Ce n'est pas prévu dans l'accord gouvernemental. Et ils ne le feront sans doute pas après non plus. La Belgique est une petite économie exportatrice, des salaires trop élevés constituent une menace sur l'emploi. L'indexation automatique préserve le pouvoir d'achat. Pour promouvoir l'emploi, l'Open VLD préconise la formation et pour améliorer le pouvoir d'achat une réforme fiscale qui augmente le salaire net, pas le brut.



PTB PVDA - MARIA VINDEVOGHEL – DÉPUTÉE FÉDÉRALE



Rien d'étonnant à ce que le parti autoproclamé des travailleurs affirme soutenir la pétition que les trois syndicats ont déposée auprès de la Chambre pour obtenir que les parlementaires examinent la révision de la loi de 1996. La mesure de la compétitivité sous l'angle des salaires est une spirale qui entraîne les travailleurs belges et ceux des pays voisins vers le bas. La crise a permis de voir qui est essentiel pour faire tourner le pays : les travailleurs, pas les actionnaires.



ECOLO-GROEN - GILLES VANDEN BURRE –

DÉPUTÉ FÉDÉRAL



Les écologistes francophones et flamands regrettent que la concertation sociale soit devenue inopérante en matière de salaires. Leur programme prévoit la révision de la loi de 1996, notamment dans le sens d'une appréciation de la compétitivité par secteur d'activité et pas uniquement en se limitant aux salaires. Ils veulent inclure dans le calcul le prix de l'énergie et introduire des notions un peu plus éloignées comme l'équilibre entre vie de famille et vie professionnelle.



MR – GEORGES-LOUIS BOUCHEZ - SÉNATEUR



Message d'avertissement des libéraux francophones : si on remet en cause la loi de 1996, on doit aussi reparler de l'indexation automatique des salaires. Pour le Président du MR, c'est l'application de ce mécanisme qui a précisément justifié l'adoption de la loi sur la marge salariale. Pour augmenter leur pouvoir d'achat, il préconise une réforme fiscale qui améliore le salaire poche des travailleurs. Et pour la financer, il veut améliorer l'efficacité de l'État et augmenter le taux d'emploi qui est dramatiquement bas en Wallonie et à Bruxelles.

La parole des travailleurs

L'assemblée virtuelle avait également pour objet de faire entendre aux représentants politiques pourquoi les travailleurs veulent retrouver la liberté de négocier les salaires.

Deux militants par syndicat ont pu s'exprimer. Pour la CGSLB, nous avons donné la parole aux deux premiers qui avaient rejoint l'assemblée virtuelle. Michael Dehenain, délégué chez Derby (Ladbrokes) et Khadija Bouzerda, déléguée au Sofitel Toison d'Or.

PAS DE LIMITE POUR LES DIVIDENDES

Michael Dehenain voulait mettre l'accent sur la discrimination entre les salariés et les actionnaires. « Je travaille dans une multinationale qui réalise de beaux profits. Dans mon entreprise, on commence au barème et quand on demande une augmentation, on s'entend répondre que ce n'est pas pos-



VOORUIT

**VOORUIT – HANNELORE GOEMAN –
CHEFFE DE GROUPE AU PARLEMENT FLAMAND**

✓ Les socialistes flamands sont favorables à des adaptations de la loi sur les salaires pour débloquer la concertation sociale. Elle constitue un carcan trop strict, ils veulent notamment rendre la marge salariale indicative. Leur programme pour la prochaine législature comprend également l'augmentation du salaire minimum, la réforme des pensions et la garantie du financement de la sécurité sociale, sans oublier la revalorisation des soins de santé. Les travailleurs doivent recueillir les fruits de leur labeur.

PS

PS – AHMED LAAOUEJ – DÉPUTÉ FÉDÉRAL

✓ Pour les socialistes francophones, la concertation fait partie de la démocratie sociale. Il faut modifier la loi de 1996 en supprimant les correctifs du calcul (ndlr : la marge de sécurité et le handicap historique) et en tenant compte de toutes les aides publiques dont bénéficient les entreprises. Le député PS attire l'attention sur le piège que constitue l'amélioration du salaire net par le biais d'une réforme fiscale ou de la signature d'un plan cafeteria. Le salaire brut alimente la sécurité sociale et le budget de l'État et donc bénéficie indirectement aux travailleurs. Il ne faut pas scier la branche sur laquelle on est assis.

CD&V

CD&V – NATHALIE MUYLLE – DÉPUTÉE FÉDÉRALE

✗ Les sociaux-chrétiens flamands sont pour la loi de 1996 et son objectif de modération salariale. Ils se disent encore plus attachés au principe de l'indexation automatique des salaires. L'ancienne ministre de l'Emploi attire toutefois notre attention sur le risque pour l'emploi de l'envolée des coûts salariaux, tout en reconnaissant que la prospérité de certaines entreprises n'a pas bénéficié aux travailleurs. Le CD&V mise sur des investissements dans les soins de santé et une réforme fiscale pour améliorer le sort des travailleurs.

DéFI

DÉFI – MICHAËL VOSSAERT – DÉPUTÉ BRUXELLOIS

✓ Défi était contre le durcissement de la loi de 1996 opérée par le gouvernement Michel en 2017. Il rappelle que nombre d'accords conclus entre partenaires sociaux sont profitables au pays. Il faut leur faire confiance et leur rendre la liberté de négocier les salaires. Ceux qui se qualifient de « libéraux sociaux » sont favorables à la révision – en concertation avec les partenaires sociaux – des biais de la loi sur les salaires, comme la suppression du handicap historique ou de la marge de sécurité.

cdh

**CDH - CHRISTOPHE DE BEUKELAER –
DÉPUTÉ BRUXELLOIS**

✗ Seule surprise de cette soirée fort instructive, les humanistes démocrates sont contre la révision. Leur argument est simple : l'esprit de la loi de 1996 a du sens. Elle se donne pour objectif de préserver la compétitivité de notre économie et donc les emplois. La modifier revient à courir le risque de laisser déraiper les coûts salariaux. Christophe De Beukelaer préfère donc une grande réforme fiscale selon le principe de la dual income tax (ndlr taxation progressive des revenus du travail et taxation forfaitaire des revenus de la fortune (capital et immobilier)).

NVA
NIEUW-VLAAMSE ALLIANTIE

N-VA

La Nieuw-Vlaamse Alliantie n'a pas daigné répondre à notre invitation.

sible, à moins de changer de poste. Donc on doit se contenter de 0,4 %, mais quand on voit l'inflation on ne peut pas dire que ça nous permet de vivre mieux. Moi ce qui me choque, c'est que les dividendes continuent à être payés. On va me répondre que sans actionnaires il n'y a pas d'investissements et que sans investissements il n'y a pas d'entreprises. C'est vrai, du moins au début, parce que si on regarde sur le moyen et le long terme, on voit que le versement des dividendes grève les finances de l'entreprise. Par contre, les travailleurs – eux - produisent les services tout au long de leur carrière. Ils rapportent de l'argent par leur travail. Ma question aux politiques est claire : pourquoi quasi bloquer les salaires alors que le versement des dividendes ne connaît pas de limite ? »

ATTIRER LES TRAVAILLEURS

Khadija Bouzerda travaille depuis 30 ans dans l'horeca. Elle est bien placée pour savoir qu'on y trouve parmi les salaires les plus bas.

« Alors que le secteur est l'un des plus touchés par la pandémie et qu'il espère sortir de la crise, les employeurs éprouvent d'énormes difficultés pour recruter de nouveaux collaborateurs. Ne pensez-vous



pas que les travailleurs opéreraient davantage pour les métiers de l'horeca si les employeurs pouvaient offrir des salaires plus élevés ? Dans mon entourage, plusieurs personnes se sont orientées vers d'autres secteurs, car si l'on ajoute aux faibles salaires les risques liés au Coronavirus et le manque de perspectives... Ce sont des métiers déjà pénibles, à peine mieux payés que les allocations de chômage. C'est choquant de voir des gens qui se donnent à fond pour aller travailler et qui ne sont pas récompensés de leurs efforts. Il n'y a pas de reconnaissance de la valeur de leur travail.»

Rapport du CCE

La Belgique reste compétitive

Rien dans le rapport du Conseil central de l'Économie ne démontre une perte de compétitivité des entreprises belges. Tout nous conforte dans l'idée qu'il faut absolument modifier la loi de 1996 pour rendre leur liberté aux partenaires sociaux de négocier les salaires.

Le Conseil central de l'Économie (CCE) a publié, le 10 février, son rapport technique annuel sur la marge salariale maximale disponible calculée sur la base des chiffres de la Banque Nationale de décembre. Il n'a aucune conséquence immédiate sur les négociations salariales actuelles du fait que la prochaine norme salariale ne sera définie que début 2023. En revanche, il donnera le ton des négociations de l'accord interprofessionnel couvrant la période 2023-2024. Voilà pourquoi la CGSLB s'est penchée attentivement sur les principales conclusions du rapport.

ECART SALARIAL

Période 2020-2022 : l'écart salarial réel entre la Belgique et l'étranger est de -2,6 %. En tenant compte de tous les subsides salariaux et réductions de charges, l'écart salarial se situait à -3,8 % fin 2020, à l'avantage de la Belgique donc. Pour l'instant, les prix et les salaires connaissent une croissance rapide en Belgique, mais à l'étranger aussi. Fin 2022, la différence restera limitée à 1,2 %. L'écart salarial réel depuis 1996 devrait se situer donc fin 2022 à -2,6 %, toujours à l'avantage de la Belgique. Si l'on devait tenir compte de ce chiffre, il ne faudrait rien déduire de la future marge comme le prescrit la loi sur les salaires dont nous demandons la révision.

MOUVEMENT DE RATTRAPAGE

Période 2023-2024 : l'indexation en Belgique reste 2,5 % sous l'augmentation des salaires chez nos voisins.

Au cours de la période 2023-2024, les pays voisins devraient effectuer un mouvement de rattrapage logique du processus des coûts salariaux de +6,1 % par rapport au processus d'indexation, plus faible, de +3,6 % en Bel-



Sans les nombreux mécanismes de correction injustes prévus par la loi de 1996, il y aurait même une bonne marge pour augmenter les salaires. Or elle sera encore très étreinte en 2023-2024, malgré la croissance salariale plus rapide chez nos voisins pendant la même période.

gique. Ceci démontre qu'il n'y a pas de dérapage des coûts salariaux, bien au contraire. Sans les nombreux mécanismes de correction injustes prévus par la loi de 1996, il y aurait même une bonne marge pour augmenter les salaires. Or elle sera encore très étreinte en 2023-2024, malgré la croissance salariale plus rapide chez nos voisins pendant la même période.

MEILLEURE PRODUCTIVITÉ

À force de modérer les salaires depuis tant d'années, le travailleur belge est devenu 3,9 % meilleur marché que dans les pays voisins lorsqu'on prend en compte sa plus grande productivité. De plus, les marges bénéficiaires brutes sont beaucoup plus élevées en Belgique qu'en France, en Allemagne et aux Pays-Bas. Le manque de concurrence a poussé beaucoup d'entreprises à profiter des salaires bas pour augmenter leur marge de

profit. Celle-ci est maintenant sécurisée en répercutant l'augmentation des coûts intégralement, voire même exagérément, sur le consommateur final. Cela entame le pouvoir d'achat de la population et, pour le Syndicat libéral, il faut y remédier de toute urgence.

La loi sur la compétitivité de 1996, rendue encore plus sévère en 2017, va à nouveau fortement limiter la liberté de négociation des salaires en vue de l'accord interprofessionnel 2023-2024. Les chiffres du dernier rapport technique du CCE révèlent toutefois une tout autre réalité économique. La CGSLB continue le combat, avec la CSC et la FGTB, pour faire modifier la loi sur les salaires. Une entreprise est compétitive quand elle investit, quand elle innove, quand elle se préoccupe du bien-être de son personnel... Se limiter à bloquer les salaires est une solution de facilité basée sur un mode de calcul partisan. ■

Moins de licenciements collectifs que prévu en raison de la crise

La crise du coronavirus avait engendré, en 2020, une augmentation sensible des licenciements collectifs. De manière assez surprenante, les chiffres de 2021 sont moins désastreux qu'attendu.

Afin d'avoir une idée plus précise de l'impact de la crise sanitaire, il était nécessaire de comparer les chiffres de l'année 2021 avec ceux des quatre années précédentes (2017, 2018 et 2019 et 2020) au niveau du nombre d'entreprises qui ont annoncé leur intention de procéder à un licenciement collectif, du nombre de travailleurs menacés par cette annonce et de la répartition de ces travailleurs entre les différents secteurs d'activité concernés.

RENVERSEMENTS DE TENDANCE

En 2021, 79 entreprises ont annoncé leur intention de procéder à un licenciement collectif. Il s'agit du chiffre le plus bas de ces cinq dernières années, juste après 2017 (62).

On remarque une forte diminution par rapport à 2020, de l'ordre de 23,30 %. Pour rappel, l'année 2020 fut celle des grands bouleversements, à la suite de la pandémie. De nombreuses entreprises avaient été fragilisées en raison des différentes mesures prises pour endiguer le coronavirus, et une augmentation des licenciements collectifs avait été constatée.

Les deux secteurs les plus impactés, et de loin, sont ceux du transport (1 384 emplois) et de la transformation du métal (1 322 emplois). Ils représentent à eux deux 47 % des emplois menacés par un licenciement collectif. Ils faisaient déjà partie des secteurs les plus touchés en 2020, avec 1 491 emplois menacés dans la transformation du métal et 1 335 emplois menacés dans le secteur du transport. En 2020, l'Horeca était le secteur le plus impacté en termes d'emplois menacés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif (1 774 emplois menacés). Il s'agissait là d'un renversement complet de tendance, ce secteur n'ayant été



La crise du Coronavirus a aussi parfois servi de prétexte pour fermer et restructurer des entreprises comme ici chez Swissport Belgium frappée de plein fouet par la forte diminution des vols de passagers.

que très peu concerné par des licenciements collectifs par le passé. En 2021, on remarque une baisse drastique du nombre d'emplois menacés dans ce secteur, avec 359 emplois concernés (soit une baisse de 79,76 %).

PAS D'AMÉLIORATION

Toutefois, chaque licenciement collectif est un licenciement de trop, et les chiffres restent constamment et anormalement élevés, année après année, sans qu'une amélioration sensible se dégage. Il est primordial de souligner que le nombre de licenciements effectifs est généralement 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.

Malgré cette procédure, le nombre de licenciements effectifs reste très élevé par rapport au nombre annoncé. Ainsi, en moyenne sur la période 2011-2021, 90,5 % des travailleurs concernés par une annonce étaient effectivement licenciés.

PRÉVENTION DES LICENCIEMENTS

Face à ce constat, et depuis plusieurs années déjà, la CGSLB demande une réforme et une modernisation de la législation relative aux licenciements collectifs, en mettant davantage l'accent sur la prévention et l'anticipation de tels licenciements. Car derrière les chiffres, se cachent des drames humains, avec des impacts psychologiques et matériels importants sur les travailleurs. Mieux prévenir, anticiper. Mais lorsqu'on ne peut les éviter, gérer les licenciements collectifs, c'est donner la chance à chaque travailleur de conserver son emploi, ou d'en retrouver un le plus rapidement possible. ■

Plan de lutte contre la fraude sociale et l'exploitation économique des travailleurs

Le conseil des ministres a adopté son plan contre la fraude sociale et le dumping social le 4 février. Il reprend de nombreux points mis en exergue par les partenaires sociaux. Il a notamment pour objectif de rétablir la compétitivité des entreprises soumises à cette forme de concurrence déloyale et de garantir la sécurité des travailleurs.

Le plan établit le cadre de référence stratégique et politique de la lutte contre la fraude sociale et le dumping social pour une période de 4 ans (2022/2025). Les partenaires sociaux ont été associés à son élaboration via le Conseil national du Travail qui a rendu deux avis à ce propos (n° 2227 et n° 2254).

« C'est la première fois qu'un plan stratégique est présenté alors que le Code pénal social oblige la rédaction de ce plan depuis plus de 3 ans » remarque Hadrien Vanoverbeke du service d'étude de la CGSLB. « C'est donc déjà une bonne chose que ce plan existe ».

CIRCULATION DE L'INFORMATION

Dans leurs avis, les représentants des travailleurs et des employeurs ont insisté sur la nécessaire collaboration entre les partenaires sociaux et les services d'inspection sociale concernant les phénomènes de fraude. « Nous savons ce qui se passe sur le terrain et nous attendons en retour d'être informés par les inspecteurs des lois sociales de ce qu'ils découvrent par les nouveaux moyens électroniques mis à leur disposition » poursuit Hadrien Vanoverbeke. « Nous demandons de porter une attention particulière aux nouvelles formes de travail. La fraude sociale pratiquée via certaines plateformes d'économie collaborative constitue une concurrence déloyale pour les PME et les indépendants et entraîne une absence de protection sociale pour les travailleurs des plateformes. Le plan mentionne, et c'est une bonne chose, qu'il convient également de s'intéresser aux plateformes numériques non reconnues, car un certain nombre d'acteurs importants et internationaux de l'économie collaborative sont



absents de la liste des plateformes reconnues ».

SUR LE TERRAIN

Pour dépasser le stade des bonnes intentions, encore faut-il que les services d'inspection sociale disposent de personnel qualifié en suffisance. « L'accord de gouvernement prévoit que le nombre d'inspecteurs sociaux sera augmenté progressivement aux normes recommandées par l'Organisation internationale du Travail. Le plan stratégique compte bien dessus et nous y serons attentifs. Nous veillerons également à la façon dont cela va se passer sur le terrain parce que certains objectifs sont formulés par le plan sans qu'on sache toujours comment les contrôles vont être concrètement menés ».

SÉCURITÉ ET SANTÉ

Les salaires alimentent le budget des pouvoirs publics par les impôts et celui de la sécurité sociale par les cotisations. La fraude sociale sape donc la solidarité entre les citoyens et crée une concurrence déloyale entre les entreprises. Lors de la présentation

du plan par le Service d'Information et de Recherche sociale (Le SIRS est chargé chaque année d'élaborer un plan d'action opérationnel contre la fraude), le ministre de l'Emploi a également souligné le lien existant entre la fraude sociale et la sécurité, le bien-être et la santé de tous les travailleurs.

En regard des mesures ambitieuses de ce plan, le Réseau pour la Justice fiscale s'étonne du peu d'attention qui est portée par les gouvernements à la lutte contre la fraude fiscale qui concerne pourtant des montants bien plus élevés.

LES 7 OBJECTIFS DU PLAN DE LUTTE

contre la fraude sociale

1. Réduire la fraude sociale et le dumping social en renforçant la coopération européenne et internationale.
2. Assurer la compétitivité de nos entreprises et garantir ainsi une concurrence loyale.
3. Créer un marché du travail inclusif qui garantisse la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs.
4. Renforcer les services d'inspection pour leur assurer une plus grande capacité d'action et un plus grand poids.
5. Simplifier l'administration (y compris la numérisation), la législation et améliorer l'information pour accroître la transparence, prévenir les irrégularités involontaires et lutter contre l'ingénierie sociale.
6. Augmenter le risque d'être pris et améliorer l'efficacité des sanctions.
7. Prévenir la fraude sociale.

Le Plan se trouve sur https://www.sirs.belgique.be/sites/default/files/2022-01/SIOD_StrategischPlan_2022_25_FR.pdf. ■

Cosucra, entreprise libérée

Libérée de quoi ? Des quotas sucriers qui ont stimulé l'innovation dans la fabrication d'ingrédients alimentaires naturels à partir de la chicorée et du pois ? Non, libérée de la pesanteur de la hiérarchie verticale. Les travailleurs sont mieux impliqués dans les prises de décision, ce qui rend les syndicats encore plus indispensables.



Sophie Morelle, Patricia Baudry (déléguées CGSLB) et Anne-Claire Deldicque (Secrétaire permanente). Même dans une entreprise qui favorise la hiérarchie horizontale, les syndicats garantissent une concertation sociale équitable et institutionnalisée.

Cosucra poursuit une diversification heureuse dans les composants alimentaires et s'inscrit dans la tendance globale de remplacement des protéines animales par des protéines végétales ainsi que dans la production de fibres alimentaires naturelles. Des produits commercialisés sous la marque YOUPEA® seront lancés dans la grande distribution (Carrefour) en février 2022 par la société GO4PLANT en partenariat avec Vlevia. L'entreprise se développe sur les marchés extérieurs et plus particulièrement aux États-Unis.

La marge salariale de 0,4 % a vite été remplie. « La négociation de la CCT s'est déroulée dans une ambiance conviviale et respectueuse. Une demi-journée a suffi » se souviennent Patricia Baudry et Sophie Morelle, déléguées CGSLB. « Traditionnellement, les employés entament leurs discussions après les ouvriers. Auparavant, nous nous trouvions face à un interlocuteur unique, le directeur financier qui avait toutes les cartes en main pour évaluer la portée de nos revendications. Cette fois, notre interlocutrice était la nouvelle responsable des relations humaines qui devait travailler en étroite collaboration avec le directeur financier, cela aurait pu retarder la

concertation mais heureusement le dialogue était excellent. »

DES SOUS

Lors de la négociation biennale avec la délégation syndicale les représentants du personnel étaient arrivés à la table de négociation avec un cahier de revendications rédigé en commun. « L'ensemble du personnel voulait surtout plus d'argent pour faire face à l'augmentation du coût de la vie. Nous avons donc obtenu la prime Corona de 500 euros et une augmentation des salaires qui présente l'avantage d'ouvrir plus de droits en matière de sécurité sociale (pension, indemnités de maladie...) que les primes uniques. Nous poursuivons l'uniformisation des avantages entre les ouvriers et les employés notamment en matière de congés d'ancienneté ou de primes. »

MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL

Par ailleurs, les parties ont rouvert le débat du temps de travail. « Il existe déjà une certaine souplesse dans les horaires » reconnaissent Patricia Baudry et Sophie Morelle. « On peut choisir parmi une fourchette limitée d'horaires décalés, mais une fois le choix opéré, on est censé s'y tenir ou alors demander

une dérogation pour prendre une heure pour accueillir le chauffagiste venu réparer la chaudière en urgence et prester cette heure plus tard... C'est parfois compliqué, il faut trouver un autre système de mesure du temps de travail ». C'est d'autant plus nécessaire que le télétravail est dorénavant entré dans les mœurs. Pour le moment, le télétravail est imposé pour lutter contre la propagation du Covid, une fois la pandémie passée, il deviendra structurel. « À ce moment-là, nous devons être prêts, ceux qui le souhaitent devront avoir le droit de demander à télétravailler, il faudra prévoir une intervention dans les coûts et la mise à disposition du matériel... » Bref, il y a du pain sur la planche.

HIÉRARCHIE HORIZONTALE

Tout ce qui précède démontre à quel point la concertation sociale, avec ses élections, ses réunions du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, ses initiatives de la Délégation syndicale sont utiles au bien-être du personnel et à la prospérité de l'entreprise. La direction de Cosucra a décidé parallèlement d'impliquer les travailleurs. La traditionnelle ligne de commandement du haut vers le bas est remplacée par une hiérarchie plus horizontale. La direction est à l'écoute du personnel, prête à dialoguer et à chercher des solutions en les impliquant dans le processus de décision. « À quoi servent les syndicats, alors ? » lancent malicieusement Patricia Baudry et Sophie Morelle. « À mener la concertation sociale dans un cadre démocratique et institué, et aussi à parler au nom de ceux et celles qui n'osent pas aller trouver le directeur pour lui exposer leurs problèmes. Pour nous, il est essentiel que tout le monde soit défendu et que tout le monde bénéficie des mêmes avantages. Pas de petits privilèges pour les amis ou les plus audacieux. »

Un aperçu de la jurisprudence

CONGÉ DE SOLLICITATION – ABUS DE DROIT

Un travailleur a commencé comme ouvrier le 18 février 2013 sous contrat à durée indéterminée pour l'entreprise A. En raison d'un transfert d'entreprise, il appartenait depuis le 1er janvier 2019 au personnel de l'entreprise B. Le travailleur décide de mettre fin à son contrat par courrier recommandé le 16 juillet 2019 après avoir presté un préavis de 9 semaines. Le 12 septembre 2019, il signe un contrat auprès d'un nouvel employeur dans le but de commencer le 23 septembre 2019. L'ouvrier a pris 8 jours de congé de sollicitation, à savoir 1 jour en juillet 2019, 4 jours en août et 3 jours en septembre de cette même année.

L'entreprise a alors enregistré ces jours comme des congés légaux.

Par l'intermédiaire de son organisation syndicale, il décide de mettre son employeur en demeure de lui payer le salaire des jours de congé de sollicitation.

Vu le manque de réaction de l'employeur, le travailleur a intenté une action devant le tribunal du travail. Il a obtenu gain de cause pour les raisons suivantes :

- la loi sur les contrats de travail stipule que le travailleur a le droit de s'absenter au cours de ce délai de préavis avec maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi.
- il n'est fait à aucun moment mention dans cette loi que le droit au congé de sollicitation n'est plus d'application lorsqu'un travailleur a trouvé un autre emploi. Le juge ne peut pas ajouter de conditions à ce qui est prévu clairement dans la loi.
- par définition, un nouveau contrat de travail n'est jamais 'définitif'. En effet, le travailleur a toujours la possibilité, même avant le début de son contrat de travail, de donner son préavis ou d'y mettre un terme.
- le législateur n'a jamais voulu que le droit au congé de sollicitation ne soit plus accordé au travailleur, même s'il a déjà trouvé un nouvel emploi. Cela ressort de la réponse du ministre à la question parlementaire 'est-ce qu'un travailleur qui a trouvé un nouvel emploi peut encore s'absenter du travail pour chercher un autre emploi ?'.

Le tribunal a cependant souligné que le droit au congé de sollicitation ne peut pas être utilisé à d'autres fins que la recherche d'un emploi. On ne peut donc pas abuser de ce droit. Si un employeur estime qu'il y a eu abus de droit, la charge de la preuve lui incombe. Il va devoir démontrer que le travailleur n'a pas utilisé ces jours pour rechercher un nouvel emploi ou qu'il a choisi spécifiquement certains jours pour causer du tort à son employeur. Le fait que le travailleur ait signé son nouveau contrat de travail chez un autre employeur le 12 septembre 2019 et qu'il ait pris un jour de congé de sollicitation après la signature, n'a pas été considéré comme un abus de droit. *Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers 30.06.2021, AR 20/1431/A*

CALCUL DÉLAI PRÉAVIS OUVRIERS - HARMONISATION DES STATUTS - APPLICATION DE LA CLAUSE DE PRÉAVIS RÉDUIT

Un travailleur entre en service le 1er juillet 2013 comme ouvrier sous contrat à durée indéterminée.

Le contrat conclu entre le travailleur et l'entreprise prévoit, conformément à l'article 60 de la loi sur les contrats de travail, une clause concernant un délai de préavis réduit de 7 jours (moins de 6 mois d'ancienneté : délai de préavis de 7 jours).

L'employeur a mis un terme au contrat de travail après le 1er janvier 2014. Il a alors calculé que le travailleur devait presté un préavis réduit de 7 jours. Étant donné qu'au moment du licenciement, le travailleur pouvait justifier d'une ancienneté de plus de 6 mois, il n'était pas satisfait du délai de préavis. Il a également réclamé une indemnité de préavis à l'entreprise.

La réclamation a été refusée par la cour du travail d'Anvers. Elle a estimé que la clause de préavis réduit de 7 jours devait s'appliquer pour le calcul de la 1er partie du délai de préavis (avant le 1er janvier 2014).

N'étant pas satisfait de ce jugement, il a introduit un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation a annulé l'arrêt de cour du travail d'Anvers et a motivé sa décision comme suit :

- conformément à l'article 60 de la loi sur les contrats de travail, tel qu'il s'applique jusqu'au 31 décembre 2013, il peut être dérogé à l'article 59 pour les ouvriers qui ont une ancienneté de service ininterrompue de 6 mois dans l'entreprise, mais le délai de préavis que l'employeur va décider ne peut pas être inférieur à 7 jours.
- la Loi sur le statut unique prévoit à l'article 67 que le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés. La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013. Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date (art.68 loi statut unique). Les clauses insérées en vertu de l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, relatives à un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2014, continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance (art.72 loi statut unique).
- les articles 68 et 72 de la loi sur le statut unique doivent être lus ensemble.

En vertu de cet arrêt de la Cour de cassation, lorsqu'un employeur licencie un ouvrier qui a moins de 6 mois d'ancienneté ininterrompue au 31 décembre 2013, il ne peut plus recourir au délai de préavis réduit de 7 jours pour calculer la première partie du délai de préavis. Les employeurs devront désormais appliquer les délais de préavis légaux ou sectoriels normaux lorsqu'ils licencient ces ouvriers. *Cour de cassation, 12.04.2021, AR S.20.0022.N*

LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE - TEMPS DE TRAVAIL - SYSTÈME TRACK & TRACE

Une travailleuse est entrée en service le 1er mai 2016. Elle s'occupait de la livraison de plats préparés et aide en cuisine.



La collaboration se passait bien jusqu'en février 2018, où elle a eu un accident du travail et elle a donc été en incapacité de travail. En avril 2018, elle a pour la première fois un jour de maladie. Ce même mois, elle introduit une demande de congé parental, qu'elle retirera en raison des objections persistantes de l'épouse du gérant.

Le 29 mai 2018, l'entreprise envoie à la travailleuse un courrier recommandé dans lequel il lui est reproché d'arriver en retard au travail, de demander ses congés en dernière minute, de ne pas suivre les instructions.

Dans son courrier recommandé du 1er juin 2018, la travailleuse réfute ces allégations.

L'entreprise met à nouveau la travailleuse en demeure par recommandé le 22 juin et le 4 juillet 2018. La travailleuse dément une nouvelle fois les allégations dans sa réponse le lundi 9 juillet 2018. Ce même jour, l'entreprise met fin à la relation de travail pour motif grave, à savoir le fait d'avoir commencé le travail plus tard les 5 et 6 juillet 2018 et d'autres motifs qui ont été précisés dans la mise en demeure. La travailleuse a contesté les faits justifiant le licenciement pour motif grave et

comme un règlement à l'amiable n'était pas envisageable, elle a déposé une citation à comparaître afin d'obtenir le paiement d'une indemnité de préavis. Le premier juge a répondu favorablement à la demande de paiement d'une indemnité de préavis.

L'entreprise n'était pas satisfaite de cette décision et a introduit un recours devant la Cour du travail. La Cour a confirmé ce jugement. Elle estime que l'entreprise n'a pas pu apporter la preuve nécessaire. En effet, elle n'a pas pu montrer que la travailleuse commençait le travail en retard.

Conformément au contrat de travail conclu entre la travailleuse et l'entreprise, elle devait commencer sa journée à 9h.

Le règlement de travail en vigueur précise que 'les absences des ouvriers sont enregistrées via le système track & trace à l'entrée et à la sortie'.

Le 5 juillet, la travailleuse a commencé sa tournée à 9h03 et le 6 juillet à 9h05. Le fait qu'elle ait commencé ses tournées à 9h03 et 9h05, ne prouve en aucun cas qu'elle était en retard au travail. On entend par durée du

travail, le temps pendant lequel le travailleur est la disposition de l'employeur. La manière dont l'entreprise enregistre les absences des travailleurs ne peut pas cependant avoir pour conséquence que le temps non enregistré par le système track & trace ne soit pas considéré comme du temps de travail étant donné qu'elle est à la disposition de l'entreprise. Pour la Cour, il n'est pas réaliste qu'un travailleur soit à la disposition de l'employeur uniquement à partir du moment où il part avec le véhicule pour la tournée. De plus, la travailleuse n'était pas uniquement en charge des livraisons de plats préparés à domicile mais elle avait également des tâches en cuisine. Impossible de calculer le temps passé dans la cuisine avec le système track & trace. Étant donné que l'entreprise ne peut prouver le retard au travail les 5 et 6 juillet 2018, les faits qui ne se situent pas dans le délai des 3 jours ouvrables ne peuvent pas justifier un licenciement pour motif grave. L'employeur a donc procédé à tort au licenciement pour motif grave.

Cour du travail d'Anvers, 09.02.2021, AR 2020/AA/156

Ilse Veugen

AVANTAGES

Maisons de Vacances CGSLB devient Cazura Profitez de notre promotion !

Nous vous l'avions déjà annoncé, Maisons de Vacances CGSLB opère sous un nouveau nom : **CAZURA**.

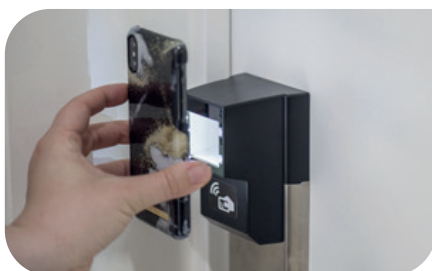
CAZURA se propose de vous louer les mêmes appartements à Blankenberge, Oostende, Middelkerke, Westende, De Panne et Cavalaire-sur-mer. Vous trouverez toutes les informations sur le tout nouveau site www.cazura.be

Vous pourrez réserver et même payer en ligne !

Pour vous faciliter la vie, nous avons équipé nos appartements de serrures digitales. Plus de besoin d'aller chercher les clés dans une agence, le code vous sera envoyé par e-mail quelques jours avant votre arrivée. Les portes des communs et de votre appartement s'ouvriront à vous sur présentation du QR code imprimé sur papier ou de la capture d'écran, ou encore en utilisant l'application sur votre smartphone.

Plus d'infos à ce sujet sur notre site www.cazura.be sous l'onglet 'questions fréquentes'.

Vous avez d'autres questions ?
Contactez nos collaborateurs au 09/396 76 00 ou via info@cazura.be.



**Nouveau nom,
nouveau site,
nouvelle gérance...**

Voilà qui justifie une action spéciale !

25 / 25 / 25

Trop impatient de découvrir toutes ces nouveautés ? Nous avons une bonne nouvelle pour vous !

Le 25 février 2022, nous rouvrirons nos appartements de Blankenberge, Oostende, Middelkerke et Westende après avoir installé des serrures digitales.

Dépêchez-vous de réserver un séjour situé entre le 25 février 2022 et le 25 mars 2022, et vous bénéficierez d'une réduction de 25 % sur le prix de la location (à l'exception des options et des suppléments).



Action grand nettoyage dans les titres-services

Dès le début des discussions dans le secteur des titres-services, il y a plus de 6 mois, la principale demande des syndicats concernait le remboursement des frais de transport (voir librement janvier 2022). Ces coûts représentent en moyenne 10 % du salaire des aides-ménagères.



Les médias ont beaucoup moins parlé de la demande des syndicats de prendre des mesures pour améliorer le bien-être des travailleurs du secteur, qui seraient financées par le fonds social, donc sans frais supplémentaires pour les employeurs. Le banc patronal a refusé de répondre à cette demande, tout comme à celle relative à l'assimilation des jours de chômage temporaire pour le calcul de la prime de fin d'année. Pire encore, il était même question de réduire la contribution annuelle des employeurs, en échange d'une prime unique qui aurait été financée, vous vous en doutez, par le fonds.

Début février, la porte-parole de Federgon, qui regroupe les entreprises de titres-services, s'exprimait dans la presse : « Les syndicats veulent tout ». Nous arrivons à la conclusion inverse : les employeurs refusent de faire plus que le minimum absolu pour sauver les apparences et si c'est possible, ils

veulent même économiser sur le dos du fonds social qui s'occupe du paiement de différentes primes aux travailleurs !

Tout ceci alors que les grands acteurs commerciaux du secteur gaspillent leurs bénéfices ou versent de plantureux dividendes à leurs actionnaires. Quelques-uns des exemples les plus connus : la Trixxo-arena d'Hasselt, le sponsoring du club KAA Gent par Domestic Services et le versement de 6,8 millions de dividendes par Het Poetsbureau.

Dans l'intervalle, ces entreprises demandent une cotisation plus élevée à leurs clients en invoquant des marges trop serrées et la période de crise qu'elles ont dû traverser. Comprendra qui pourra. Quelqu'un qui ne connaît pas le secteur aurait presque oublié qu'il est financé à 70 % par de l'argent public. Ce sont ces 'pauvres' entreprises qui ont maintenant le pied sur le frein et bloquent les négocia-

tions. Les 150 000 travailleurs du secteur attendent toujours leur augmentation salariale. Depuis janvier, les syndicats ont lancé en front commun le grand nettoyage du secteur. Chaque semaine ils organisent une action devant une grande entreprise de titres-services. Bruxelles, Anvers et Hannut (Liège) ont déjà été 'nettoyées'. Suivez tout le programme et retrouvez toutes les informations intéressantes sur www.legrandnettoyage.net.

Il est temps que les choses changent dans le secteur. Les aide-ménagère-s méritent plus et mieux qu'une fédération patronale paternaliste des années 50, qui les considère comme des travailleurs de second rang. Si nous voulons éviter que les travailleuses et les travailleurs s'appauvrissent encore davantage, il faut que les autorités politiques réforment rapidement et en profondeur le secteur. Une sorte de grand nettoyage de printemps...

Le personnel de l'enseignement en quête de reconnaissance

Quelques milliers de membres du personnel de l'enseignement se sont retrouvés le jeudi 10 février devant les locaux de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour demander la reconnaissance de la valeur de leurs métiers. De la rencontre avec les cinq ministres présents, les délégués sont ressortis encore plus déterminés à mener de nouvelles actions.



La promesse d'une augmentation de la prime de fin d'année de plus ou moins 25 € par an et ce jusqu'en 2024 ne suffira pas à calmer la colère des personnels de l'enseignement.

Durant la crise sanitaire, les catégories de personnel – enseignant, ouvriers, administratifs - ont fait preuve d'une adaptabilité exemplaire face aux difficultés du terrain. Ils ont été confrontés à l'hybridation, au port du masque, au coût d'achat de celui-ci, aux difficultés d'aération des locaux, aux quarantaines, à la succession d'innombrables circulaires sur la gestion de la crise Covid à appliquer de manière immédiate, aux absences des élèves, aux relations parfois difficiles avec les parents, à la désinfection des locaux, au matériel inadapté, au télétravail aléatoire...

Malgré cela, il n'y a eu aucune véritable reconnaissance, ni aucune mesure digne de lutter efficacement contre la pénurie

COQUILLE VIDE

Après plus de neuf mois de gestation, les négociations sectorielles patinent et sont sur le point d'accoucher d'une coquille vide. Et par-dessus le marché, la volonté du gouvernement est d'étendre la période des négociations sectorielles de deux à quatre ans. Il s'agit ni plus ni moins d'une rupture dans le cycle des négociations bisannuelles et d'une violation de la législation.

À cela s'ajoute une surcharge administrative toujours plus grande, une taille des classes trop importante les empêchant de soutenir comme il se doit les élèves en difficulté, une gestion de la crise qui épuise les personnels des établissements, des internats, des CPMS et des PSE. Ces derniers exercent dans des conditions de travail dégradées.

DÉLABREMENT GÉNÉRAL

La crise a jeté une lumière crue sur le délabrement des bâtiments scolaires et le manque criant de matériel numérique.

Le Pacte pour un enseignement d'Excellence qui se voulait une réponse systémique à tous les maux est aujourd'hui mis en œuvre de manière totalement déséquilibrée. Il fait la part belle aux revendications des fédérations de pouvoirs organisateurs (PO). Les personnels, eux, attendent toujours des avancées substantielles pour améliorer leurs conditions de travail et revaloriser leur métier. Si l'on veut répondre aux grandes ambitions du Pacte, il faut s'en donner les moyens et considérer ceux-ci comme des investissements.

Dans l'indifférence générale, les personnels des établissements d'enseignement ont été mis en situation dangereuse pendant la pandémie de façon à laisser tourner le monde économique.

À l'indifférence vient s'ajouter le mépris de ceux qui pointent « l'absentéisme » des enseignants et leurs « privilèges » (DPPR, salaire, etc.). Si, pour nos politiques, l'enseignement est véritablement essentiel, qu'ils le prouvent !

PAS DE REVALORISATION BARÉMIQUE

Les cinq ministres du gouvernement de la FWB ont reçu les responsables syndicaux. Après les avoir écoutés, tous ont pris la parole à l'exception du ministre du budget, Frédéric Daerden. Les ministres ont campé sur leurs positions : il n'y aurait aucune latitude pour financer une véritable revalorisation barémique. Outre une reconnaissance pour les efforts fournis durant la crise sanitaire et un report d'un an de la mise en œuvre du dossier d'accompagnement de l'élève (DAccE), aucune avancée notable n'a pu être obtenue.

La ministre Désir persiste dans son intention de mettre en place le projet d'évaluation des membres du personnel dont les syndicats ne veulent pas. En effet, une évaluation effectuée par le directeur ou son délégué n'offre absolument aucune garantie d'objectivité. Des membres du personnel engagés à titre définitif pourraient se voir licenciés sur base de rapports établis par ces personnes, juges et parties. Quant à l'aspect financier, il n'est question que d'une augmentation de la prime de fin d'année (programmation sociale) à raison de plus ou moins 25 € par an et ce jusqu'en 2024. Il s'agit en fait d'un simple rattrapage par rapport aux autres fonctionnaires...

NOUVELLES ACTIONS EN VUE

Au vu du manque de prise en considération des besoins criants du secteur, les syndicats n'ont d'autre choix que d'envisager une suite d'actions. C'est bien sûr aussi une demande forte de leurs bases respectives. La coupe est pleine, elle déborde et il faudra une réponse forte du gouvernement. La pénurie déjà criante dans l'enseignement ne pourra être enrayerée qu'à ce prix. ■



Europe : vers une directive sur le salaire minimum

Depuis fin décembre 2021, les institutions européennes travaillent afin de finaliser le texte de la directive sur le salaire minimum européen. Ce projet législatif a pour objectif de garantir un niveau minimum de protection des salaires dans tous les États membres, afin d'assurer des conditions de vie décentes pour les travailleurs de l'UE.

L'adoption de la directive sur le salaire minimum, prévue pour le printemps 2022, représentera une avancée sociale considérable pour l'Union, d'autant plus qu'elle s'inscrit dans le contexte de reprise économique post pandémie.

PAS DE SALAIRE MINIMUM UNIQUE

S'agissant d'une directive, et donc d'un acte législatif n'ayant pas d'effet direct sur le système juridique des États membres, les provisions à adopter par le Conseil et le Parlement devront nécessairement faire l'objet d'une transposition en droit interne dans les différents pays. Pareillement, le projet de directive ne propose pas la mise en place d'une rémunération minimale unique au niveau européen. En effet, en plus d'être contraire aux traités, une telle mesure serait tout simplement inenvisageable dans la pratique vu les différences économiques énormes existantes parmi certains États membres de l'UE (591 euros étant le salaire médian en Bulgarie, contre 3 671 euros au Luxembourg par exemple). Le projet de directive n'envisage par ailleurs pas de « taux planchers » pour la détermination des salaires, ni même d'imposer l'adoption légale d'un salaire minimum pour les pays qui souhaiteraient le définir par le biais de conventions collectives sectorielles, comme c'est par exemple le cas en Italie et au Danemark.

NIVEAU DE VIE DIGNE

Garantir un niveau de vie digne aux travailleurs européens. En effet, le but poursuivi par cette directive est celui de rendre les salaires minimaux plus adéquats et améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux. Afin de rejoindre cet ob-









jectif, le projet de directive met en particulier l'accent sur les négociations collectives, et le dialogue entre partenaires sociaux. Ainsi, une fois la directive entrée en vigueur, tous les États membres seront tenus d'œuvrer afin d'étendre la couverture des négociations collectives, notamment en soutenant la capacité des partenaires sociaux et en encourageant les négociations en matière de salaires entre les partenaires sociaux. Si la directive vise à promouvoir les négociations collectives en matière de salaires dans tous les États membres, sont particulièrement visés les États où la couverture des négociations collectives est inférieure à 70 % des travailleurs. En effet, ces États membres devront également prévoir un cadre de conditions favorables pour les négociations collectives, soit par voie législative, soit par voie d'accord avec les partenaires sociaux, et seront tenus d'établir un plan d'action spécifique afin de promouvoir les négociations collectives. De leur côté, les États membres dans lesquels des salaires minimaux légaux existent seront tenus de mettre en place des conditions de fixation à des niveaux adéquats, et notamment de définir des critères clairs et stables, de prévoir des actualisations en temps utile, et de garantir la participation effective des parte-

naires sociaux. Selon une estimation récente, si les critères définis dans la proposition actuelle sont retenus, en Belgique le salaire minimum légal – actuellement de 9,85 euros/heure – pourrait augmenter de 25 % pour atteindre un salaire horaire d'environ 12 euros.

CGSLB ET CES MOBILISENT LE 24 FÉVRIER

Les dispositions contenues dans le projet de directive ont globalement été saluées par les syndicats belges ainsi que leurs partenaires européens comme un pas en avant important, tout particulièrement dans le contexte économique actuel. Inflation record, augmentation des prix de l'énergie, salaires stagnants, inégalités croissantes... les travailleurs européens sont confrontés à des difficultés croissantes et une crise économique sans précédent. La garantie d'un niveau de vie décent apportée par une mise à jour des salaires minimums est essentielle afin de permettre une reprise économique durable et inclusive à la suite de la crise. Il est donc fondamental de s'assurer que le texte proposé soit adopté sans dilutions ou modifications pouvant compromettre l'efficacité de la directive. Pour cela, la CGSLB et les organisations syndicales belges ont rejoint la mobilisation organisée par la Confédération européenne des syndicats le 24 février 2022. Les travailleurs européens méritent une augmentation, un salaire décent et un accès à la négociation collective, il est temps que les institutions respectent leur engagement !

Comme il fait bon à la maison

	20 % de réduction sur votre système d'alarme
	Jusqu'à 30% de réduction sur une sélection d'articles
	25 % de réduction additionnelle sur deux kits de démarrage
	5 % de réduction sur tout l'assortiment Sleepworld
	25 % de réduction sur une sélection de produits Kärcher
	50 % de réduction sur votre première commande Fresheo
	3 % de réduction sur vos vouchers Vandenborre
	35 % de réduction sur votre tarif de location

Envie de rendre votre petit nid plus douillet, plus propre, mieux équipé ou plus sûr ? Trouvez les meilleures offres sur la plateforme avantages.cgslb.be.

BIENVENUE CHEZ EKIVITA EDENRED

Vous ne connaissez pas encore la nouvelle plateforme Avantages du Syndicat libéral ? Cliquez vite sur avantages.cgslb.be. Vous pourrez encore plus facilement bénéficier de réductions exclusives !

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

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

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

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

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

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



Tarif social électricité/gaz

Prolongation du statut de client protégé conjoncturel

Le gouvernement wallon a validé la prolongation de client protégé conjoncturel pour bénéficier du tarif social jusqu'au 31 août

2022, comme le demandait la Régionale wallonne de la CGSLB.



Des militants de la Régionale wallonne de la CGSLB avaient bravé le froid glacial des bords de Meuse pour rencontrer le ministre wallon de l'Énergie et du Climat Philippe Henry le 6 décembre 2021 afin de le sensibiliser aux difficultés rencontrées par les citoyens face à la hausse des prix de l'électricité et du gaz.

JUSQUE FIN AOÛT

La CGSLB a plaidé particulièrement pour la prolongation du statut de client protégé conjoncturel qui permet de bénéficier du tarif social, le tarif le plus bas du marché, pendant un an. Cette mesure devait s'arrêter le 31 décembre 2021, alors que les factures de régularisation n'arriveront que début 2022. Nous craignons donc que des ménages supplémentaires ne soient en difficulté de paiement, y compris la classe moyenne. Nous sommes particulièrement heureux que le gouvernement wallon nous ait entendus et ait validé cette prolongation jusqu'au 31 août 2022. De plus, une nouvelle catégorie peut à présent faire la demande pour obtenir ce statut : les ménages sinistrés par les inondations de juillet 2021.

Pour bénéficier de ce statut, prenez contact avec votre CPAS ou le service social de votre mutuelle.

PETITE CLASSE MOYENNE

L'électricité et le gaz font partie des besoins de base pour mener une vie décente dans notre pays. Il est difficilement concevable qu'autant de ménages belges aient des difficultés pour payer leur facture d'énergie. Beaucoup d'autres ménages doivent se priver d'autres besoins pour honorer leur facture. Ils font partie de ce que l'on appelle par un doux euphémisme « la petite classe moyenne ». Malheureusement, ces derniers ne bénéficient d'aucune mesure.

Pire, 24 % des ménages wallons ont des difficultés d'accès à l'énergie. Il s'agit donc d'un phénomène structurel qui risque probablement de s'aggraver. En plus de l'explosion du coût de l'énergie, de nombreux autres ménages perdent une partie de leur rémunération suite à la crise sanitaire. Cette situation conjoncturelle plongera donc une nouvelle catégorie de citoyens, les travailleurs à petits revenus (Horeca, événementiel, commerce non alimentaire) dans la précarité énergétique. Ces personnes qui arrivent à joindre les deux bouts en temps normal versent dans une certaine forme de précarité dès qu'une tuile leur tombe sur le dos.

QUI SONT LES CLIENTS PROTÉGÉS QUI ONT DROIT À CE TARIF SOCIAL ?

En Wallonie, plus de 11 % des clients en électricité et plus de 13 % des clients en gaz sont des clients protégés.

Les clients protégés fédéraux

- Les personnes qui bénéficient d'une aide du CPAS-RIS ou aide équivalente, ou d'une avance sur le revenu garanti aux personnes âgées ou la garantie de revenus aux personnes âgées ou sur une allocation aux personnes handicapées ;
- Celles qui bénéficient d'une aide du SPF Sécurité sociale, telle qu'une allocation de remplacement de revenu aux personnes handicapées ;
- Celles qui bénéficient d'une aide de l'Office national des pensions comme une allocation pour personne handicapée ou la GRAPA par exemple ;
- Les locataires occupant un appartement situé dans un immeuble donné en location à des fins sociales et dont le chauffage au gaz naturel est assuré par une installation collective ;
- Celles qui bénéficient de la mesure temporaire pour les bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM).

Les clients protégés régionaux

Il s'agit des personnes domiciliées en Région wallonne alimentées par leur gestionnaire de réseau de distribution (GRD) qui bénéficient d'une décision de guidance éducative de nature financière prise par un CPAS (une médiation de dettes auprès d'un CPAS ou d'un centre de médiation de dettes agréé, un règlement collectif de dettes), ou de la protection régionale conjoncturelle. La définition du client protégé régionale est plus large que la définition fédérale. ■

La Belgique risque de manquer... d'eau !



La Belgique est l'un des pays européens les plus exposés aux risques de stress hydrique. Tels sont les résultats du dernier rapport publié par des chercheurs du World Resources Institute. Cela peut paraître surprenant pour un pays situé au nord de l'Europe et pourtant, la Belgique occupe la 23^e place dans un classement de 164 pays. La Flandre particulièrement est touchée par ce risque.



Le stress hydrique, également appelé « pénurie d'eau », voire « rareté de l'eau » dans les cas extrêmes, désigne les périodes durant lesquelles la demande en eau dépasse la quantité disponible. C'est l'une des grandes crises dont on parle peu. Ce phénomène dépend de causes naturelles et climatiques, mais est aussi aggravé par l'activité humaine. Le risque de stress hydrique ne plane pas que sur les pays chauds.

PRÉSERVER LES RÉSERVES

En Wallonie, les ressources en eaux ne sont pas menacées du point de vue quantitatif ni pour répondre aux besoins de la population. Toutefois, lorsque les températures augmentent en été, il n'est pas rare de voir certaines zones subir des mesures de restriction pour préserver les réserves d'eau. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce manque d'eau saisonnier : une forte densité de population, la

présence d'industries gourmandes ou encore le territoire relativement réduit.

À l'échelle mondiale, on estime que la moitié de la population vit en situation de stress hydrique au moins une fois par an. Certains pays comme le Brésil voient même leur approvisionnement énergétique menacé, car reposant en grande partie sur l'hydroélectricité. Dans d'autres États, la sécheresse favorise les incendies géants qui ravagent les forêts.

ET POURTANT IL PLEUT

En effet, le trop-plein d'eau a aussi très fortement augmenté. Depuis les années 2000, le nombre de catastrophes liées aux inondations va croissant par rapport aux deux décennies précédentes. Et malgré la hausse des précipitations, les bassins versants ne se remplissent pas davantage. Les sols asséchés absorbent une grande partie des pluies. Et l'eau manquante amène à pomper encore

plus dans les réservoirs, eux-mêmes déjà en danger.

C'est des situations qui font l'objet de préoccupations et de mesures de gestion particulières en Wallonie, car elles risquent de se multiplier. Voilà pourquoi les pouvoirs publics ont adopté plusieurs mesures dont la mise en place d'une cellule de crise "sécheresse". Elle est pilotée par le Centre régional de crise de Wallonie (CRC-W). Une « Stratégie intégrale sécheresse » a aussi été élaborée.

Et pour gérer les épisodes pluvieux de forte intensité, les pouvoirs publics ont adopté, les Plans de gestion des risques d'inondations (PGR), en application de la directive "Inondation". Ils comprennent des mesures qui mettent l'accent sur la prévention, la protection et la préparation, y compris la prévision des inondations et les systèmes d'alerte précoce.

UN ENJEU DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La gestion de l'eau est essentielle pour réaliser les objectifs internationaux en matière de développement durable (ODD). L'ONU estime que, d'ici 2025, un tiers de la population mondiale sera concernée par le stress hydrique. Par ailleurs, le rapport de l'OMS « Situation des services climatologiques 2021 : L'eau » souligne l'urgence d'améliorer la gestion coopérative de l'eau, d'adopter des politiques coordonnées sur l'eau et le climat et accroître les investissements dans ce bien précieux. Et outre les ODD, la « crise de l'eau » deviendra, plus que jamais, dans un avenir proche, un enjeu géopolitique. ■

Charline Wandji

Allocation de garantie de revenu en cas de reprise partielle du travail

Si, en tant que chômeur complet, vous reprenez un emploi à temps partiel, vous pouvez, sous certaines conditions, bénéficier du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Vous pouvez parfois percevoir une allocation à charge de l'ONEM, en plus de votre rémunération. Il s'agit l'allocation de garantie de revenu (AGR).

Vous devez dans tous les cas remplir toutes les formalités administratives nécessaires au plus vite afin de sauvegarder vos droits futurs en matière de sécurité sociale.

QU'ENTEND-ON PAR TEMPS PARTIEL AVEC MAINTIEN DES DROITS ?

Un chômeur qui a droit à des allocations à temps plein et commence à travailler à temps partiel (1/3 au moins d'un régime à temps plein, mais il existe des exceptions à la règle), peut obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, avec ou non allocation de garantie de revenu. Cela signifie qu'après votre occupation à temps partiel, vous pouvez à nouveau bénéficier d'allocations de chômage à temps plein.

Pendant l'emploi à temps partiel vous ne devez remplir aucune formalité administrative. Vous ne devez ni être inscrit comme demandeur d'emploi, ni être disponible pour des heures supplémentaires ou un emploi à temps plein.

CONDITIONS

Pour bénéficier de l'allocation de garantie de revenu (AGR), vous devez remplir les conditions suivantes :

- la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut pas dépasser 4/5 d'une occupation à temps plein;
- votre rémunération mensuelle brute doit être inférieure à 1 691,40 euros (montant au 01/01/2022);
- vous devez avoir introduit auprès de votre employeur une demande afin d'obtenir un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'entreprise;

- vous devez demander à votre employeur d'adapter votre contrat de travail si vous prestez régulièrement un nombre d'heures supérieur à celui prévu dans ce contrat;
- vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein auprès du FOREM, ACTIRIS, VDAB ou ADG et être disponible sur le marché de l'emploi.

Cette AGR vise à vous garantir un revenu global (salaire net + allocation) au moins aussi élevé que le montant des allocations de chômage que vous perceviez avant de reprendre un travail. Vous n'avez donc pas de perte de revenu.

Même si vous avez droit à des allocations en tant que chômeur volontaire à temps partiel, vous pouvez prétendre à l'AGR sous certaines conditions, lorsque vous reprenez un emploi à temps partiel. Vous êtes alors inscrit comme demandeur d'emploi à temps partiel.

FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Vous remplissez les conditions ? Contactez votre secrétariat CGSLB pour ouvrir votre dossier ! Ne tardez pas, car l'ONEM doit recevoir votre demande dans les 2 mois à compter du début du travail à temps partiel.

Vous avez alors besoin d'un formulaire C131A-travailleur, que vous devez remettre à votre secrétariat CGSLB. Si vous voulez uniquement obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, vous devez compléter la partie I. Si vous voulez également percevoir les allocations de garantie de revenus, vous devez compléter la partie I et si vous n'êtes pas dispensé de l'inscription comme demandeur d'emploi, demandez

au service régional pour l'emploi de compléter la partie II.

Votre employeur devra à son tour transmettre des informations de manière électronique pour que vous bénéficiiez de l'AGR. Chaque mois, vous devez indiquer vos heures de travail sur le formulaire C3-temps partiel, que vous remettez à la fin du mois à votre secrétariat CGSLB, afin de pouvoir vous verser vos allocations.

Le calcul de l'AGR est très complexe. Pour de plus amples informations, vous pouvez contacter nos collaborateurs.

Si vous changez d'employeur, vous devez également introduire une nouvelle demande, via votre secrétariat CGSLB.

VOUS AVEZ DROIT À UNE RÉMUNÉRATION D'UN EMPLOYEUR PRÉCÉDENT ?

Vous n'avez pas droit à l'AGR si vous avez encore droit à une rémunération à charge de votre employeur précédent. Ce sera le cas lorsque l'emploi à temps partiel prend cours durant une période de préavis ou durant une période couverte par une indemnité de rupture.

VOUS PASSEZ D'UN EMPLOI À TEMPS PLEIN À UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL ?

En cas de licenciement dans un emploi à temps plein et de passage involontaire à un emploi à temps partiel chez le même employeur, vous n'avez pas droit à l'allocation de garantie de revenu pendant une période de 3 mois. On parle de période de carence et elle prend cours le jour qui suit la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture pour l'emploi à temps

plein. Au terme de ce délai de 3 mois, vous pourrez bénéficier d'une AGR. Si vous passez, sur base volontaire, d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps

partiel, vous ne pouvez pas bénéficier d'une allocation de garantie de revenu.

Seule exception : vous avez bien droit à l'AGR (sans période de carence) si le passage s'ef-

fectue dans le cadre d'un plan de restructuration, approuvé par le ministre de l'Emploi. ■

Service organisme de paiement

Où en est mon dossier de chômage ?

Bienvenue
Mon Dossier Chômage
Suivez votre dossier en ligne?

CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

Testez votre eID : cliquez ici.
Cela ne fonctionne pas ?
Appelez le 0800 16 001 ou contactez-nous!

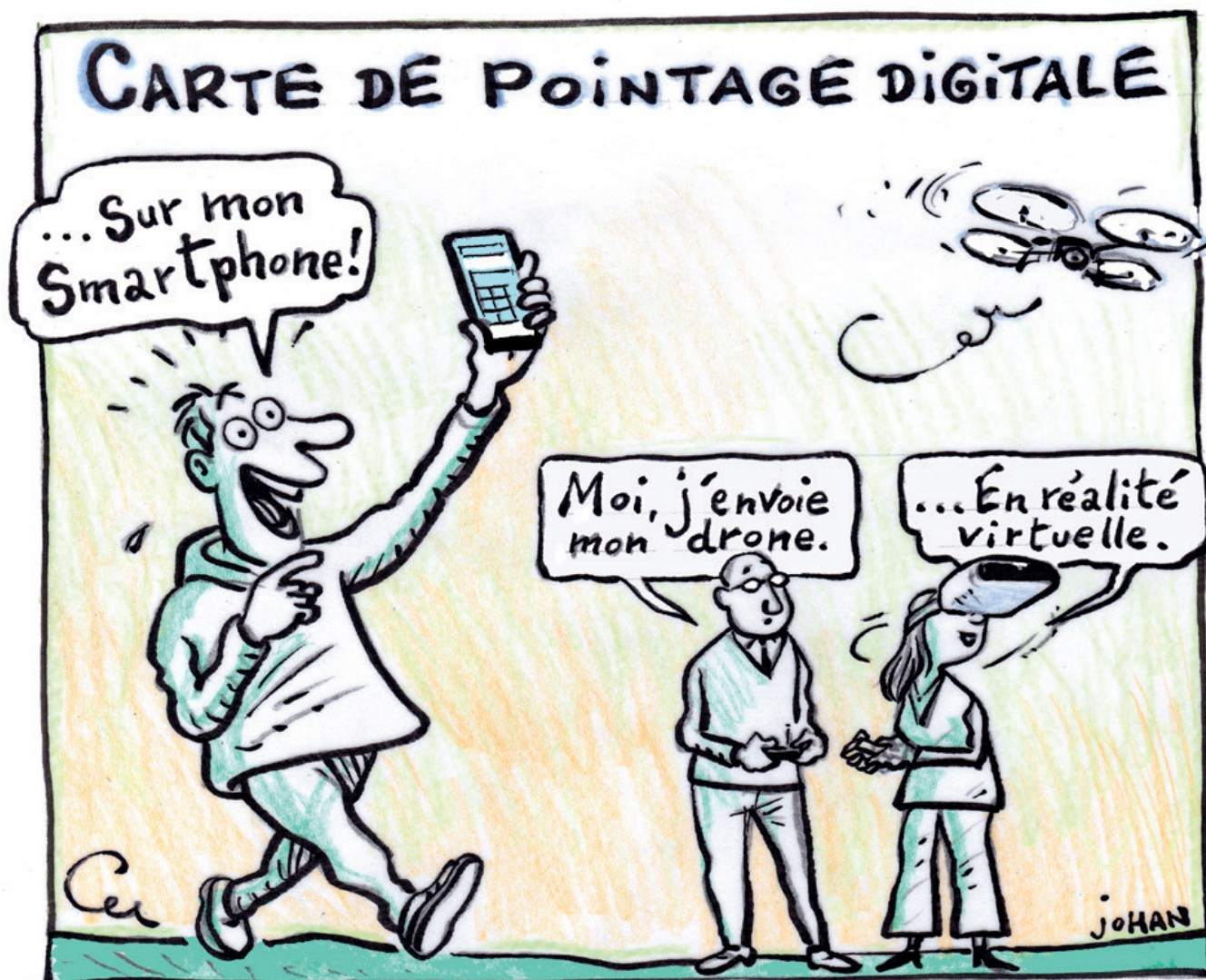
La présente application vous permet de suivre votre dossier. Plus besoin de passer dans votre secrétariat si vous avez des questions sur votre dossier. Vous trouvez un aperçu rapide et clair des étapes que votre dossier doit parcourir et vous saurez à tout moment où vous en êtes. Pour accéder, utilisez votre carte d'identité électronique.

- Insérez votre eID dans le lecteur de carte. Si vous n'avez pas encore installé le programme pour lire la carte eID, faites-le savoir tout de suite.
- Au lancement du programme, une fenêtre apparaîtra vous demandant le code secret de votre carte d'identité. Attention : si vous tapez 3 fois une erreur dans le code, votre carte eID sera bloquée. Pour la débloquer, vous devrez vous rendre à l'administration communale.
- Au moment de quitter l'application, ne surfez pas immédiatement sur un autre site, mais utilisez le bouton Quitter prévu à cet effet.

insérez votre eID et cliquez s'identifier

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

Plus besoin de téléphoner à votre secrétariat pour connaître l'état d'avancement de votre dossier. ■



Journée internationale des droits des femmes 8 mars 2022

WE
GO FOR
50/50

Nous demandons l'égalité :

- professionnelle
- salariale
- dans les organes de concertation
- dans le droit à la formation
- dans les évolutions de carrière



L'égalité pour toutes et partout !

Votre liberté, votre voix

