



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Les élections sociales, du 16 au 29 novembre

Dans ce numéro :

Le gouvernement veut faire de la Belgique un pays solidaire, prospère, sûr et durable | Dangers et opportunités de la numérisation de l'économie | Assimilation du chômage temporaire pour les vacances pas encore acquise | Maman solo, maman boulot

# SOMMAIRE

## Nouveaux thèmes de campagne 4

Trois thèmes supplémentaires dans notre campagne électorale : télétravail, stabilité de l'emploi et défense de la sécurité sociale.

## Déclaration gouvernementale 6

Le prochain gouvernement entend faire de la Belgique un pays solidaire, prospère, sûr et durable. Un vrai programme de syndicaliste.

## Chômage temporaire et impôts 9

Effets positifs et négatifs des allocations de chômage temporaire sur le montant des impôts de l'année prochaine.

## Numérisation de l'économie 10

Réflexions sur les conséquences de la numérisation de l'économie sur l'emploi. Les syndicats et les autorités publiques peuvent accompagner les changements.

## Procédure des élections sociales 12

Prochaines étapes : composition des collèges électoraux et des bureaux de vote, vote électronique ou vote par correspondance et toilettage des listes.

## Chômage pour intempéries 22

L'employeur peut suspendre temporairement le contrat de travail pour causes d'intempéries rendant le travail impossible.



4



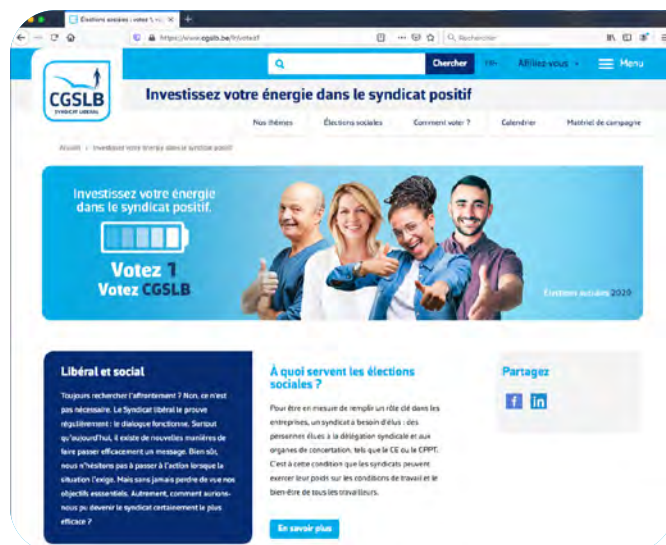
6



10



22



## Boîte à outils numérique votez1.be

La procédure des élections sociales a redémarré et la campagne électorale des candidats aussi. Covid-19 oblige, vous ne pouvez plus vous déplacer comme vous voulez pour serrer des mains et encore moins claquer la bise à vos collègues.

Si vous comptez utiliser les réseaux sociaux, Internet et l'Intranet de votre entreprise, allez voir sur notre site **votez1.be**.

Sous l'onglet Matériel de campagne, nous mettons à votre disposition une **boîte à outils numérique**. Nous y avons placé des bannières, des affiches, des brochures, des vidéos, des PowerPoint. Ils vous serviront d'inspiration pour vous aider encore mieux à convaincre vos collègues de voter pour vous.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

### ÉDITEUR RESPONSABLE

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

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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



# Renouons les liens sociaux



vie privée, sur les mesures pour adoucir les fins de carrière, sur l'amélioration des conditions de travail, sur la négociation libre des salaires, sur la défense du nombre d'emplois, se renouvelle totalement.

La CGSLB remobilise tous ses collaborateurs et toutes ses énergies pour transformer cet exercice de démocratie au sein des entreprises en succès pour ses candidats et candidates.

À cause du coronavirus, chaque candidat et chaque candidate devra faire preuve d'imagination pour présenter et défendre ses idées, c'est peu de le dire. Nous sommes tous et toutes prêts à donner le meilleur de nous-mêmes, d'autant plus que la croissance du nombre de candidatures sur les listes du Syndicat libéral nous laisse espérer une nouvelle progression.

La CGSLB a déposé des listes dans 4 000 unités techniques d'exploitation. Concrètement, cela signifie que la CGSLB est présente dans 40 à 50 % des unités techniques d'exploitation suivant l'organe de concertation. Voilà qui représente également une hausse encourageante par rapport aux élections sociales de 2016.

Dans les nouveaux Conseils d'Entreprise, dans les nouveaux Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, sans oublier les Délégations syndicales, les discussions s'annoncent passionnantes et passionnées. Les délégués et les déléguées vont directement participer à la mise en place de nouvelles conditions de travail. Il va falloir mieux organiser le télétravail institué dans l'urgence, rapatrier des productions imprudemment délocalisées, revoir les salaires à l'aune de l'utilité ou de la dangerosité des métiers... Nous avons la possibilité de façonner le monde d'après coronavirus, profitons-en pour le rendre un peu meilleur. ■

La distanciation sociale et le confinement sont décidément incompatibles avec notre mentalité de syndicalistes. Nous sommes pour le dialogue direct, pour la solidarité, pour les contacts humains. La période est compliquée pour nous. Nous avons fermé nos secrétariats pour nous conformer aux règles émises par les pouvoirs publics afin de ne pas multiplier les déplacements de nos affiliés et de nos affiliées et donc les risques de contamination.

La période est également compliquée pour nos candidats et nos candidates aux élections sociales. Le Syndicat libéral présente plus de candidats et de candidates en 2020 qu'en 2016. Quelque 13 000 personnes ont voulu poser leur candidature sur nos listes, ce qui représente une augmentation significative de 5 %.

Après une trop longue période d'incertitudes, la procédure des élections sociales a redémarré dans les conditions qui nous sont imposées pour combattre la propagation du

coronavirus. Le report au mois de novembre n'a été officialisé que pendant les grandes vacances, ce qui n'était pas le meilleur moment pour relancer la dynamique des élections.

Dans beaucoup d'entreprises, les candidats et les candidates vont devoir affronter des difficultés jamais rencontrées. Le respect des règles de 'distanciation sociale', les limitations de déplacement, l'absence physique des collègues en télétravail ou au chômage temporaire constituent autant d'obstacles à contourner pour se faire connaître, ou se rappeler au bon souvenir des électeurs et des électrices. Les réseaux sociaux, les courriels, l'intranet de l'entreprise sont des canaux de communication privilégiés pour diffuser son programme électoral, rappeler son bilan, émettre de nouvelles propositions, par écrit ou sous forme de vidéos. Je suis agréablement surpris par la créativité de nos candidats et candidates sur tous ces médias.

Une campagne qui s'annonçait fort classique sur le thème de la conciliation entre travail et

**Mario Coppens**  
Président national

# La CGSLB ajoute trois thèmes à sa campagne électorale

La crise de la Covid-19 nous a amenés à inscrire trois thèmes supplémentaires dans notre campagne électorale.

Le télétravail, d'une part parce qu'il suscite des polémiques chez les employeurs qui tentent de faire revenir leurs travailleurs dans les locaux de l'entreprise alors que le virus retrouve une certaine vigueur, ensuite parce qu'il faut mieux le réglementer pour l'inscrire dans la durée.

La stabilité de l'emploi parce que des employeurs sont contraints de se séparer d'une partie du personnel et que d'autres profitent de la

situation pour licencier sans remous afin d'augmenter la rentabilité de l'entreprise.

La défense de la sécurité sociale parce que nous avons besoin de cette protection à titre individuel et collectif. Elle a limité les dégâts, elle nous aidera à sortir de la crise à condition de la rendre plus forte en lui trouvant d'autres sources de financement que les revenus du travail.

## Des emplois plus stables

### Les travailleurs ne sont pas qu'une variable d'ajustement

La crise met en exergue un problème qui touche les entreprises en temps normal aussi : l'adaptation du nombre de travailleurs aux besoins de l'employeur. En clair, les licenciements. L'occasion est trop belle de tailler dans les effectifs pour augmenter la rentabilité de l'entreprise et les bénéfices des actionnaires sans susciter trop de réactions. Licenciements collectifs pour cas de force majeure en quelque sorte ou, pire mise en faillite pour repartir sans dettes et avec de nouveaux contrats de travail moins favorables que les anciens.

Les pistes explorées pour réduire le nombre de licenciements sont souvent le RCC ou le paiement d'une indemnité de départ extra-légale. Dans chaque restructuration, nous préférons les reclassements vers des postes de travail valorisants.

#### BIAIS D'ANCRAGE

La CGSLB a toujours décidé de privilégier le maintien d'un maximum d'emplois en cas de restructuration. Sans tabou et sans naïveté. Le truc des employeurs d'annoncer 500 licenciements pour ensuite diminuer ce nombre au fil des réunions avec les syndicats jusqu'à obtenir le nombre de départs réellement souhaités est connu, nous n'en sommes pas dupes. Les travailleurs sont les mieux placés pour savoir quel est le nombre de salariés indispensables pour faire tourner l'entreprise. Il n'empêche que le premier nombre déraisonnable annoncé reste dans la tête des négociateurs comme un biais d'ancrage qui fausse les négociations. La CGSLB exige de négocier sur des bases

réalistes dès le départ.

#### CAPITAL HUMAIN

Les services du personnel se sont transformés en départements de gestion des ressources humaines. Or, derrière ce titre ronflant se cache trop souvent une gestion erratique à coup de tableaux Excel, totalement déshumanisée. La CGSLB

prétend que les travailleurs font partie du capital de l'entreprise et qu'il appartient à l'employeur de gérer l'entreprise dans l'intérêt des travailleurs et des actionnaires. La formation continue des travailleurs est trop souvent négligée alors qu'elle se révèle indispensable pour accompagner la numérisation de l'économie.

#### CONSULTATION STRATÉGIQUE

La CGSLB revendique depuis les années '60 du siècle passé un droit de regard des travailleurs dans les comptes qui va plus loin que les compétences actuelles du Conseil d'Entreprise. De plus, la CGSLB veut que les travailleurs soient avertis et consultés sur les décisions stratégiques de l'entreprise avant qu'elles ne soient prises.

Voter CGSLB, c'est défendre le maximum d'emplois pour garantir la qualité des conditions de travail et la continuation de l'entreprise.



## Une sécurité sociale forte

# Nous avons tous besoin de la solidarité

**A**h ils ont l'air malin tous ceux qui voulaient nous obliger à réaliser des économies radicales dans la sécurité sociale, tous ceux qui voulaient réduire les allocations de chômage, tous ceux - toujours les mêmes - qui freinaient des quatre fers pour ralentir la croissance du budget des soins de santé.

Aah ils ont l'air malin tous ceux qui restaient insensibles à la détresse du personnel des soins de santé et des patients que nous sommes tous, maltraités par un système de plus en plus déshumanisé.

La crise de la Covid-19 leur a montré que c'est la sécurité sociale qui a sauvé des vies, que c'est elle qui a empêché l'effondrement de notre société, et que c'est la sécurité sociale qui va contribuer à relancer l'économie en maintenant des travailleurs compétents en service, en préservant le pouvoir d'achat de la population et donc la consommation intérieure.

Sans ce prodigieux système de protection, pas de chômage temporaire Corona, pas de chômage temporaire économique (pour les entreprises moins directement touchées), pas de prise en charge des frais médicaux des patients infectés par le virus.

La CGSLB s'est toujours battue pour le refinancement de la sécurité sociale. Nous en avons tous besoin au long de notre vie pour nous protéger. La sécurité sociale paie les soins de santé, elle nous assure un revenu lorsque nous sommes malades et que nous ne pouvons aller travailler, elle paie les allocations de chômage lorsque nous avons été licencié, elle nous verse une pension pour que nous puissions profiter de la vie après notre carrière professionnelle. La sécurité sociale nous

donne un coup de pouce en versant la prime de naissance et les allocations familiales

La sécurité sociale c'est l'expression de la solidarité de tous les citoyens pour protéger chacun d'entre eux et surtout les plus faibles. Essentiellement constitué des allocations prélevées sur les revenus du travail, son financement était nettement devenu insuffisant, au point qu'une dotation de l'État (financée elle par les impôts) doit être accordée chaque année pour ramener l'équilibre. Ce système avait été remis en question par le gouvernement précédent dans le cadre de sa politique de démantèlement des acquis sociaux.

La CGSLB a fait des propositions pour refinancer la sécurité sociale. Pas en reculant l'âge de la pension à 67 ans, pas en s'attaquant aux malades de courte et de longue durée, pas en réduisant les allocations de chômage comme l'a décidé le gouvernement précédent, mais en faisant contribuer d'autres sources de revenus à l'effort général par un transfert de la fiscalité sur les revenus du travail vers les revenus du capital.

Voter CGSLB, c'est aussi défendre une vision moderne de la protection sociale pour le bien-être de tous.

## Baliser le télétravail

# Après l'urgence, il faut l'installer dans la durée

**L**e télétravail a été vivement encouragé par les autorités publiques pour réduire la dissémination du Coronavirus. À l'usage, il s'est imposé de lui-même. Quel avantage pour la mobilité ! Quel confort de vie pour chaque travailleur ou travailleuse ! Quelle augmentation de la productivité reconnaissent en privé les employeurs.

Instauré dans l'urgence, le télétravail doit maintenant être renégocié pour s'installer dans la durée.

### COMBIEN DE JOURS ?

Les avantages du télétravail ne peuvent être réduits à néant par les inconvénients qu'il induit. Personne ne regrettera d'échapper aux files sur l'autoroute ou aux trains bondés qui restent bloqués en rase campagne sans chauffage en plein hiver. Le danger se situe dans l'isolement du travailleur privé de contacts humains avec ses collègues et son entreprise. Les travailleurs ont arraché leurs conquêtes sociales en s'unissant au sein d'organisations syndicales. Seuls chez eux, ils sont plus susceptibles d'être mis sous pression par l'employeur.

Selon le métier, selon les contingences matérielles ou la nécessité d'interagir physiquement avec des collègues, le nombre de jours de télétravail doit être négocié dans les organes de concertation de l'entreprise.

### PARTICIPATION AUX FRAIS

L'employeur effectuant des économies sur les bâtiments professionnels, il doit participer dans le coût de l'abonnement à Internet, intervenir dans les frais de chauffage et dans l'achat d'un poste de travail comprenant une table et un siège répondant aux exigences ergonomiques.

### DROIT À LA DÉCONNEXION

Si la productivité a augmenté, c'est aussi parce que les travailleurs ont presté plus d'heures, par petites touches, sans s'en rendre compte. La CGSLB demande un véritable droit à la déconnexion. Un travailleur ne peut pas se voir reprocher de ne pas avoir répondu à un coup de téléphone, réagi à un e-mail ou pris part à une vidéoconférence en dehors de ses heures normales de travail. Voter CGSLB, c'est privilégier un télétravail de qualité, sans perdre le lien avec ses collègues.

# La CGSLB prudemment optimiste sur les projets du gouvernement

**Tout accord de gouvernement est le résultat de compromis entre les différents partis. Nous sommes satisfaits du ton constructif de la nouvelle majorité. De nombreuses opportunités peuvent être créées pour développer une politique constructive et inclusive dans les années à venir.**

La coalition Vivaldi annonce que les discussions avec les partenaires sociaux doivent être menées dans un dialogue constructif. Au Syndicat libéral, nous appelons la nouvelle équipe gouvernementale à respecter cette ambition que le gouvernement Michel avait aussi affichée, sans jamais la respecter.

Court passage en revue des mesures annoncées en attendant une analyse plus approfondie et des éclaircissements (notamment sur la pension à 1 500 euros).

## DES SERVICES DE SANTÉ ACCESSIBLES ET DE QUALITÉ

Le gouvernement s'engage à assurer un financement structurel suffisant et solidaire. En 2020, 402 millions d'euros seront affectés à la création d'emplois, à l'amélioration des conditions de travail du personnel de santé et à la formation des infirmières et infirmiers.

Un budget récurrent de 600 millions d'euros servira à augmenter les rémunérations, à réduire la charge de travail et à organiser davantage de formation permanente. Un autre budget récurrent de 200 millions d'euros sera réservé au financement des soins de santé mentale.

En 2021, une ligne budgétaire distincte sera prévue en vue de prendre des mesures rapides pour remédier aux conséquences de la crise de la Covid-19. La norme de croissance légale sera déterminée sur la base des estimations techniques de l'INAMI.

À partir de 2022, la norme de croissance légale sera fixée à 2,5 % dans l'objectif général d'améliorer l'efficacité et la qualité de nos soins. Parallèlement le gouvernement s'attaquera aux phénomènes de surconsommation de certains soins de santé.

## FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Nos dirigeants se sont enfin rendu compte qu'une dotation d'équilibre structurelle est indispensable pour garantir le financement de notre sécurité sociale. Elle sera donc renouvelée pour une durée indéterminée ! Le gouvernement entend s'attaquer aux grandes différences entre les systèmes de sécurité sociale en harmonisant les statuts de salarié, d'indépendant et de fonctionnaire dans le respect des droits acquis. Il renforcera la lutte contre la fraude sociale dans les régimes de prestations et contre le travail au noir à travers l'action de l'inspection sociale et l'auditorat du travail. Au niveau européen, il investira activement dans le développement de l'Autorité européenne du travail.

## DE MEILLEURES FINS DE CARRIÈRES

Le gouvernement souhaite relever le défi de l'augmentation des dépenses liées au vieillissement de la population en augmentant le taux d'activité et le taux d'emploi des travailleurs âgés. Il veut augmenter la durée effective de la carrière par le biais :

- de la pension à temps partiel ;
- des fins de carrière adoucies ;
- de la formation et de la réorientation tout au long de la carrière ;
- du transfert de savoir-faire entre les générations de salariés.

## LA PENSION À 1 500 EUROS

La pension minimum sera progressivement relevée (carrière complète et incomplète) vers 1 500 euros net pour une carrière complète. En cas de carrière incomplète, ce montant sera réduit au prorata de l'écart entre la carrière et 45 années.

Les autres retraités ne seront pas oubliés, le taux de remplacement (rapport entre les salaires et la pension) sera amélioré.

## L'AVENIR DES PENSIONS

La ministre des Pensions devra soumettre, d'ici le 1er septembre 2021, à ses collègues une proposition concrète de réforme pour rendre les régimes de pension payables.

Pour les futurs retraités, outre une durée de carrière minimale de 30 ans pour la pension minimum, une condition d'emploi effectif d'une taille encore à déterminer ou une mesure équivalente sera introduite. Les droits acquis des retraités actuels seront préservés.

## INCLUSION SOCIALE

La lutte contre l'exclusion sociale se verra attribuer de nouveaux moyens et les minima sociaux seront relevés pour atteindre le seuil de pauvreté.

Le gouvernement encouragera les CPAS à prévoir un soutien financier supplémentaire pour les ménages dont les revenus sont insuffisants, qu'il s'agisse de revenus provenant d'aide sociale, d'allocations ou d'un emploi. Le soutien financier supplémentaire présuppose la participation à un trajet d'activation sur mesure. ■



# Travailler plus pour gagner plus

**Le prochain gouvernement entend faire de la Belgique un pays solidaire, prospère, sûr et durable. Un vrai programme de syndicaliste. Sur papier les réformes envisagées vont dans le bon sens. Aucune allusion n'est toutefois faite à la réforme de la loi de 96 sur la norme salariale.**



Les investissements publics passeront de 2,6 % à 4 % du PIB d'ici 2030. De quoi achever de grands chantiers comme celui du RER ?

## TAUX D'EMPLOI

Première ambition : mener une politique de relance dont l'objectif est de faire monter le taux d'emploi à 80 %. Pour le moment, il se situe à 69,6 % selon Statbel dans la tranche des personnes en âge de travailler, c'est-à-dire de 20 à 64 ans. Les investissements publics passeront de 2,6 % à 4 % du PIB d'ici 2030. Des mesures fiscale et parafiscale seront prises pour augmenter le salaire net des travailleurs. Mauvais point, et bien que cela ne soit pas explicitement mentionné, on peut supposer qu'il n'y aura pas de modification de la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (= loi sur la norme salariale).

## FORMATION DES TRAVAILLEURS

Le gouvernement indique vouloir investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans l'enseignement et la formation des travailleurs tout au long de leur carrière.

Le gouvernement annonce qu'un « compte formation individuel » sera introduit afin de pré-

parer au mieux les travailleurs aux évolutions du marché du travail. L'objectif est de donner droit à chaque ETP à cinq jours de formation (ou le nombre d'heures qui y correspond) par an en moyenne au niveau interprofessionnel. L'ambition est d'obtenir un droit individuel à la formation pour chaque travailleur d'ici la fin de la législature.

## FORMES ATYPIQUES DE TRAVAIL

Les différentes formes de contrats sur notre marché du travail seront évaluées. Leur place dans le tissu socio-économique sera examinée, ainsi que leur impact sur les revenus et la sécurité de l'emploi.

Le gouvernement indique qu'il accordera une attention particulière aux personnes actives de manière structurelle dans l'économie de plateforme afin de leur offrir de bonnes conditions de travail et une meilleure protection sociale. Le gouvernement souhaite lutter contre le phénomène des faux indépendants et des faux salariés.

Le gouvernement veut éviter que les travailleurs intérimaires soient dépendants pendant

de longues périodes de contrats journaliers successifs (avec le même utilisateur). L'utilisation abusive et excessive de ces contrats sera combattue, en concertation avec les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels.

Concernant le travail associatif, un nouveau règlement sera introduit, en concertation avec les secteurs concernés, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2021.

## TEMPS DE TRAVAIL

Le gouvernement fixera, en consultation avec les partenaires sociaux, les conditions dans lesquelles des dérogations à la durée normale du travail et au temps de travail peuvent être introduites pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale ou organisant des élections sociales, et ce dans le respect de la législation sur le temps de travail.

Les partenaires sociaux sont chargés de rendre l'épargne-carrière accessible à chaque travailleur au niveau du secteur ou de l'entreprise.

## RÉFORME FISCALE

Bien que les détails concrets n'aient pas encore été élaborés, certains principes directeurs sont mentionnés dans l'accord de gouvernement.

La charge sur le travail sera encore réduite, tant pour les salariés que pour les fonctionnaires et les indépendants.

Une contribution équitable sera recherchée auprès de ceux qui ont la plus grande capacité contributive, tout en respectant l'esprit d'entreprise.

## GÉNÉRALISATION DU 2E PILIER DE PENSION

L'accord gouvernemental vise à généraliser davantage la pension complémentaire qui devra garantir un meilleur rendement, ainsi qu'une écologisation du capital investi dans ce deuxième pilier. ■

# Sauvons notre sécurité sociale

**Rouges, verts, bleus, à la veille des élections sociales nous sommes tous et toutes d'accord sur un point. Il faut sauver la sécurité sociale, contre vents et marées ! Des centaines de militants syndicaux se sont réunis partout dans le pays le 28 septembre pour envoyer un signal fort aux employeurs et au futur gouvernement.**



Photo : Marc SMITS

Sous la pluie et dans le vent, la concentration de Bruxelles avait été volontairement limitée à 400 personnes.

La crise a encore plus révélé ce que nous répétons depuis des décennies : la sécurité sociale, nous concerne toutes et tous, travailleurs et employeurs. C'est la sécurité sociale qui a payé les allocations de chômage temporaire pour permettre aux entreprises de conserver un personnel qualifié et aux travailleurs de garder leur emploi et un revenu en attendant la reprise. C'est la sécurité sociale qui paie les médicaments et les séjours à l'hôpital des malades atteints par la Covid-19.

## RÉPARTIR TOUT DE SUITE

L'autre virus qu'il faut combattre, c'est la pauvreté ! L'élément déclencheur de la mobilisation du 28 septembre est un blocage qui nous avait déjà fort énervés il y a deux ans. Les patrons veulent utiliser la répartition de l'enveloppe bien-être en faveur des allocations sociales les plus basses comme monnaie d'échange dans les négociations de l'accord interprofessionnel 2021/2022. Ce sont deux

dossiers qui ne doivent pas être liés.

Nous voulons décider maintenant, comme la loi le prévoit, de la répartition de l'enveloppe bien-être. Nous voulons décider entre partenaires sociaux quelles allocations seront prioritairement augmentées. Nous voulons sortir de la pauvreté les pensionnés, les chômeurs, les malades... qui touchent les allocations les plus basses.

Personne n'est à l'abri d'un coup dur. Chacun et chacune d'entre nous doit pouvoir compter sur la solidarité de tous les autres.

## CREUSEMENT DES INÉGALITÉS

Ces derniers mois ont été particulièrement pénibles... Au plus fort de la pandémie, certains ont dû travailler en première ligne avec tous les risques de contamination, d'autres ont été mis en chômage temporaire et ont vu leurs revenus sérieusement amputés, d'autres encore ont télétravaillé. Les demandeurs d'emploi n'ont pas non plus été épargnés, en voyant leurs perspectives d'em-

bauche réduites à zéro. La pauvreté, elle s'est encore aggravée.

Notre société, encore plus en période de crise, a besoin d'une sécurité sociale forte au niveau national.

La crise sanitaire a révélé les inégalités toujours plus grandes, elle a révélé aussi les limites de notre système de sécurité sociale et son sous-financement.

## TROU CREUSÉ

Le « trou de la SÉCU » est le résultat de décisions politiques qui ont asséché ses recettes : le tax shift, les flexi-jobs, les formes alternatives de rémunération... tout cela ce sont des rentrées énormes perdues pour la sécurité sociale. 75 ans après sa création, la sécurité sociale a élargi ses domaines d'intervention et c'est pour cette raison qu'elle a besoin d'être refinancée. Les revenus du travail ne peuvent plus être les seuls à alimenter les caisses. Les revenus du capital doivent contribuer à l'effort commun. Nous comptons sur la future majorité au gouvernement pour qu'elle entende ce message que nous portons ensemble FGTB-CSC-CGSLB.

## ATTITUDE RESPONSABLE

Notre sécurité sociale sera plus forte si les employeurs adoptent une attitude plus responsable. Le chantage n'a pas sa place face aux urgences sociales ! Dans quelques mois, nous démarrerons les négociations de l'AIP, ce sont là des négociations importantes pour le pouvoir d'achat, notamment... Mais l'urgence sociale, elle est là, et c'est aujourd'hui qu'il faut prendre les bonnes décisions !

Le 28 septembre, les mesures sanitaires nous ont contraints à limiter la mobilisation à quelques centaines de personnes par ville. Même à si peu, même sous la pluie et dans le vent ensemble, FGTB-CSC-CGSLB, nous avons fait beaucoup de bruit !



# Chômage temporaire et impôts

Ces derniers mois, la crise du coronavirus a engendré une croissance du chômage temporaire. De nombreuses mesures ont été prises pour rendre le système plus flexible. Quel en est l'impact fiscal à long terme pour les chômeurs temporaires ?

Les allocations obtenues lors d'une période de chômage temporaire sont soumises à l'impôt. Si vous en avez touché pendant quelques mois seulement, cela aura très certainement un impact sur l'impôt final.

## ALLOCATIONS LÉGALES DE CHÔMAGE TEMPORAIRE ET PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

En cas de chômage temporaire, vous recevez une allocation de l'ONEM dont le montant équivaut, jusqu'à la fin de l'année, à 70 % de votre salaire brut mensuel, plafonné à 2 754,76 € par mois. Pour chaque jour de chômage (au cas où vous avez été mis en chômage temporaire pour force majeure pour cause de Covid-19), vous recevez en outre un supplément d'au moins 5,63 €, et ce, quelle que soit votre situation familiale. Parfois, l'employeur ou le secteur verse aussi un complément à cette allocation de chômage sur base volontaire.

Ces allocations et suppléments s'inscrivent dans le cadre du chômage temporaire sont soumis, tout comme le salaire normal, à un précompte professionnel qui s'élève à 26,75 %. Depuis le mois de mai et jusque fin 2020, une réduction temporaire de ce précompte jusqu'à 15 % est appliquée. 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 %.

## AI-JE DROIT À UNE RÉDUCTION D'IMPÔT ?

Si les chômeurs, tout comme les pensionnés, malades, invalides peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt, il faut bien dire que les chômeurs sont les plus défavorisés.

Calculer une réduction d'impôt est un exercice relativement technique. Celle-ci est constituée d'une réduction de base d'une part et éventuellement d'une réduction supplémentaire d'autre part. Les chômeurs temporaires n'ont pas droit à cette dernière.

Pour les personnes bénéficiant d'indemnités de maladie ou d'invalidité, la réduction d'impôt se monte à 2 453 € par an. Celle des pensionnés est de 2 205 € par an, alors que les chômeurs doivent 'se contenter' d'une réduction de 1828,41 €.

La réduction de base est de plus dégressive en fonction de vos autres revenus. Si votre allocation de chômage et votre indemnité complémentaire ne constituent qu'une petite partie de votre revenu imposable total, la réduction d'impôt sera très limitée, voire nulle. De plus, lorsque le revenu imposable du chômeur est d'au moins 29 600 €, il ne peut plus bénéficier d'une réduction d'impôt.

## DOIS-JE PAYER UN SUPPLÉMENT D'IMPÔT ?

Comme déjà signalé, le précompte professionnel a été allégé pour les travailleurs en chômage temporaire et est passé depuis mai 2020 de 26,75 % à 15 %. L'objectif de cette diminution de retenue de précompte est de coller le plus possible à la situation fiscale finale des bénéficiaires et de permettre ainsi un revenu disponible légèrement supérieur à celui dont les familles auraient dû disposer, pour compenser quelque peu la perte de revenu subie. Le précompte professionnel ne dit rien sur l'impôt final. Les allocations de chômage temporaire (versées par l'ONEM) et les suppléments payés par l'employeur sont imposés dans le cadre de l'impôt final comme un salaire normal. 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. Il a éventuellement droit à une réduction d'impôt (voir précédemment dans le texte).

## AVANTAGEUX ?

Pour bon nombre de travailleurs, 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, le gouvernement a voulu diminuer ce taux de précompte afin d'éviter que certains travailleurs ne paient un précompte professionnel plus élevé que l'impôt final sur leurs revenus, impôt qu'ils n'auraient alors retouché, au plus tôt, qu'en 2021.

Toutefois, si vous faites partie d'une catégorie de revenu supérieure, il se peut que le précompte retenu soit trop faible, et ceci sera notamment le cas lorsque votre période de chômage temporaire a été de (très) courte durée (1 ou 2 mois). Vous aurez alors un complément d'impôt à payer. Si vous craignez une régularisation importante, il est possible de demander à votre employeur d'effectuer des retenues complémentaires de précompte professionnel, de façon volontaire. ■

Martien Van Oyen

## Chômage temporaire pour les parents en cas de fermeture d'école ou de crèche

Que faire si l'école ou la crèche de votre enfant est fermée à cause du coronavirus ? C'est une situation qui risque d'être un véritable casse-tête pour de nombreux parents vu l'augmentation du nombre de cas positifs. En effet, il faut dans ce cas trouver une solution de garde du jour au lendemain. Comme alternative au congé parental corona, un élargissement du chômage temporaire pour force majeure a été approuvé.

Sur présentation d'une attestation spécifique de quarantaine de la crèche, l'école ou le centre d'accueil qui confirme la fermeture de l'institution, les parents peuvent bénéficier

du chômage temporaire Corona lorsque l'enfant ne peut être gardé ailleurs qu'à la maison. Vous devez remettre l'attestation de quarantaine de l'école ou de la crèche à votre employeur. De cette manière, vous pourrez bénéficier d'allocations de chômage couvrant la période de fermeture.

Ce système entrerait en vigueur au 1er octobre avec effet rétroactif. Le cadre réglementaire est en train d'être adapté pour que les parents concernés puissent bénéficier de cette forme de chômage temporaire.

Attention ! Tout ce qui a été expliqué ci-dessus doit encore être publié au Moniteur belge. ■

# Dangers et opportunités de la numérisation de l'économie

Après avoir séduit les travailleurs en les déchargeant de tâches fastidieuses, la digitalisation leur fait craindre de perdre leur emploi. Les nouveaux postes de travail seront-ils aussi nombreux et intéressants que ceux qui disparaissent ? Les travailleurs sont-ils formés pour maîtriser les nouvelles technologies ? Optimistes et pessimistes en ont débattu. La CGSLB se place du côté des premiers, sans naïveté.



La CGSLB a organisé, le 25 septembre, une journée de réflexion sur la numérisation de l'économie. Peu de monde dans la salle pour respecter les mesures de distanciation, juste quelques invités de marque et des délégués et qui, forts des expériences vécues dans leur entreprise, ont répondu à des questions et posé celles qui les taraubent au moyen d'une application. Eh oui, même les journées d'étude syndicales succombent aux charmes des nouvelles technologies.

Notre Service d'étude a effectué une analyse minutieuse de la littérature scientifique sur la digitalisation. Afin d'avoir une vision plus claire de la situation dans le monde du travail, nous avons mené nous-même une enquête à grande échelle auprès d'un échantillon représentatif d'affiliés et de délégués de la CGSLB. Nous avons ensuite formulé des propositions politiques concrètes pour orienter la transition digitale dans la bonne direction.

## INTERVENTION SYNDICALE

La plupart des participants sont arrivés dans la salle avec un a priori assez négatif sur l'impact de la numérisation sur l'emploi. Au fil des interventions, ils ont probablement reconsidéré leur opinion. Comme le résumait le Président Mario Coppens, « la numérisation ne mènera pas nécessairement à des pertes massives d'emplois ni à une dégradation des conditions de travail. En tant que syndicalistes

libéraux, nous sommes des optimistes, nous estimons que la digitalisation offre des opportunités à tout le monde. J'ai retenu de cette journée que le scénario idéal serait le suivant : les entreprises deviendront plus productives, les prix baissent, et plus d'emplois seront créés. Voilà pourquoi, nous sommes optimistes sans toutefois verser dans la naïveté. Les grandes entreprises vont devenir plus puissantes à un moment où de nombreux travailleurs risquent d'être mis sur la touche. C'est pourquoi il est vraiment important que tant le gouvernement que les partenaires sociaux veillent à ce que des mesures politiques adéquates soient prises.

- Investir davantage dans les formations pour que ceux dont l'emploi est menacé puissent acquérir les compétences pour évoluer avec leurs métiers, voire en changer,
- Accorder une partie équitable des gains de productivité aux travailleurs.

Voilà deux appels que nous lançons. C'est à ces conditions que la numérisation aura un impact positif sur l'économie et sur les citoyens.

## ORIENTER LES EFFETS POSITIFS

Dans la pratique, le cercle vertueux décrit ci-dessus ne s'enclenche pas. Non seulement la croissance de la productivité en Belgique est à un niveau historiquement bas, mais le manque de concurrence et la crise sanitaire amènent les entreprises à utiliser principalement les effets positifs de la digitalisation pour augmenter leurs marges bénéficiaires à l'avenir. Voilà pourquoi le Syndicat libéral demande notamment :

- Une augmentation structurelle des investissements publics afin de lancer la reprise économique après la crise sanitaire et de renforcer la croissance de la productivité.
- La mise en place d'un système de liaison à la numérisation dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 sur la compétitivité, selon lequel les travailleurs des secteurs et des entreprises à forte productivité se voient attribuer une part équitable des bénéfices sous forme d'augmentations salariales structurelles en plus de la marge salariale.
- L'introduction d'une ACCIS (Assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés) et d'une taxe sur les services digitaux au niveau

de l'UE doivent garantir que les entreprises (multinationales) paient l'impôt des sociétés de façon juste.

### PERTES ET GAINS D'EMPLOIS

Des recherches menées par l'OCDE et McKinsey montrent que 14 à 23 % des emplois en Belgique peuvent être automatisés à terme, et que pour 32 à 15 % des emplois, plus de la

moitié des tâches peuvent être automatisées. Toutefois, de nouveaux emplois seront également créés. Selon McKinsey, 15 % des emplois en Belgique disparaîtraient d'ici 2030, mais de nouveaux emplois (16 %) seraient également créés, dont 6 % de nouveaux emplois stimulés par les nouvelles technologies. Les 10 % restants sont des emplois créés grâce aux effets d'entraînement favorables.

Dans le contexte de la crise du coronavirus, c'est peut-être trop optimiste, mais il devrait être possible de pourvoir les nouveaux emplois. Il s'agit en effet souvent de profils techniques pour lesquels il y a déjà un manque.

[https://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Dossiers/digitalisation/brochure\\_digitalisation.pdf](https://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Dossiers/digitalisation/brochure_digitalisation.pdf)

## NICOLAS VAN ZEEBROECK

# Un autre optimiste

Le Service d'étude avait invité Nicolas Van Zeebroeck, professeur d'économie numérique à la Solvay Brussels School.

Son optimisme a déteint sur notre président.

**L : Les travailleurs ont peur de la digitalisation, peur de perdre leur emploi.**

« Nous ne pourrions pas empêcher le monde de changer. Il faut donc investir dans la formation des travailleurs tout au long de leur vie et de leur carrière. Il faut accueillir les nouvelles technologies avec autant d'intelli-

gence que possible et accompagner le changement. Il y a moyen de rendre le travail plus humain ».

**L : Quels sont les métiers les plus menacés ?**

« Le travail routinier qui contient des tâches répétitives réalisables par des machines de plus en plus performantes est plus impacté par la numérisation. Le travail sur mesure qui nécessite des capacités d'adaptation est encore hors de portée des machines pour quelque temps ».



**L : Une entreprise doit-elle absolument se digitaliser pour survivre ?**

« La seule solution n'est pas la fuite en avant. Elle peut aussi se positionner dans une niche de marché qui a justement besoin de qualités relationnelles, de moins de technologies mais il faut accepter que c'est un repli et que le gros du marché va évoluer vers la digitalisation. Pour se préparer à l'avenir, mieux vaut intégrer la digitalisation ».

# Respect de la vie privée sur le lieu de travail

**W**illem Debeuckelaere, professeur invité à l'UGent et ancien président de la Commission de la vie privée a souligné à quel point la numérisation fait courir des risques au respect de la vie privée dans les relations de travail.

De nombreuses réglementations européennes et belges ont pour objet de préserver un certain respect de nos données personnelles et de notre vie privés, y compris sur les lieux de travail. S'y ajoutent les CCT 38 (concernant le recrutement et la sélection de travailleurs), 68 (concernant la surveillance par caméra sur les lieux de travail) et 81 (re-

lative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau).

Willem Debeuckelaere a alerté le CNT sur la nécessité d'actualiser cette dernière en raison de l'évolution des technologies et de l'apparition du RGPD. « Le Règlement général pour la Protection des Données est un texte générique que les employeurs et les travailleurs et leurs syndicats doivent adapter au monde du travail, notamment en concluant des CCT d'entreprise ou sectorielles. » Le professeur prend pour exemple le fait que le RGPD consacre le principe qu'il y a un responsable pour le trai-

tement des données personnelles. « En pratique j'entends que beaucoup pensent qu'il doit s'agir de l'employeur. Or, moi je dis que la protection des données personnelles est une responsabilité partagée entre l'employeur et les travailleurs qui peuvent en régler les détails précis par voie de CCT. »

Le consentement est également un élément essentiel en matière de RGPD. « Dans les faits, je constate une tendance à imposer ce consentement individuel dans les contrats de travail. Le consentement aurait bien plus de valeur s'il était collectif, négocié par les syndicats », ajoute Willem Debeuckelaere.



## Élections sociales

# Prochaines étapes importantes de la procédure

**Les listes de candidats sont désormais connues. Il est temps maintenant d'aborder les autres étapes importantes de la procédure des élections sociales : la composition des collèges électoraux et des bureaux de vote, le vote électronique ou le vote par correspondance et le toilettage des listes.**

### COLLÈGES ÉLECTORAUX

Un collège électoral se constitue de l'ensemble des électeurs qui appartiennent à une même catégorie et sont inscrits sur une même liste d'électeurs.

Des collèges électoraux particuliers sont composés pour les ouvriers et les employés lorsque le nombre d'employés dans une entreprise qui occupe principalement des ouvriers est au moins égal à 25. Mutatis mutandis, ce principe s'applique aux entreprises qui occupent principalement des employés lorsque le nombre d'ouvriers est au moins égal à 25. Un collège électoral distinct est également composé pour les jeunes travailleurs (moins de 25 ans), si l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs.

Pour l'élection du Conseil d'Entreprise – et donc pas pour celle du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail – un collège électoral distinct est composé des cadres pour autant qu'ils soient au moins 15 dans l'entreprise. En résumé, on peut constituer un maximum de 3 collèges électoraux pour le CPPT, et un maximum de 4 collèges électoraux pour le CE.

La réglementation sur les collèges électoraux distincts doit être strictement respectée. Le Tribunal du Travail de Liège a déclaré les élections nulles dans une entreprise où deux collèges électoraux distincts avaient été institués, avec l'accord de tous les délégués syndicaux, alors qu'elle ne comptait que 54 ouvriers et moins de 25 employés. Selon le Tribunal du Travail, le vote séparé aurait influencé le ré-

sultat des élections (*Trib. du travail de Liège, 30.06.2000*).

### BUREAUX ÉLECTORAUX

Les travailleurs votent dans un bureau électoral. Par collège électoral il faut installer au moins un bureau électoral. Celui-ci se compose d'un président, d'un secrétaire, de 4 assesseurs et éventuellement de témoins.

À X+40, les présidents des bureaux électoraux et leurs suppléants sont désignés par le Conseil d'Entreprise, le Comité, ou à défaut par l'employeur en accord avec la Délégation syndicale ou à défaut de DS, par l'employeur en accord avec les organisations représentatives des travailleurs.

À X+54 au plus tard, tous les membres des bureaux électoraux sont désignés. Il s'agit du secrétaire ainsi que le secrétaire suppléant et les 4 assesseurs. La composition des bureaux électoraux n'est pas qu'une formalité. En l'espace, il s'agissait d'une entreprise qui avait installé un « bureau électoral volant » composé d'un président, sans assesseurs. Les élections ont été purement et simplement annulées en raison de la composition incomplète du bureau électoral (*Trib. du travail de Liège, 30.06.1983*).

Contrairement au Président du bureau électoral, les secrétaires et les assesseurs doivent apparaître sur la liste électorale de leur catégorie. Avec l'accord de la Délégation syndicale ou des organisations syndicales, il peut être dérogé à cette règle. Ils doivent faire partie des membres du personnel de l'entreprise et

ne peuvent être présents sur les listes de candidats.

### LES TÉMOINS

Enfin, à X+70, les témoins et leurs suppléants sont désignés par les organisations représentatives concernées. Il n'est pas nécessaire que les témoins appartiennent à la catégorie de travailleurs pour laquelle ils se présentent comme témoins. Toutefois seuls les travailleurs de l'entreprise peuvent être témoins. Donc les témoins qui appartiennent à une autre catégorie de travailleurs, peuvent solliciter la suspension des élections le temps nécessaire pour aller eux-mêmes voter.

Le témoin touche sa rémunération à 100 % mais il n'a toutefois pas droit à la rémunération des heures supplémentaires correspondant à sa présence dans le bureau électoral. Le travailleur désigné comme témoin défend les intérêts de ses collègues et/ ou de son syndicat pendant les opérations électorales. Il n'est donc pas à la disposition de son employeur (*Cour du Travail d'Anvers, 10.04.2000*).

### VOTE PAR CORRESPONDANCE ET VOTE ÉLECTRONIQUE

Le vote par correspondance n'est admis que dans quatre cas de figure :

- en cas de dispersion considérable du personnel. Il est tout à fait possible que les entreprises qui ont eu recours au télétravail pour lutter contre la propagation du coronavirus sur le lieu de travail envisagent le vote par correspondance;
- en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail;

- en cas de travail de nuit pour autant :
  - que le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour du vote ne dépasse pas de 5 % le nombre de travailleurs occupés à cette date ; et
  - que le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour du vote ne soit pas supérieur à 15 ;
- lorsque les travailleurs ne travaillent pas pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux, comme les travailleurs à temps partiel et ceux occupés dans le cadre des nouveaux règlements de travail.

Le vote par correspondance exige l'accord de l'employeur et de tous les représentants des organisations qui ont présenté des candidats pour la catégorie de travailleurs en question, au plus tard 56 jours après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, c'est-à-dire à X + 56.

Cet accord doit être couché par écrit ; un accord verbal n'est pas valable. Les entreprises qui ont accepté le vote par correspondance sur la base d'un accord verbal ont vu leurs élections annulées (*Trib. du travail de Bruges, 26.06.1995*).

Le non-respect des formalités du vote par correspondance, comme l'obligation d'un accord et les formalités de convocation, ont abouti à l'annulation de celles-ci (*Trib. du travail de Turnhout, 02.07.2012*).

Outre le vote par correspondance, il est encore possible jusqu'au jour X+56 de conclure un accord sur le vote électronique, depuis le poste de travail habituel, ou non.

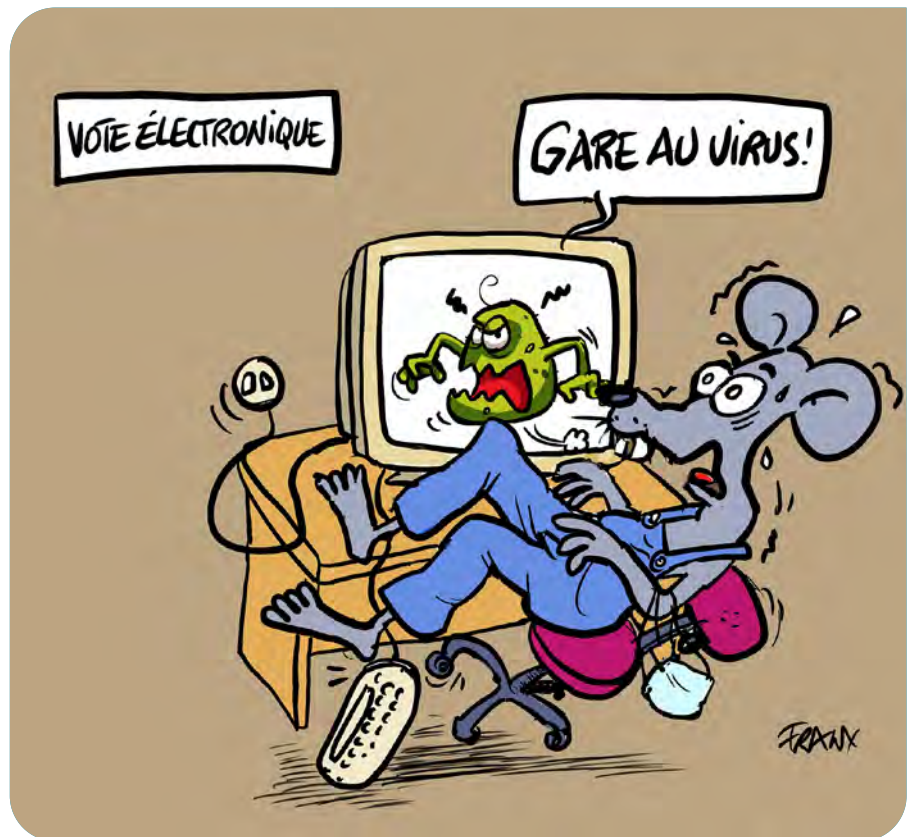
La décision de procéder au vote électronique est prise moyennant un accord entre l'employeur et tous les représentants des organisations représentatives des travailleurs et des cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie de travailleurs concernée.

### TOILETTAGE DES LISTES ÉLECTORALES

Le 13<sup>e</sup> jour précédant le jour des élections (Y-13), il faut vérifier les éléments suivants :

- si les travailleurs qui figurent sur les listes électorales font encore partie du personnel de l'entreprise ;
- si les intérimaires qui sont occupés dans l'entreprise utilisatrice répondent aux conditions d'électorat.

Seuls les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où cette décision est



prise ou les intérimaires qui ne remplissent pas les conditions d'électorat peuvent être rayés des listes électorales. Cette décision de radiation est prise soit par le Conseil, soit par le Comité, à l'unanimité des voix.

À défaut de CE ou de CPPT cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la Délégation syndicale. S'il n'y a pas d'organes de concertation dans l'entreprise, il ne peut être procédé au toilettage des listes.

Toutes les personnes qui figurent sur les listes électorales définitives (après toilettage) peuvent donc voter.

### REPLACEMENT DES CANDIDATS

Un candidat qui figure sur la liste affichée à X+56 peut être remplacé jusqu'à la date X+76, uniquement dans les cas suivants :

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

Ensuite, jusqu'à X+76, il est aussi possible de remplacer un candidat qui a été supprimé de

la liste à la suite de son retrait de candidature dans les temps (X+47).

Le remplacement d'un candidat jusqu'au 14<sup>e</sup> jour précédant l'élection est uniquement possible si le candidat qui retire sa candidature a tenu compte de l'article 37 de la loi sur les élections sociales, à savoir l'avoir fait au plus tard à X+47 (*Trib. du travail de Mons, 06.07.2012*).

Seul le travailleur ayant valablement retiré sa candidature peut être remplacé (*Trib. du travail de Bruxelles, 19.05.2000 ; Trib. du travail de Bruxelles, 12.04.2012 ; Trib. du travail de Bruxelles, 18.04.2012*).

La loi stipule explicitement que les organisations représentatives des travailleurs concernées ou des cadres ne peuvent procéder au remplacement qu'après avoir consulté l'employeur. Par consultation, il ne faut pas comprendre qu'il doit y avoir une négociation avec l'employeur mais plutôt une obligation d'avertissement de retrait de candidature et de remplacement par un nouveau candidat (*Trib. du travail de Bruxelles, 28.04.2000*).

Le remplacement doit être communiqué à l'aide d'un document conforme au modèle annexé à la loi sur les élections sociales. ■

# Faites-vous plaisir en profitant de grandes remises

	Pour 29,50 € au lieu de 41 € à Walibi		Achetez votre carte d'accès aux musées avec une réduction de 7 €
	Payez seulement 22,50 € pour votre ticket de Bobbejaanland !		Profitez d'une réduction de 3 € en visitant l'Aventure Parc à Wavre
	Profitez de 10 % de remise sur <a href="http://grandsvins.be">grandsvins.be</a>		5 € de réduction à Efteling !
	13 € de réduction à Phantasia Land : découvrez toutes les attractions uniques pour petits et grands		10 % de réduction sur vos achats chez ICI Paris XL grâce au coupon !

L'été est fini. C'est le moment de se faire plaisir et de prendre soin de ses proches à l'intérieur... ou à l'extérieur. Découvrez tous les avantages du moment sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be)

### COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes, selon le magasin ou le webshop.

Enregistrez-vous sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) et bénéficiez des nombreuses réductions réservées aux affiliés CGSLB.

Votre login pour l'enregistrement est votre numéro d'affilié CGSLB et le mot de passe est ACLVBCGSLB. Ensuite, vous personnaliserez votre mot de passe. ■

## Sautez sur notre offre Gibier

**J**usqu'au 4 janvier 2021, Azur en Ardenne vous propose son offre Gibier. Venez profiter d'un moment de pure détente combiné à un séjour inoubliable en Ardenne à 2 pas de Durbuy !

Rendez-vous sur notre site [www.azurenardenne.be](http://www.azurenardenne.be) pour votre réservation avec le code 'CGSLB' pour en profiter et retrouvez tous vos avantages pour un séjour à Azur en Ardenne.

Azur-en-Ardenne accepte les chèques consommation sur tous les services.

Pour plus d'informations : [info@azurenardenne.be](mailto:info@azurenardenne.be) ou 086/21.94.00 ■



### Séjour Gibier

À partir de 166 € pour 2 personnes

1 nuitée en chambre double avec petit déjeuner  
Menu 4 services au choix dans notre carte Gibier  
Accès illimité au Wellness  
Parking et Wifi



Sonaca

# Les délégués CGSLB doivent se battre pour s'exprimer

Certains employeurs refusent d'avoir affaire à plusieurs syndicats. Ils préfèrent les petits arrangements au débat démocratique. L'équipe CGSLB de la Sonaca se bat depuis quatre années contre une direction qui la tient à l'écart et diffuse ses documents confidentiels à la concurrence.



Les élections constituent un exercice de démocratie. Les modes de scrutin choisis ne peuvent laisser la porte ouverte aux fraudes...

Salvatore Volpe a été élu au Conseil d'Entreprise il y a quatre ans et en Délégation syndicale. Galvanisé par les tentatives de la direction de la Sonaca de le dégoûter de poursuivre sa mission syndicale, notre homme a décidé de se représenter en 2020. « Depuis quatre ans, chaque fois qu'elle a pu nous tenir en dehors des discussions, même sur des thèmes aussi importants que la négociation d'une CCT, elle l'a fait. Pire dans les réunions, elle m'obligeait parfois à élever la voix pour prendre la parole qu'elle refusait de me donner, feignant de m'ignorer » s'indigne Salvatore Volpe.

## CONFIANCE PERDUE

La direction préfère s'arranger avec les délégués des deux autres organisations syndicales qu'elle favorise par tous les moyens possibles.

« Les trois syndicats disposent chacun d'un ordinateur de l'entreprise ainsi que d'un espace sur l'intranet, or j'ai déjà retrouvé, à plusieurs reprises, des documents que j'avais créés en possession de mes collègues syndicaux. À part moi, qui d'autre pouvait leur donner accès à ces fichiers ? » Poser la question, c'est y répondre.

## CONCURRENCE DÉLOYALE

Qu'il y ait concurrence entre les organisations syndicales, c'est le jeu normal de la démocratie, mais il ne faut en aucun cas que les travailleurs s'en trouvent lésés.

Nos délégués ont de la peine à obtenir les attestations pour le gel des prêts hypothécaires pendant la crise de la Covid-19 pour leurs membres, contrairement à ceux des deux autres syndicats.

La direction fausse la campagne électorale en favorisant deux couleurs au détriment du bleu. Elle se complait ainsi à mettre en exergue le refus des représentants de la CGSLB d'accepter le vote par correspondance à la Sonaca. « Dans ce climat de défiance, nous ne voulions pas courir le risque de voir les résultats manipulés » explique Salvatore Volpe. « Nous n'avons pas peur du choix des travailleurs absents de l'entreprise au moment du vote dans la mesure où le problème se pose de la même manière pour les trois listes en présence, au contraire. À la CGSLB, nous nous positionnons comme la dernière voie libre d'expression et d'action pour les travailleurs. »

Aux électeurs maintenant de faire les bons choix. ■

# Sauvons les emplois Sauvons les vies

Les hôpitaux ont sauvé des vies, les syndicats sauvent les emplois. Khadija Bouzerda apprécie à sa juste valeur la décision du gouvernement de créer et de maintenir le chômage temporaire Corona. Elle espère que son entreprise recommencera à tourner à fond une fois le virus vaincu avec ses collègues, des professionnels qualifiés et expérimentés prêts à reprendre le travail.

« Sauver l'emploi, c'est aussi sauver des vies pour les personnes qui ne disposent pas de réserves financières » ajoute Khadija Bouzerda, déléguée CGSLB à l'hôtel Sofitel Toison d'Or. Comme tous les représentants du personnel, elle a été soumise à rude épreuve pour gérer le parcours parfois chaotique des demandes d'allocations. Les gens étaient perdus, certains paniquaient devant l'impossibilité d'obtenir des renseignements, tout le monde était un peu débordé au début du confinement.

## RESTER EN CONTACT

Les délégués syndicaux ont fait face, ils et elles sont demeurés des repères pour leurs collègues.

« Dès le départ, j'ai créé un groupe WhatsApp pour garder le contact avec les travailleurs et les travailleuses de l'entreprise qui le souhaitent » explique Khadija. « Pour les rassurer aussi, même si personne ne peut encore aujourd'hui deviner comment ça va tourner. Notre hôtel a un taux d'occupation de 10 % pour le moment, avec des hauts et des bas. La semaine passée, nous avons organisé un événement et tout s'est bien passé. Nous avons pu répondre aux attentes du client parce que nous avons été capables de rappeler immédiatement des collègues de tous les corps de métiers, femmes de chambre, personnel de cuisine, barman, accueil... Imaginez ce qui se serait passé si une partie du personnel avait été licenciée, que de temps perdu à chercher de vrais professionnels. »

## GARDER L'ESPOIR

Khadija considère que le chômage temporaire pour force majeure Corona a limité la casse sociale et qu'il doit être maintenu, surtout dans l'Horeca. « C'est ce qui a permis d'éviter les licenciements collectifs et la faillite jusqu'à présent. J'explique aussi à mes collègues qu'ils doivent rester mobilisables, la reprise aura lieu et nous devons être prêts ce jour-là. » Avec son sens de la formule, Khadija ajoute : « Les hôpitaux ont sauvé des vies et les syndicats ont sauvé les emplois ». Des employés et des ouvriers ne savaient pas à quoi servent les syndicats, qui n'avaient jamais été mis en chômage temporaire, ont été guidés par les délégués de terrain dans les démarches. Les employeurs bénéficient également du système, à eux de comprendre qu'ils doivent aussi garder confiance et miser sur l'avenir. ■



Khadija Bouzerda : je dis et répète à mes collègues d'être courageux et de ne pas perdre patience. Nous traversons une période très difficile. Accrochez-vous, ne perdez pas espoir. Soyons prêts, ça va redémarrer.

# Les travailleurs de l'Horeca motivés malgré l'inquiétude

Tout le monde sait que l'Horeca est l'un des secteurs les plus touchés par la crise. Souvent ce sont les entrepreneurs qui ont eu la parole dans les médias. Et les travailleurs et les travailleuses ? Comment ont-ils vécu cette période. Comment se projettent-ils dans l'avenir ? La CGSLB a mené l'enquête auprès de ses affiliés.



Le secteur Horeca est vu et revu. Il paie le prix fort de la crise.

La CGSLB a réalisé, pendant les 11 premiers jours de la rentrée de septembre, une vaste enquête auprès de ses affiliés de l'Horeca. Responsables syndicaux, employés ou ouvriers, ils nous ont permis de comprendre comment ils ont travaillé, ce qu'ils ont vécu pendant cette période, et surtout comment ils envisagent l'avenir de leurs métiers.

## LES TEMPS SONT DURS

Vu le nombre de réponses recueillies, les résultats de cette enquête sont assez significatifs. Ils reflètent bien la réalité de l'emploi dans le secteur. Plus de trois quarts des répondants travaillent soit dans un hôtel, une entreprise de restauration collective ou un restaurant de taille moyenne. La répartition de genre est de 40 % de femmes et 60 % d'hommes principalement, la tranche d'âge 26-45 ans comptant plus de la moitié des répondants.

Des réponses des affiliés, on comprend que la période de confinement fut dure et que l'inquiétude reste vive. Ainsi 68 % des travailleurs

n'ont toujours pas retrouvé le même nombre d'heures de travail à l'heure actuelle. Le stress est quotidien pour 54 % d'entre eux. Toutefois, la motivation reste intacte pour 68 % alors que 61 % pensent que leur entreprise ne survivra pas à un second confinement ou que 62 % redoutent l'annonce prochaine d'un plan social.

## AU CHÔMAGE TEMPORAIRE

Les travailleurs ont-ils surmonté la crise ? Les demandes de chômage temporaire pour cause de force majeure Corona ont été nombreuses. De manière générale, la CGSLB a assuré efficacement et positivement ses responsabilités pour 85 % des affiliés qui ont répondu à l'enquête. La plupart de bénéficiaires ont dû se contenter des allocations de l'État, 80 % n'ont pas reçu d'indemnité complémentaire de la part de leur employeur. Est-ce parce qu'ils ne sont pas optimistes sur la durée de la crise que 62 % des répondants se disent prêts déjà à la recherche d'un nouvel emploi ?

Alors, si sauver les entreprises de l'Horeca est responsable, sauver l'emploi dans l'Hore-

ca est indispensable. Actuellement, les aides s'orientent essentiellement vers les opérateurs économiques pour un lendemain durable. À la CGSLB, nous estimons toutefois qu'il faut également accorder des aides pour des emplois durables dans l'Horeca. Il faut revaloriser certains métiers comme les femmes de chambre et surtout éviter le recours aux flexi-jobs. ■

Dominik Roland

## VIVE L'HORECA

Tremper un spéculoos dans sa tasse à la terrasse d'un café, s'offrir un petit dépaysement dans un hôtel de charme, déjeuner à midi en compagnie de ses collègues au mess de l'entreprise, refaire le monde pendant un bon repas le soir avec ses amis dans le dernier restaurant à la mode... sont autant de petits plaisirs dont le confinement nous a totalement privés pendant de longs mois. Le secteur de l'Horeca est partie prenante de notre vie sociale. Il peine à redémarrer en respectant des mesures strictes d'hygiène et de distanciation, moins de tables c'est moins de clients, moins de rentrées financières et donc moins de personnel qui pourtant travaille plus dur.

Le télétravail a des conséquences bénéfiques sur la mobilité et catastrophiques sur l'emploi dans l'Horeca. Les établissements qui vivaient dans les quartiers de bureaux doivent remettre leur modèle économique en question. Tout ne redeviendra pas comme avant lorsque l'épidémie sera vaincue. ■



## Sidérurgie (CP 104 et 210)

# L'industrie sidérurgique demande de protéger les emplois pour assurer l'avenir

**D**ébut octobre, une « journée d'action européenne » pour le secteur de l'acier a été organisée. La pandémie de Covid-19 a davantage accentué la crise qui frappe le secteur au niveau européen.

Les travailleurs de l'acier et leurs syndicats en Europe demandent dès lors de soutenir et de lutter :

- pour des emplois durables;
- pour une concurrence internationale équitable;
- pour des mesures au niveau des États membres et de l'UE visant à relancer la production industrielle ;
- pour un acier plus vert, fabriqué en Europe ;
- pour un nouveau plan d'action européen en faveur de l'acier qui garantit un avenir durable pour l'acier européen et ses travailleurs.

C'est surtout la concurrence déloyale – aussi bien au niveau des salaires, des coûts environnementaux et énergétiques – qui a eu un impact négatif sur l'industrie sidérurgique en Europe. De nombreux emplois sont passés à la trappe, la dernière restructuration importante

en Belgique était chez NLMK Clabecq. Ces dernières années, le secteur de l'acier a énormément investi dans des technologies moins polluantes et moins énergivores. Une façon d'anticiper le Green Deal européen. "L'acier vert" y jouera un rôle crucial, en investissant davantage dans le recyclage et la réduction des émissions. Cependant, il est nécessaire d'avoir des règles plus strictes pour l'importation d'acier en Europe. On ne peut en effet pas tolérer que de l'acier 'sale' vienne inonder le marché européen et entraîne la fermeture de nos aciéries. Il faut donc instaurer une taxe carbone aux frontières européennes afin de compenser la différence de prix entre notre acier et celui d'autres continents, dans l'intérêt de l'industrie sidérurgique européenne et du climat. Il est également primordial d'imposer un certain pourcentage d'acier vert dans la fabrication des biens. Outre la qualité reconnue de l'acier européen, cela favorisera la concurrence équitable sur le marché mondial.

### LES NÉGOCIATIONS CONTINUENT POUR LA COMMISSION DE LA SIDÉRURGIE CGSLB

Tous ces sujets sont suivis au sein de la Com-

mission de la sidérurgie CGSLB. Avec le soutien d'Industrial Europe, nous restons ainsi au courant de ce qui se passe dans l'industrie de l'acier belge et européenne. Même si la crise du coronavirus a quelque peu compliqué notre fonctionnement, nous continuons de partager des informations sur la situation économique du secteur par mail ou visio-conférence. Vu que l'acier constitue un composant de base pour de nombreux produits, c'est un bon indicateur de l'activité économique. La situation était catastrophique avant l'été, mais nous constatons maintenant des signes d'amélioration et de reprise d'activité. Tout ceci dans le respect des consignes de sécurité, sous la surveillance de nos délégués CGSLB.

Par exemple, de notre représentant à NLMK Clabecq, Raimondo Vassallo, nous apprenons que l'usine est opérationnelle, mais avec beaucoup de chômage économique. Une partie des investissements est réalisée dans le cadre de la restructuration, pour de futurs investissements on attend une décision des actionnaires.

■ **Geert Dumortier**

## Pension complémentaire dans le textile

**L**es dernières négociations sectorielles ont débouché sur la signature d'un accord sur la généralisation à tous les travailleurs des CP 120 et 214 d'un plan de pension complémentaire. Celle-ci s'ajoutera donc à la pension légale à partir du 1er janvier 2021. La cotisation pour constituer ce plan sectoriel de pension complémentaire s'élèvera à 1 % net. Quoique le plan n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2021, les cotisations seront déjà prélevées à partir du 1er janvier 2020. Le montant ainsi récolté servira de première prime sur le compte de pension individuel de chaque travailleur. Le capital de la pension complé-

mentaire sera payé au moment de partir à la retraite.

Le plan de pension contiendra un volet "solidarité". Jusqu'à concurrence d'un certain montant, des cotisations seront versées via le fonds social pour les périodes d'inactivité forcée (comme le chômage économique, la maladie, le repos d'accouchement).

Les entreprises qui possèdent déjà leur propre plan de pension complémentaire pourront introduire une demande d'application externe. Il y a une condition à cela : que leur plan de pension complémentaire soit au moins aussi intéressant que le plan sectoriel, ce qui sera

contrôlé tous les deux ans. Les partenaires sociaux ont assorti leur accord d'une recommandation : les entreprises qui ont encore l'intention de mettre en place leur propre plan de pension complémentaire doivent le faire en concertation avec les représentants du personnel.

La gestion des pensions complémentaires est confiée à Sefoplus, un fonds de pension auquel plusieurs secteurs sont déjà affiliés. Tous les travailleurs concernés recevront bientôt un courrier explicatif de Sefoplus.

■ **Bart De Crock**

# État de l'Union par Ursula von der Leyen

Le 16 septembre 2020, à l'occasion de son discours sur l'état de l'Union, la Présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen a présenté sa vision de l'UE. Elle y a notamment abordé les conséquences de la crise du coronavirus et comment l'Europe peut se préparer pour les prochaines années.

Photo : Commission EU



Chaque année, lors du discours sur l'état de l'Union, la Présidente de la Commission européenne fait le bilan de l'action de l'exécutif européen tout en présentant les grandes lignes des futures propositions de la Commission européenne pour l'année à venir. Actuellement, la situation de l'UE est dominée par la crise Covid-19. Quelle réponse peut-elle donner à cette crise et quels sont les plans sur la table ?

## FONDS DE RELANCE EUROPÉEN

Le Conseil européen a conclu un accord fin juillet pour un plan de relance massif de 750 milliards d'euros. Cela doit permettre de soutenir les États membres face aux conséquences économiques de la crise du coronavirus. L'Union européenne va faire un emprunt commun pour l'investir plus tard, c'est historique. Cette initiative collective a pour but d'éviter que les États membres les plus pauvres se retrouvent avec des dettes très élevées. Selon une évaluation de la Commission européenne, la Belgique pourra bien compter sur 5,15 milliards d'euros de subsides de ce fonds. Pour recevoir l'argent, notre pays doit remettre son plan de relance à la Commission pour le 15 octobre au plus tard.

Bien entendu, il faudra aussi rembourser cet emprunt. Pour ce faire, l'UE va lancer une réflexion afin de générer des revenus propres. C'est ainsi qu'elle souhaite introduire dès le 1er janvier 2021 une taxe sur les déchets non-recyclés et qu'elle réfléchit à une autre sur les transactions financières. Outre ces intentions, la question est de savoir comment l'UE pourra effectivement prélever ses propres impôts. Certains États membres ne sont pas friands d'une telle européanisation de la politique en matière d'impôts.

## SALAIRE MINIMUM EUROPÉEN

L'Union européenne est consciente que sa vision d'avenir ne doit pas uniquement porter sur la relance de l'après Covid. Madame Ursula von der Leyen estime qu'il faut une Europe sociale en ces temps de crise, elle veut une Europe qui protège autant les travailleurs que les entreprises. Dans ce projet, pas de place pour le dumping salarial, la dignité du travail étant l'élément central. Voilà pourquoi la Commission veut instaurer un cadre légal pour les salaires minimums. Au cours de cette année, la CGSLB, en collaboration avec la CES, a participé activement à la consultation de la Commission relative à un salaire minimum européen. Il reste désormais à attendre

la proposition concrète de la Commission en la matière.

## VERS UNE UNION EUROPÉENNE DE LA SANTÉ

En matière de politique de santé, l'UE n'a que très peu de compétences. Cependant, la crise du coronavirus a démontré que face à ce genre de crise sanitaire transfrontalière, ce ne serait pas un luxe d'avoir des mesures européennes coordonnées. La crise du coronavirus a obligé l'UE à s'aventurer sur ce terrain et il est nécessaire que les choses évoluent en matière de politique de santé. La Présidente de la Commission veut continuer dans cette voie dans les prochaines années et créer une union sanitaire forte, sans pour autant entraver les politiques nationales en matière de santé. Concrètement, elle souhaite renforcer les agences existantes, avec entre autres la création d'une agence de recherche biomédicale européenne pouvant mieux réagir aux situations de crise.

## CLIMAT ET NUMÉRISATION

En pleine crise, ces deux thèmes ont été mis en suspens mais Ursula von der Leyen l'a dit clairement lors de son discours : la relance économique doit être liée aux objectifs climatiques et à la numérisation. Les objectifs originaux restent donc d'actualité mais en raison des circonstances (corona), il faudra faire plus.

## BREXIT

Ursula von der Leyen a également parlé de l'échéance des négociations sur le Brexit qui approchent. Elle a tenu à souligner l'unité européenne et le fait que l'UE poursuivra les négociations. Encore faut-il qu'il reste suffisamment de temps pour parvenir à un accord qui conviendra aux deux parties... ■

Cedric Heylen

# « Maman solo, maman boulot » le nouveau projet de l'asbl Atis

L'asbl Atis a pour ambition d'outiller les mamans seules avec un ou plusieurs enfants à s'insérer dans la vie sociale et surtout professionnelle. Le projet répond au nom évocateur de « Maman solo, maman boulot. »



**A**u sein de la Région bruxelloise, les familles monoparentales représentent une famille sur trois avec comme parent, dans 86 % des cas, c'est la maman qui élève seule le ou les enfants.

Selon plusieurs études, ces femmes affolent les compteurs sociaux. Elles sont souvent éloignées de la réalité du monde professionnel. Elles sont confrontées à une série d'obligations et d'obstacles qui compliquent leur insertion socio-professionnelle... parce que la première priorité, c'est d'abord se loger dignement, se nourrir, apporter l'essentiel à ses enfants...

## OUVRIR DES PORTES

Toutes ces mamans solos sont bien trop souvent mises de côté alors qu'elles font face à bien des difficultés : financière, garde d'enfants, logement, aide sociale et juridique, isolement social...

Nous nous engageons à les aider et à leur ouvrir des portes.

Un programme de formation totalement gratuit en individuel mais aussi en collectif et surtout adapté à leurs besoins sera mis à leur disposition.

Quelques exemples de formations : la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation, prise de parole en public, la confiance et estime de soi, nos droits et devoirs, lutte contre

les violences... ainsi que des rencontres avec les associations du terrain au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

L'objectif final est de leur faire prendre conscience de leurs compétences, forces et atouts.

## ENFANTS ADMIS

Ce n'est pas parce que vous êtes maman seule que vous n'avez pas votre place dans la vie sociale et professionnelle.

Avec maman solo, maman boulot, nous allons vous le démontrer !

Pour cela, un réseau d'entraide sera créé afin que la solidarité bruxelloise puissent opérer ! Nous sommes conscient-e-s qu'être seule avec vos enfants n'est pas toujours facile. C'est pourquoi vos enfants feront aussi partie de certaines activités du programme. Pour qu'eux-elles ne soient pas oublié-e-s.

## VOUS ÊTES CONVAINCU-E ?

Vous êtes une femme bruxelloise, cheffe d'une famille monoparentale et êtes en recherche d'emploi ? Notre projet est fait pour vous ! N'attendez plus, inscrivez-vous !

Vous n'êtes pas une maman solo ? Parlez-en autour de vous, liker notre page facebook ATIS asbl/vzw et rejoignez notre réseau d'entraide !

## INFOS

Si vous êtes intéressée prenez contact via :  
info@atis.brussels  
02/210.01.00

N'oubliez pas de liker notre page Facebook « ATIS asbl/vzw » pour pouvoir suivre le projet de près !

Pour les aider, il faut en parler !

**Sarah Elaachiri**  
Coordinatrice Maman solo, maman boulot



# Plan de relance et de redéploiement du gouvernement bruxellois

Le 7 juillet, le gouvernement bruxellois présentait aux partenaires sociaux son Plan de relance et de redéploiement pour la Région de Bruxelles. Des discussions sont en cours pour créer un Fonds d'accompagnement aux travailleurs victimes de faillite : le Fonds Rebond.



Ce texte, sous forme d'une centaine de fiches, a été conçu autour de 3 axes : l'axe socio-économique et l'emploi, les politiques sociales et de santé, le développement territorial et l'environnement. En outre cinq objectifs transversaux sont poursuivis pour l'ensemble des mesures.

1. les mesures doivent être équitables et inclusives. C'est ainsi que toutes les mesures sont assorties d'indicateurs de suivi en termes d'égalité, de diversité et aucune mesure ne peut induire un recul.
2. les mesures doivent permettre d'atteindre les objectifs de la région en matière de lutte contre le dérèglement climatique et la biodiversité.
3. les mesures doivent permettre de préserver ou de créer de l'emploi durable, ce qui signifie pour Bruxelles un emploi peu délocalisable pour les Bruxellois-e-s et répondant aux besoins des Bruxellois-e-s.
4. les budgets investis doivent revenir à l'économie locale et réelle et doivent contribuer à une transition vers une économie décarbonée, circulaire, régénérative et sociale.
5. les mesures constituent une réponse à un

besoin d'adaptation de la Région face aux crises sociales, économiques, sanitaires et environnementales et visent à les prévenir.

## GO4BRUSSEL 2030

Ces mesures liées à la crise s'inscrivent dans le prolongement de la Stratégie 2030, la Stratégie GO4Brussel 2030 qui pose les bases d'une orientation politique jusque 2030. C'est un texte tripartite (gouvernement, employeurs et organisations syndicales) basé sur la déclaration de politique régionale. La crise sanitaire a en effet été une caisse de résonance de problèmes persistants à Bruxelles : la mobilité (ou l'immobilité), la pauvreté, le chômage, la fracture numérique, la digitalisation de notre économie...

Mais la crise a aussi frappé de plein fouet certains secteurs, toujours en difficulté à ce jour : les hôtels restent désespérément vides, certains restaurants ont décidé de ne pas rouvrir, des spectacles ont dû être postposés... Sans oublier les services de soins de 1ère ligne exercés souvent par des femmes, qui ont été mis sous pression.

## FACE AUX FAILLITES

De nombreuses faillites sont attendues. Il est vrai qu'un moratoire sur les faillites a été possible jusqu'au 17 juin pour les entreprises qui étaient en bonne santé avant le 18 mars, mais dont les activités ont été impactées par la Covid-19. Mais malgré tout, les estimations nous inquiètent et les chiffres provisoires qui nous parviennent ne sont pas réjouissants. On s'attend à des vagues de licenciements. Aussi, faut-il anticiper.

## FONDS REBOND

Avec les partenaires sociaux, des discussions sont en cours pour créer un fonds spécial : le Fonds d'accompagnement aux travailleurs victimes de faillite autrement nommé Fonds Rebond. Il s'agit d'un projet pilote qui peut être ajusté en cours de route.

Un nombre important de travailleurs vont être licenciés. Il faut éviter qu'ils ne s'enlisent dans le chômage. Ils doivent être pris en charge très rapidement. Les Régions wallonne et flamande disposent déjà d'un dispositif spécifique d'accompagnement des travailleurs victimes de faillite. Bruxelles leur emboîte le pas. Dès la déclaration de faillite, le travailleur sera pris en charge sur le plan psychologique, social et professionnel dans le cadre d'un accompagnement individuel et collectif.

Tous les détails doivent encore être discutés et peaufinés. Mais sachant que certains secteurs sont en manque de main d'œuvre, le Fonds pourra jouer le rôle de plateforme et par exemple, orienter les nouveaux demandeurs d'emploi vers des secteurs qui connaissent des pénuries de main d'œuvre. ■

Patricia De Marchi

# Chômage temporaire pour cause d'intempéries

Les conditions climatiques peuvent occasionner des arrêts de travail. En effet, le gel par exemple rend impossible l'exécution de travaux de maçonnerie. Ou encore la pluie empêche une société chargée de la signalisation routière de travailler pour cause de chaussée mouillée. Dans ce genre de situations, l'employeur peut suspendre temporairement le contrat de travail.

Les intempéries, un accident technique, des motifs d'ordre économique, une grève, un événement de force majeure, la fermeture collective de l'entreprise... peuvent vous empêcher de travailler. Votre employeur peut vous placer en chômage temporaire, vous restez lié à lui par un contrat de travail, mais il ne vous rémunère pas. Vous pouvez demander des allocations auprès de l'ONEM.

Remarque : seuls les ouvriers peuvent bénéficier de ce régime.

## FORMALITÉS

Pour bénéficier d'allocations durant une période de chômage temporaire pour cause d'intempéries, il faut accomplir un certain nombre de formalités :

- l'employeur doit envoyer une communication à l'ONEM de chômage temporaire pour cause d'intempéries ;
- l'employeur doit avertir les ouvriers à temps de l'impossibilité de travailler en raison des conditions atmosphériques. S'il n'avertit pas les ouvriers à temps et qu'ils se rendent malgré tout au travail, il doit payer le salaire pour toute la journée. Dès que le temps permet une reprise de travail, l'employeur doit également en avertir les ouvriers ;
- l'employeur doit vous fournir une série de formulaires ;
- l'employeur doit faire la déclaration électronique de vos heures de chômage temporaire à la fin du mois ;
- Recours aux dérogations pour Corona pour la carte de contrôle C3.2A.

## CARTE DE CONTRÔLE C3.2A

Du 1er mars au 31 août 2020, en raison de la procédure simplifiée pour le chômage temporaire Corona, il ne fallait pas de carte de

contrôle. Si votre entreprise dépend d'un « secteur ou entreprise particulièrement touché », comme définit dans les critères des pouvoirs publics, vous ne devez pas compléter de carte de contrôle chômage temporaire C3.2A jusque fin décembre 2020. Cette dispense s'applique quelle que soit la forme de chômage temporaire.

Si votre entreprise n'appartient pas à cette catégorie, votre employeur est obligé de vous fournir une carte de contrôle depuis le 1er septembre. Complétez-la correctement et remettez-la à votre secrétariat CGSLB à la fin du mois.

## ET DANS LA CONSTRUCTION ?

Les travailleurs du secteur de la construction ne doivent pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A construction du 1er mars 2020 au 31 août 2020. Pour ceux qui travaillent dans un secteur ou entreprise fortement touché par la crise du Coronavirus, cette dispense est d'application jusqu'au 31 décembre 2020.

## QUE FAIRE AU DÉBUT DE LA PÉRIODE DE CHÔMAGE ?

Il faut introduire une demande d'allocations via votre secrétariat CGSLB :

- la première fois que vous vous trouvez en chômage temporaire ;
- si vous n'avez pas été en chômage temporaire au cours des 3 dernières années ;
- si vous avez changé d'employeur ;
- ou si votre temps de travail a été modifié.

Pour la période de février à août 2020 (ou jusque fin décembre si vous travaillez dans une entreprise ou secteur fortement touché), si vous avez demandé des allocations de chômage temporaire, vous devez uniquement remettre le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA à votre organisme de paiement. Si votre entreprise n'appartient pas à cette catégorie, vous devez introduire une nouvelle demande d'allocations à partir du 1er septembre 2020 à l'aide du formulaire C3.2-TRAVAILLEUR, comme c'était le cas avant la crise du Coronavirus.

## DROIT IMMÉDIAT AUX ALLOCATIONS

Les travailleurs placés en chômage temporaire

bénéficient d'une dispense de stage.

Cela signifie que vous avez immédiatement droit à des allocations, sans devoir d'abord justifier un certain nombre de jours de travail.

## MONTANT DE L'ALLOCATION

En cas de chômage temporaire, vous percevez une allocation d'un montant égal à 65 % de votre rémunération mensuelle moyenne (plafonnée à 2 754,76 € brut par mois), quelle que soit votre situation familiale. Pour la période de février à décembre 2020, ce taux a été relevé à 70 %. Le montant journalier de l'allocation est d'au moins 55,59 € jusque fin 2020 (montant minimum garanti) et de maximum 74,17 €.

Pour les mois de mai à décembre, le précompte immobilier retenu ne sera que de 15 % (normalement 26,75 %). Rien ne change au traitement de celui-ci dans l'impôt des personnes physiques.

## COMPLÉMENT AUX ALLOCATIONS

En plus de vos allocations de chômage, vous avez droit à un supplément de 2 euros par jour de chômage temporaire pour motif d'ordre économique, pour intempéries ou à la suite d'un accident technique. En principe, c'est l'employeur qui paie ce montant, mais dans certains secteurs, le versement sera assuré par le Fonds de sécurité d'existence.

Nombre de secteurs prévoient un complément qui dépasse souvent les 2 euros. Si vous avez travaillé en 2019 dans la construction, vous avez droit, sous certaines conditions, à une carte de légitimation pour l'année 2020 - 2021. Elle vous parvient par le FSE Constructiv. Sur la base de cette carte, vous recevez une indemnité complémentaire de chômage durant 60 jours (en régime 6 jours/semaine) en cas de chômage complet ou temporaire.

Le montant de cette indemnité se calcule en fonction de votre salaire et se situe entre 6,34 euros et 10,85 euros par jour. Si vous êtes mis en chômage temporaire pour gel, vous aurez aussi droit à l'indemnité complémentaire. Ces jours ne sont pas déduits du crédit de 60 jours.

## Chômeur complet : n'oubliez pas de prendre vos jours de vacances !

Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Au cours de cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2020 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2019), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune pres-

tation en 2019, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

**Attention :** les jours de vacances qui sont couverts par un pécule de vacances, mais qui n'ont pas encore été pris au cours de l'année, sont déduits des allocations du mois de décembre 2020. Veuillez en tenir compte afin d'éviter toute surprise désagréable. ■

Service Organisme de paiement

## L'assimilation du chômage temporaire pour les vacances 2021 encore contestée

Les partenaires sociaux ont demandé que le chômage temporaire pour force majeure soit assimilé à des journées de travail pour le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances. L'arrêté royal publié au Moniteur est encore contesté.

Votre droit aux vacances pour l'année de vacances 2021 se constitue pendant l'exercice de vacances 2020. Pas besoin de vous dire que cette année 2020 est un peu particulière.

Rappelons d'abord quelques règles en matière de constitution des droits aux vacances, en raison de cet exercice de vacances hors du commun :

- votre droit aux vacances est déterminé par vos prestations effectives et jours assimilés au cours de l'exercice de vacances ;
- les jours de maladie sont assimilés pendant les 12 premiers mois; donc aussi pour la période dans laquelle un travailleur a été en maladie à cause du coronavirus ;
- pas d'assimilation en cas de réduction temporaire du temps de travail ou de suspension complète des prestations; cela signifie que les périodes de congé parental Corona, de crédit-temps Corona et de crédit-temps fin de carrière Corona ne sont pas prises en compte pour le calcul de votre droit aux vacances ;
- le chômage économique des employés est en principe assimilé, aussi pour l'exercice de vacances 2020. Les périodes de chômage économique des ouvriers, reconnues par l'ONEM, peuvent être rejetées par l'ONVA, s'ils jugent que le chômage économique est structurel et non temporaire. Dans ce cas, il n'y a pas d'assimilation.

*En savoir plus ?* Consultez le Manuel du Travailleur sur [www.lemanuel.be](http://www.lemanuel.be), lisez la brochure 'Vacances annuelles' sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be), ou prenez contact avec votre délégué-e CGSLB ou encore votre secrétariat CGSLB !

### FORCE MAJEURE

Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont normalement pas assimilés. Cependant, les partenaires sociaux ont demandé que le chômage temporaire pour force majeure soit assimilé à des journées de travail pour le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances. L'arrêté royal visant à assimiler ces journées d'interruption de travail, pour la période du 1<sup>er</sup> février 2020 au 31 août 2020 inclus, a été publié dans les Moniteurs belges du 05/06/2020 et du 24/09/2020. Cette base juridique pour l'assimilation est actuellement contestée par certains groupes. La CGSLB suit cette affaire de très près et communiquera dès que la décision du Conseil d'Etat sera connue.

### CONTESTATION JURIDIQUE

Dans l'intervalle, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'assimilation des périodes de chômage temporaire pour force majeure Corona pour le calcul du droit aux vacances annuelles pour la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2020 inclus. Le dossier est maintenant entre les mains du politique afin de mettre cela en pratique. Mais pour l'instant, il n'existe donc pas de base juridique pour l'assimilation à partir du 1<sup>er</sup> septembre

2020 de ces périodes à des journées de travail. Les employés dont le contrat de travail a pris fin ne recevront dès lors pas (espérons que cela ne soit pas définitif) de pécule de vacances de sortie pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020. La CGSLB plaide pour un rétablissement, avec effet rétroactif, de cette situation. Dès qu'il y aura plus de clarté, nous communiquerons à ce sujet. ■

Katrien Van Sinay

### Dernier appel pour le pécule de vacances 2018 des ouvriers et des artistes non-indépendants

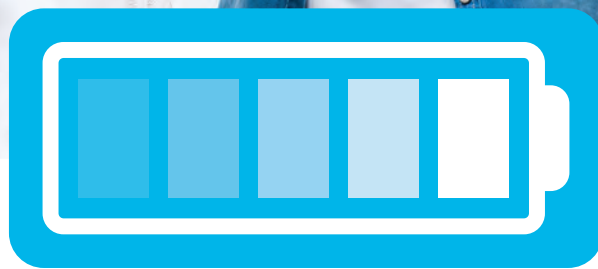
Si vous avez travaillé au cours de l'exercice de vacances 2017 en tant qu'ouvrier ou artiste non indépendant, vous avez droit à un pécule de vacances. Si vous ne l'avez toujours pas reçu (en totalité), vous avez jusqu'au 31 décembre 2020 pour le réclamer. Il n'a pas pu vous être versé totalement en 2018 car votre numéro de compte n'était pas correct ? Il vous suffit de rectifier cela en communiquant votre numéro de compte dans l'application 'mon compte de vacances' sur le site de la sécurité sociale, où vous trouverez également l'historique des paiements de vos péculs de vacances et votre droit aux vacances ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) – citoyen – services en ligne).

*Besoin d'aide ?* Contactez votre secrétariat CGSLB !



# Votez 1

pour la **CGSLB**



**Investissez votre énergie  
dans le syndicat positif.**

Élections sociales 2020

[www.votez1.be](http://www.votez1.be)

Votre liberté, votre voix

