



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Libérez nos salaires !

Dans ce numéro :

Les dividendes s'envolent, les salaires stagnent | Les pensions méritent un débat de fond |  
Le verdissement de la mobilité | Vers un statut des travailleurs de plateformes | Le verdissement des car policy  
doit être bien négocié

# SOMMAIRE

## Pas de limite pour les dividendes 4

Les augmentations de salaire sont limitées à 0,4 %, tandis que les gouvernements n'imposent aucune limite aux dividendes versés aux actionnaires.

## Réforme des pensions 6

Le débat sur la réforme des pensions mérite une réflexion plus profonde, au-delà des invectives sur les 1 500 euros et la carrière minimale de 30 ans.

## Mobilité 7

En matière de verdissement de la mobilité, les partenaires sociaux demandent au gouvernement et au parlement de tenir compte des réalités vécues par les travailleurs et les entreprises.

## Travail de plateforme 8

Livreurs de plats à domicile, coursiers, chauffeurs... les plateformes fournissent du travail à des dizaines de milliers de personnes dans notre pays. Des emplois précaires, ingrats, sans couverture sociale. La CGSLB se bat pour leur offrir un véritable statut.

## Extraits de jurisprudence 10

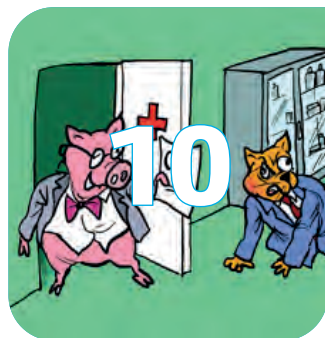
Une travailleuse licenciée pour motif grave a été maintenue en poste pour terminer son service. Un employeur licencie un travailleur protégé alors qu'il n'avait pas encore atteint l'âge de la pension.

## Menace sur l'indexation 13

La direction d'AXA entame la négociation de son plan stratégique en remettant en cause l'indexation d'une partie des rémunérations.

## Prolongation des mesures Covid 23

La procédure simplifiée du chômage temporaire Corona est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021, y compris dans sa formule pour garder un enfant.



## Une réforme du marché du travail lourde à digérer

Certificat médical plus obligatoire, retour au travail des absents de longue durée, assouplissement du travail de nuit, semaine de travail concentrée sur 4 jours... la liste des mesures décidées par le gouvernement pour réformer le marché du travail est longue et complexe. Le service d'étude de la CGSLB procède à l'analyse approfondie des mesures de réforme du marché du travail décidées par le gouvernement en conclave budgétaire. C'est un plat bien roboratif d'hiver qui nous est servi en automne. Dans le texte, sous l'énoncé simple des titres des mesures, se cachent nombre de détails qui ont des implications encore trop floues pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi concernés.

À titre d'exemple, la CGSLB demandait depuis longtemps un droit individuel et exécutoire de formation pour les travailleurs. La mesure telle que présentée par le gouvernement introduit de nouveaux concepts qui demandent des éclaircissements. Beaucoup de thèmes doivent être explorés plus avant au sein du Conseil national du Travail avant que nous arrêtions une position ferme et précise.

La CGSLB va prendre le temps de digérer cet accord gouvernemental pour en mesurer toute la portée. Rendez-vous dans le prochain Librement pour détailler ces mesures dévoilées la veille de l'impression de ce numéro.

## 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.



# Pas moyen de s'entendre

Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. L'expression s'est encore vérifiée après la rencontre avec les responsables de l'Open-VLD du 24 septembre et le rendez-vous reporté avec ceux du MR. Ce jour-là les trois syndicats ont mené des actions distinctes. La FGTB a organisé une manifestation à Bruxelles, la CSC des rassemblements ici et là et la CGSLB est allée à la rencontre des partis les plus opposés aux réformes voulues par le monde syndical au sein du gouvernement : l'Open-VLD et le MR. Force est de constater que le libéralisme social défendu par la CGSLB n'a plus grand-chose de commun avec la ligne idéologique actuellement défendue par ces deux partis.

La CGSLB a voulu jouer, comme elle en a l'habitude, la carte de l'information et de la persuasion. Expliquer pour quelles raisons objectives il faut changer la loi sur les salaires (voir en pages 4 et 5). Détailler ce qu'il faut réaliser dans la foulée de la Conférence pour l'Emploi des 7 et 8 septembre pour arriver à des fins de carrières harmonieuses.

Nous avons eu un échange de vues avec la direction de l'Open-VLD qui ne s'est pas vraiment rangée à nos arguments.

Quant à la réunion prévue avec les responsables du MR, nous l'avons reportée sans fixer de nouvelle date. Pas parce que nous refusons la confrontation d'idées, mais parce que nous avons été indignés par la méthode et les arguments qu'ils utilisent pour jeter un débat sur la place publique avant d'en discuter en tête-à-tête.

En l'occurrence, le matin même du 24 septembre, nous lisions dans l'Écho que le MR avait déposé une proposition de loi visant à retirer aux syndicats le paiement des allocations de chômage.

Cette idée a déjà été émise par la NVA, avec toujours le même argument populiste : « les syndicats ont tout intérêt à maintenir les gens au chômage plutôt que de les mener sur le chemin du travail ».



Avec toujours aussi les mêmes visées : réduire la représentativité des syndicats. Travailleurs et chômeurs sont plus de 3 millions à faire confiance à l'un des trois syndicats pour la défense de leurs intérêts. Pour cela, ils paient chaque mois de leur plein gré une cotisation qui pèse lourd dans le budget des plus démunis d'entre eux. Question représentativité, les partis politiques ne jouent pas dans la même division que les syndicats.

Prétendre que les syndicats se font de l'argent sur le dos des chômeurs est injurieux. L'argent que l'État nous verse pour traiter les dossiers de chômeurs et leur payer leurs allocations ne couvre pas tous les frais liés à ces services.

En réalité, les syndicats ne visent qu'à aider des gens, qu'ils soient chômeurs ou travailleurs ne fait pas de différence.

La proposition de loi ne vise pas à améliorer ce service, au contraire.

Ce qui se cache derrière toute cette affaire, c'est la volonté de punir les chômeurs en les privant de l'assistance des syndicats pour en définitive les pousser à accepter n'importe quel emploi, pour les conditions de travail les plus précaires et pour le salaire le plus bas.

Ce n'est pas notre vision de la société. Nous demandons la meilleure politique de remise à l'emploi, les meilleures formations, les meilleurs salaires. Une société plus juste où les plus forts aident les plus vulnérables. ■

**Mario Coppens**  
Président national

# Les dividendes s'envolent, les salaires restent au ras du plancher

**La norme salariale imposée par la loi de 1996 crée un sentiment d'injustice intolérable. Les augmentations de salaire sont limitées à 0,4 %, tandis que les gouvernements n'imposent aucune limite aux dividendes versés aux actionnaires. De toute façon, la loi de 1996 sur la compétitivité doit être revue en profondeur.**

C'est le secrétariat du Conseil Central de l'Économie (CCE) qui calcule la marge disponible dans le cadre de son rapport technique, sous la supervision des partenaires sociaux siégeant au CCE. La norme salariale est déterminée en fonction de l'augmentation du coût salarial prévue sur les deux prochaines années (2021-2022) dans les trois pays limitrophes, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

## CALCUL PRÉCIS

Malgré les difficultés de comparaison entre les pays aggravées par les différences de prises en charge du chômage temporaire engendré par la crise Covid, le secrétariat du CCE est parvenu à appliquer une méthodologie fiable de calcul de l'évolution des salaires chez nos voisins français, néerlandais et allemands.

Évolution du coût salarial attendue dans les pays voisins	3,65 %
Perspectives d'indexations en Belgique	2,85 %
Terme de correction	-0,07 %
Marge maximale disponible sans application de la marge de sécurité	0,87 %
Nouvelle marge de sécurité	0,5 %
Marge maximale disponible	0,4 %

Ce n'est pas la précision des calculs effectués par les experts du CCE, que nous contestons. Nous demandons plusieurs modifications de la loi de 1996, notamment la suppression de cette marge de sécurité en raison de la précision du calcul, la prise en compte des réductions de cotisations patronales et des subsides

aux entreprises et la suppression du caractère impératif d'une norme qui ne devrait être qu'indicative.

## DANS LES SECTEURS ET LES ENTREPRISES

Il appartient désormais aux secteurs de « remplir » la marge salariale en négociant au sein des commissions paritaires. Ensuite, ce sera au tour des mandataires dans les entreprises de tenter de conclure des CCT à leur niveau, tout en respectant ce que prévoit l'accord sectoriel s'il existe.

Certains aspects de la norme salariale restent par ailleurs vagues, ce qui donne lieu à des interprétations divergentes. Les organisations syndicales et les employeurs sont laissés dans l'incertitude, ce qui peut les conduire à être plus prudents encore, d'autant plus que les dispositions relatives aux sanctions ont été rendues plus strictes dans le cadre de la réforme de la loi de 1996.

Outre la marge maximale et la prime Corona, la proposition de médiation du gouvernement comporte un troisième volet, à savoir la non-imputation du coût des mesures exceptionnelles et temporaires prises pendant la crise du Covid-19 avant le 12/4/2021. Il s'agit notamment des chèques consommation, des indemnités versées aux télétravailleurs, des bonus octroyés dans les supermarchés, des hausses salariales convenues dans les secteurs non-marchands et du surcoût (coût salarial/heure prestée) dû au congé de vaccination payé. La « nouvelle » prime Corona est également exclue du calcul de la norme salariale.

## LIBÉRER LES SALAIRES

La norme salariale empêche les travailleurs de négocier des augmentations à la hauteur

de la richesse qu'ils ont produite. Pour les actionnaires, en revanche, le gouvernement n'applique aucune limite maximale alors que la loi en prévoit la possibilité. Il en ressort un profond sentiment d'injustice.

Les employeurs profitent de la situation, ils se retranchent derrière la loi pour ne pas donner grand-chose aux travailleurs même si l'entreprise réalise de gros bénéfices. La loi met en péril la paix sociale dans certaines entreprises, sans parler de la démotivation du personnel. Il faut libérer les salaires tout en conservant la norme salariale à titre indicatif, comme un repère auquel les partenaires sociaux peuvent se référer pour négocier plus si la situation financière de l'entreprise le permet, et parfois moins lorsqu'il s'agit de sauver l'entreprise et ses emplois.

La compétitivité n'est pas qu'une question de salaires. La formation des travailleurs est déterminante pour les performances d'une entreprise, ainsi que les investissements dans la recherche & développement.

Sans modification de la loi, la conclusion d'un nouvel accord interprofessionnel pour 2023-2024 sera quasi impossible. ■



# Fin des éco-chèques papier

**Un projet d'arrêté royal prévoit la fin définitive et totale des éco-chèques papier. Ils pourront encore être émis jusqu'au 31 décembre 2021 et resteront valables jusqu'au 31 décembre 2023.**

La CGSLB se réjouit de l'adoption de ce cadre réglementaire qui concrétise une demande des partenaires sociaux. Ce passage définitif vers les éco-chèques électroniques permet de réduire l'impact environnemental tout en présentant des avantages concrets pour les travailleurs. Ce passage définitif aux éco-chèques électroniques est une bonne nouvelle pour les travailleurs puisqu'il devrait permettre de limiter le nombre d'éco-chèques non utilisés suite à la

perte des chèques papier qui finissent par se périmier. On a également vu pendant cette pandémie que les modes de paiement papier présentent certains risques en matière sanitaire et d'hygiène. C'est également une bonne nouvelle pour la planète puisque les chèques papier ont un impact environnemental non négligeable, ce qui est en contradiction avec l'objectif même des éco-chèques.

## Prolongation des chèques sport et culture



Les partenaires sociaux se prononcent favorablement par rapport à un projet d'arrêté royal visant à prolonger jusqu'au 30 septembre 2022 la durée de validité des chèques sport et culture qui arrivent à échéance le 30 septembre 2020 ou le 30 septembre 2021. Cette prolongation est une excellente nouvelle pour les bénéficiaires de ces chèques sport et culture et pour la relance de ces secteurs particulièrement impactés par la pandémie.

Les partenaires sociaux avaient déjà sollicité en 2020 une nouvelle prolongation de la durée de validité des chèques sport/culture. Cette demande avait alors été entendue par le gouvernement puisqu'il avait décidé de prolonger les chèques sport et culture qui venaient à échéance le 30 septembre 2020 jusqu'au 30 septembre 2021. Aujourd'hui, le gouvernement envisage une nouvelle prolongation des

chèques sport et culture venant à échéance le 30 septembre 2020 (dont la durée a donc déjà été prolongée) ou le 30 septembre 2021 jusqu'au 30 septembre 2022.

Suite à la pandémie de Covid-19, les secteurs culturel et sportif ont été particulièrement touchés par l'annulation de nombreux événements et l'interdiction d'exercer plusieurs activités sportives. Les confinements successifs ont également empêché de nombreux bénéficiaires d'utiliser leurs chèques sport et culture avant leurs échéances.

La CGSLB se réjouit de la prolongation de ces chèques qui permet aux détenteurs de préserver leur pouvoir d'achat et qui favorise la reprise des activités dans les secteurs du sport et de la culture. ■

# Pour une réforme des pensions équitaine et raisonnable

« Pension à 1 500 euros » et « carrière minimale de 30 ans » pour en bénéficier sont deux slogans que se jettent à la tête les composantes de gauche et de droite du gouvernement fédéral. Au Syndicat libéral, nous voulons poursuivre et faire aboutir le débat sur la réforme des pensions avec plusieurs objectifs. Le système doit être viable compte tenu du vieillissement de la population. Il doit assurer une solidarité entre les pensions les plus élevées et les plus basses. La pension légale doit permettre de mener une vie décente en Belgique.

La CGSLB s'est toujours montrée réticente à utiliser le montant de 1 500 euros comme seuil minimal à atteindre de la pension, car chaque partie prenante au débat sur la réforme des pensions interprète ce symbole à sa manière. 1 500 euros brut ou net ? Après une carrière de combien d'années ? Et quelles périodes assimiler à des années de travail, la maladie, le chômage ? Les slogans cachent des réalités complexes liées aux opportunités et aux aléas que nous réserve la vie.

## UNE CARRIÈRE DE 30 ANS

Pour chaque année de la carrière, un revenu de pension est calculé en fonction du salaire perçu et de la situation familiale du salarié.

Montant annuel de la pension =  $\frac{\text{salaire annuel actualisé} \times 60\% \text{ ou } 75\%}{45}$

En fonction de la vie que l'on a menée, interruptions de carrière volontaires ou non, il se peut que le montant final de la pension soit très faible, une pension minimum garantie peut être attribuée sous conditions. En d'autres termes, la pension minimum garantie corrige le montant de la pension.

Pour bénéficier de la pension minimum garantie, il faut prouver une carrière d'au moins 30 années (soit les deux tiers d'une carrière complète = 30/45e). La prise en compte ou non d'une année de carrière est appréciée sur la base d'un critère sévère et d'un critère souple. Selon le critère sévère, une année de carrière n'est prise en compte que si au moins 208 jours à temps plein (assimilés/effectivement prestés) ont été justifiés au cours de l'année civile donnée (≈ la pension minimum garantie à temps plein). Selon le critère souple – introduit pour permettre aux travailleurs à temps partiel de se constituer également un droit à une pension minimum – les années civiles au cours desquelles au moins 156 jours à temps plein (assimilés/effectivement travaillés) peuvent être justifiés sont également prises en compte (pension minimum garantie à temps partiel).

## REVALORISATION DU MINIMUM

Le montant de la pension minimum garantie diffère selon que la personne a droit à une pension de retraite ou de survie et en fonction de



sa situation familiale (personne isolée ou en couple). Les bénéficiaires d'une allocation de transition n'ont pas droit à la pension minimum garantie (voir tableau ci-dessous).

### Pension minimum garantie en cas de carrière complète (montants juillet 2021)

Pension de retraite d'isolé	1 352,44 euros
Pension de retraite de ménage	1 690,01 euros
Pension de survie	1 334,36 euros

Ces montants sont en vigueur depuis le 1er janvier 2021 et seront encore augmentés le 1er janvier 2022, le 1er janvier 2023 et le 1er janvier 2024, de telle sorte que la pension minimum garantie sera finalement majorée de 11 % par rapport à 2020 (hors indexations et augmentations en matière de liaison au bien-être). Ils correspondent à une carrière complète (45/45e). En cas de carrière incomplète, le montant de la pension minimum garantie doit être calculé au prorata.

## EFFET PERVERS

Tous les effets d'une décision purement idéologique concernant les pensions doivent être étudiés. Quand l'Open-VLD émet l'idée que la carrière ouvrant le droit à la pension minimum doit comporter au moins 20 années de travail effectif, a-t-il calculé combien de personnes il allait pénaliser ? Et surtout combien de femmes il allait discriminer, vu qu'elles sont plus nombreuses à toucher une pension minimum que les hommes ? Faire réagir certains électeurs en affirmant qu'une personne ayant travaillé ne touche pas une pension plus élevée qu'une autre personne qui a connu des interruptions dans sa carrière est une tromperie. Les périodes de chômage et d'incapacité de travail (dont le repos de maternité, nouvelle discrimination envers les femmes) assimilées ont un impact négatif sur le montant de la pension, car le calcul se base sur un salaire fictif plafonné.

La réforme des pensions ne peut se résumer à une bataille de slogans lancés à travers les médias pour évaluer les réactions de l'opinion publique. Les pensions méritent un débat en profondeur entre les responsables politiques et les partenaires sociaux. ■



# Remarques des partenaires sociaux sur le verdissement de la mobilité

**Le pouvoir politique organise le verdissement de la mobilité en actionnant les leviers fiscal et social. Dans leur avis sur ce projet de loi, les partenaires sociaux du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie demandent unanimement au gouvernement et au parlement de tenir compte des réalités vécues par les travailleurs et les entreprises, sans oublier l'urgence de la transition.**



L'évaluation de la loi qui est prévue pour le 30 avril 2026 arrivera trop tard. Représentants des employeurs et des travailleurs demandent une évaluation globale supplémentaire d'ici 2023 au plus tard. De plus, ils souhaitent que deux évaluations supplémentaires aient lieu dans un délai d'un an après l'entrée en vigueur de la loi.

La première porte sur les règles favorables (para)fiscales existantes qui continuent de s'appliquer aux voitures de société achetées, en leasing ou louées avant le 1er juillet 2023. Toutefois, cette mesure transitoire ne s'applique qu'aux employeurs et non pas aux travailleurs. L'avantage de toute nature sur lequel sont imposés les travailleurs augmentera fortement pour les voitures de société émettant un taux de CO<sub>2</sub> suite au verdissement du parc des voitures de société. Les travailleurs qui ne sont pas libres de choisir une voiture de société écologique risquent ainsi de devoir payer la facture. Nous demandons une vigilance accrue

de la part des autorités et d'évaluer la situation dans l'année.

## GESTION SIMPLIFIÉE

La seconde porte sur la levée des contraintes administratives qui rendaient le budget mobilité complexe, pour en simplifier la gestion par les employeurs. Si cela se confirme en pratique, les partenaires sociaux demandent d'examiner dans l'année comment le budget de mobilité peut être davantage encouragé afin qu'un nombre plus important de travailleurs puissent y accéder.

Aux fins de ces évaluations, les partenaires sociaux demandent également la collecte de données supplémentaires et leur mise à disposition sur une base annuelle.

## PLACER LES BORNES

Accorder un avantage fiscal pour l'installation d'une borne de recharge aux contribuables qui se procurent une voiture électrique (achetée par le travailleur lui-même ou mise à disposi-

tion par son employeur) et qui disposent d'une place de parking privée, constitue peut-être un bel extra, mais n'est pas efficace en tant que mesure de mobilité durable. Les partenaires sociaux demandent de réexaminer les effets d'aubaine de la mesure.

Les entreprises du secteur non-marchand qui investissent dans une telle installation accessible au public devraient aussi pouvoir bénéficier du taux de déduction majoré. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux demandent que cette mesure prévue dans l'impôt des sociétés le soit également dans l'impôt des personnes morales.

## DISPOSITIONS ANTI-ABUS

Afin de simplifier l'accès au budget de mobilité des travailleurs, les partenaires sociaux demandent la suppression de la condition qui impose d'avoir disposé d'une voiture de société ou d'y avoir eu droit au cours des 12 mois précédents. Ce délai d'attente pourra dès lors disparaître.

Afin d'éviter une utilisation inappropriée du budget de mobilité, celui-ci devrait s'élever au minimum à 3 000 euros et au maximum à 16 000 euros sur une base annuelle.

Les partenaires sociaux encouragent la simplification administrative du budget de mobilité proposée par le projet de loi par un calcul forfaitaire de la valeur du budget à l'aide d'une formule fixée par arrêté royal. Ils demandent à être associés à l'élaboration de celui-ci. Enfin, ils souhaitent qu'un calcul forfaitaire soit également appliqué aux dépenses du pilier 1 du budget de mobilité, celui qui encourage les voitures de société respectueuses de l'environnement. ■

# Les plateformes exploitent les lacunes du droit du travail

**Livreurs de plats à domicile, coursiers, chauffeurs... les plateformes fournissent du travail à des dizaines de milliers de personnes dans notre pays. Des emplois précaires, ingrats, sans couverture sociale. La CGSLB se bat pour leur offrir un véritable statut.**

**N**ous voyons tous ces livreurs Deliveroo, ces chauffeurs Uber, ces prestataires de services de Helpper ou ListMinut soumis au bon vouloir des algorithmes des plateformes qui les mettent plus ou moins souvent en contact avec les utilisateurs.

La liste de ces plateformes reconnues dans notre pays ne cesse de croître ainsi que la diversité des services qu'elles proposent, petits travaux à domicile, taxi, baby-sitting, cours, animation de fêtes, livraison de nourriture, etc.

## RISQUES

Beaucoup de travailleurs cèdent aux sirènes des plateformes : j'accepte les missions que je veux quand je veux suivant mes disponibilités, je gagne plus d'argent en combinant plusieurs jobs. C'est facile, presque aucune qualification professionnelle n'est exigée pour commencer, il ne faut pas montrer de diplôme.

Les inconvénients sautent moins directe-

ment aux yeux. Le travailleur de plateforme ne se crée aucun droit à un revenu de remplacement. Pas d'indemnité d'incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident, pas de chômage si la plateforme ne propose plus de missions. L'attribution des missions est peu transparente, elle dépend fortement de la flexibilité et de la docilité du travailleur. Les rémunérations sont faibles et évidemment pas indexées. Pas moyen non plus de faire carrière, les possibilités d'évolution professionnelle ou de suivre des formations sont quasi inexistantes.

Les plateformes développent leurs activités sans payer d'impôts ou de charges sociales à la mesure de leurs profits. Elles ne contribuent pas au budget des États, elles n'alimentent pas les caisses de la sécurité sociale, bref elles ne jouent pas collectif.

## PARTAGEZ VOS EXPÉRIENCE

Les travailleurs de plateforme sont-ils des salariés au service d'une entreprise ou des indépendants ? Ou quelque chose entre les

deux ? La question se règle au cas par cas, pays par pays.

Pour entendre la voix des différents acteurs de l'économie de plateforme, le gouvernement fédéral a lancé un forum de consultation (<https://platformwork.be>) pour tous les utilisateurs, restaurateurs ou commerçants, travailleurs, mais aussi organisateurs ou gestionnaires de plateforme telle que Deliveroo, Uber ou Takeaway.

Inscrivez-vous et partagez vos expériences. Diverses thématiques viendront nourrir les débats. La première sera centrée sur la santé et la sécurité. Ce forum de consultation sera accessible jusqu'à la mi-décembre. L'ensemble des contributions recueillies fera ensuite l'objet d'une évaluation et d'un projet de synthèse.

En attendant, vous pouvez toujours poser vos questions à la CGSLB. Nos collaborateurs vous informeront sur vos droits par exemple en matière de revenus complémentaires ou de chômage. Faites entendre votre voix dans ce débat essentiel. ■

## Make platform companies respect the rules



### ACTION EUROPÉENNE POUR LES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME









Le 7 octobre est la Journée internationale du Travail décent. Cette année, la confédération européenne des Syndicats (CES) a mis l'accent sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes numériques.

La CES demande à la Commission européenne d'obliger les plateformes à respecter les normes du travail et à offrir des emplois décents.

Ce sont des multinationales pour la plupart, la réponse doit donc être européenne. ■



# Promotions d'automne, rien que pour vous !

	Obtenez 30 % de réduction sur votre première commande de nourriture pour animaux personnalisée chez Just Russel
	Economisez 5 % sur les vouchers Casa !
	35 % de réduction sur votre tarif de location Loxam
	20 % de réduction sur votre abonnement start2run
	10 € de réduction sur votre ticket d'entrée Walibi
	2 € de réduction sur les tickets d'entrée Kinepolis
	15 % de réduction sur les biscuits Jules Destroyer
	15 € de réduction sur votre première commande eFarmz

La plateforme Avantages CGSLB vous propose du réconfort et des menus plaisirs pour compenser la chute des feuilles et l'annonce de l'arrivée du mauvais temps.

TROUVEZ DE NOMBREUSES RÉDUCTIONS SUR LA NOUVELLE PLATEFORME AVANTAGES CGSLB

BIENVENUE CHEZ EKIVITA EDENRED

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

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

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

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

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

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

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





L'article 35 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Pour qu'il soit question de motif grave, il faut donc que les conditions suivantes soient remplies cumulativement :

- il doit s'agir d'une faute grave ;
- qui rend impossible toute collaboration professionnelle ;
- et ce immédiatement et définitivement.

Dans le cas qui nous occupe, étant donné que l'employeur a communiqué le licenciement et les raisons de celui-ci dans un courrier recommandé qui a été envoyé vers 16h, alors que la travailleuse était en service de 15h à 23h, il ne respecte pas la 3e condition, à savoir le fait que la collaboration est 'immédiatement et définitivement im-

possible'. En effet, après avoir décidé de la licencier, l'employeur l'a laissée travailler et terminer son service. Pour qu'il soit question de motif grave, le travailleur ne peut plus être laissé en fonction, même pendant un court laps de temps.

En maintenant l'infirmière licenciée pour motif grave au travail après avoir envoyé la lettre de licenciement et en ne lui ayant pas fait quitter immédiatement son poste de travail, cela confirme que la collaboration entre parties n'était pas immédiatement impossible.

La Cour a décidé que l'employeur a procédé à tort au licenciement pour motif grave et l'a condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

*Cour du travail d'Anvers, division Hasselt 22.12.2020, RG 2020/AH/70*

## Licenciement d'un travailleur protégé qui a atteint l'âge de la pension

Un travailleur est représentant du personnel au sein d'une société. Le 26 juillet 2016, son employeur lui notifie sa décision de mettre fin à la relation de travail moyennant la notification d'un préavis de 26 semaines, tenant compte qu'au terme du préavis, l'intéressé aura atteint l'âge de la pension légale. Le travailleur preste le préavis et ne sollicite pas sa réintégration. Au moment où son contrat a pris fin, il était âgé de plus de 65 ans.

Le travailleur estime qu'au moment où le congé a été donné, il n'avait pas encore 65 ans et qu'il bénéficiait donc encore de la protection spéciale conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Le travailleur a dès lors demandé le paiement d'une indemnité de protection.

De son côté, l'employeur a estimé que comme il mettait un terme au contrat de travail en vue du départ à la pension et que l'intéressé aurait atteint l'âge légal de la pension à la fin du délais de préavis, il ne bénéficiait plus de la protection légale.

Tant le Tribunal que la Cour du travail ont fait droit à la demande du travailleur et condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de protection.

N'étant pas satisfait de ce jugement, l'employeur porta le dossier en cassation.

L'enjeu du litige consiste donc à savoir si le licenciement peut être notifié par l'employeur uniquement après que le travailleur protégé a atteint 65 ans ? Ou s'il peut le faire plus tôt pour autant que le délai de préavis prenne fin une fois que le travailleur a atteint l'âge légal de la pension ?

La Cour de cassation rejette le pourvoi estimant que :

- Conformément aux dispositions de la loi du 19 mars 1991, les représentants (candidats) du personnel au conseil d'entreprise et au comité ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des rai-

sons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent. La protection spéciale contre le licenciement n'est cependant plus accordée lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans, sauf s'il est de pratique constante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

- Autant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, estiment que pour être considéré comme représentant du personnel, les travailleurs ne peuvent pas avoir atteint l'âge de 65 ans.
- Cette protection contre le licenciement vise d'une part, à permettre aux délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise et d'autre part, à assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidat à cette mission. Elle a été instaurée dans l'intérêt général et intéresse l'ordre public.
- Le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail conclu entre elles prenne fin. Il sort ses effets non à l'expiration du préavis dont il est assorti, mais au moment où il est donné. Le congé ne peut donc être notifié par l'employeur avant que le travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991 ait atteint l'âge de 65 ans, même si le délai de préavis ne prend fin qu'après.

Par conséquent, un employeur qui veut licencier un délégué du personnel et qui ne veut pas payer d'indemnité de protection, devra attendre que ce dernier ait effectivement atteint l'âge de 65 ans avant de pouvoir lui notifier un préavis ou lui notifier la rupture immédiate de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Une alternative serait de convenir avec le délégué du personnel d'une rupture de commun accord du contrat de travail.

*Cour de cassation 14.12.2020, RG S.19.0020.F*



# Heureux Abri Rien ne va plus !



**Entorses au projet pédagogique, népotisme, mise à l'écart des délégués syndicaux... le climat social ne s'est pas amélioré à la rentrée à l'Heureux Abri à Momignies. Le personnel multiplie les arrêts de travail pour relancer la concertation et trouver une solution pour le bien des enfants et des salariés.**



**D**e nombreux arrêts de travail avaient déjà été organisés par les délégués du syndicat majoritaire APPEL-CGSLB fin de l'année scolaire dernière, suite à de très vives tensions sociales au sein du personnel de l'Heureux Abri durement éprouvé par un management jugé déficient. On se rappellera d'une fraude dans la déclaration d'emplois au bénéfice de M. Castiaux, directeur général, qui a toujours refusé de rencontrer les permanents syndicaux... Mme Petit, directrice à l'époque, avait d'ailleurs dû quitter son emploi.

## TRÈVE

C'est finalement les membres du CA qui avaient reçu les permanents syndicaux APPEL fin mai et promis la mise en œuvre de mesures d'équité permettant de ramener la paix sociale. En concertation avec les affiliés, une trêve avait dès lors été décidée. L'APPEL a demandé le report du bureau de conciliation de la commission paritaire qu'il avait sollicité. La situation tendue s'est depuis encore dégradée au point que Madame Leveque, la nouvelle directrice a donné sa démission. L'APPEL dénonce une fois encore l'absence

totale de concertation et le fait que l'offre d'enseignement ne tienne pas du tout compte du profil des élèves de cet enseignement spécialisé.

## NÉPOTISME

La délégation syndicale constate qu'une fois encore, les attributions privilégient certains cours (l'éducation physique, tout particulièrement) au détriment d'autres bien plus indiqués dans l'enseignement spécialisé et en rapport avec le projet pédagogique. M. Cornet, ancien directeur, parti à la pension en 2015, dont les deux fils sont professeurs d'éducation physique et bénéficient de cette offre d'enseignement inadéquate, se charge de la confection « sur mesure » des horaires. Un de ses fils, filleul du Président du Pouvoir organisateur, serait également candidat au poste de direction...

Les taux d'encadrement des élèves reflètent parfaitement la situation inéquitable : pas moins de 3 professeurs d'éducation physique encadrent un groupe de 16 élèves ! La norme est diversement appliquée pour les autres cours...

Lors de leur dernière rencontre avec les per-

manents APPEL, le mardi 28 septembre, les membres du CA se sont violemment querelés entre eux. L'engagement de revoir l'offre d'enseignement n'a depuis pas été tenue.

## CONCILIATION

Récemment, le délégué syndical APPEL a été violemment pris à partie par des membres de sa hiérarchie qui reste sourde à toutes les revendications de concertation et d'adaptation de l'offre d'enseignement. L'employeur persiste à ignorer les règles de base de la concertation sociale.

En guise de protestation de nouveaux arrêts de travail seront menés ces mercredi 6 et jeudi 7 octobre et une journée de grève le mardi 12 octobre.

Au vu de la situation, l'APPEL a réactivé sa demande de voir se tenir un bureau de conciliation de la commission paritaire et un préavis de grève a été décidé pour le mardi 12 octobre. Les délégués syndicaux régionaux viendront en soutien du mouvement. ■

**Marc Mansis**  
Secrétaire général APPEL - CGSLB

AXA

# La direction d'AXA veut remettre l'indexation en cause

La courbe rentrante effectuée par la direction d'AXA devrait relancer la concertation sociale sur une meilleure base. Son plan Be Smart présenté en juin contenait, entre autres révolutions, la remise en cause de plusieurs éléments du système de rémunération. La Délégation syndicale estime qu'une entreprise qui réalise des bénéfices aussi confortables a le devoir d'en faire profiter son personnel au lieu de gratter partout pour réaliser des économies sur la masse salariale.



Les candidats CGSLB ont – une fois de plus – largement remporté les élections sociales chez AXA. C'est le résultat d'un travail d'équipe sur le terrain.

Stupéfaction le 6 juin, lorsque la direction d'AXA a présenté son plan Be Smart à la Délégation syndicale. Elle entendait notamment dénoncer unilatéralement cet usage qui consiste à indexer l'entièreté du salaire. Elle voulait dorénavant limiter l'indexation sectorielle à la partie barémique du salaire et ne plus l'appliquer à la partie extra-légale dès le 1er janvier prochain. La direction estimait qu'un préavis de 6 mois serait suffisant pour négocier un accord global sur son plan en cinq parties : smart working, mobility, well being et reward.

## TRAVAILLER INTELLIGEMMENT

Déjà en pointe dans l'application du télétravail, AXA part dorénavant du principe que le lieu de travail normal est le domicile et qu'un membre du personnel ne doit se rendre au bureau que si cela a du sens, par exemple

pour participer à des réunions. Les espaces de travail seront à nouveau repensés pour faciliter la cohésion d'équipe.

## MOBILITÉ VERTE

Puisque les travailleurs devront encore moins venir au bureau, la direction s'est dit qu'elle pourrait économiser quelques euros en remplaçant les abonnements de transport en commun par des cartes et des tickets. La simple démarche de renouveler machinalement son abonnement sera donc remplacée par une corvée administrative au coup par coup.

## BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Tout en prétendant vouloir assurer un certain confort de travail, la direction ne s'attaque pas à la véritable cause du mal-être ressenti par le personnel : la surcharge chronique de travail aggravée par le plan social de 2017 qui a vu partir beaucoup de collègues et a privé l'entreprise de leur expertise.

## BAISSE DES RÉMUNÉRATIONS

Le volet le plus inacceptable du plan concernait bien entendu la révision à la baisse des rémunérations. Outre la remise en question de l'indexation de la partie non barémique des salaires, elle voulait revoir les fourchettes salariales sous prétexte qu'elles ne correspondent plus aux réalités du marché. En n'indexant plus du tout la rémunération des membres du personnel qui se situent au-delà de 125 % de la moyenne sectorielle, la direction a tenté de vendre son plan au



En dénonçant l'indexation de la partie non barémique des salaires, la direction a voulu placer directement la barre de ses revendications très haut pour affaiblir la position des syndicats. Ceux-ci ont régulièrement informé le personnel par visioconférence, mesures anti-Covid obligent.

personnel en faisant croire que l'impact de la mesure serait limité, sauf que, au fil de leur progression professionnelle, de plus en plus de gens vont se retrouver à moyen terme dans le cas et subir une perte de pouvoir d'achat.

## JURIDIQUEMENT INDÉFENDABLE

La remise en cause d'un usage aussi fort que l'indexation ne résisterait pas à une bonne argumentation devant un tribunal. La direction a été ramenée à la raison de toutes parts et a laissé entendre qu'elle accepterait de reprendre les négociations sur une meilleure base.

## Worldline

# Conséquences pour le travailleur du verdissement des voitures de sa société

« C'est une bonne chose », ont pensé les délégués CGSLB lorsque leur employeur a annoncé, il y a un an et demi, vouloir rendre son parc de véhicules de société plus vert. Mais concrètement, qu'est-ce que cela signifie pour les travailleurs concernés ? Comment faire en sorte que cette opération de verdissement leur soit également profitable ?



Quel est l'impact réel du passage aux voitures de société électriques pour les travailleurs concernés ? Comment faire en sorte que cette opération de verdissement leur soit également profitable ? Une mission pour Stephan Van Hellemont et ses collègues CGSLB chez Worldline.

**V**ous connaissez certainement Worldline, société cotée en bourse et experte dans le domaine des solutions de paiement sécurisé, avec des implantations dans le monde entier. En Belgique, depuis qu'elle a repris Ingenico, l'entreprise emploie quelque 1 500 travailleurs.

La réduction des émissions de CO<sub>2</sub> s'inscrit parfaitement dans la vision d'une entreprise à la recherche de solutions durables. Worldline le fait de différentes manières, notamment par le verdissement de son parc de voitures de société, qui compte plus de 700 véhicules.

## CLARTÉ

Selon le plan qui est entré en vigueur fin septembre, les véhicules de société sont progressivement remplacés par des voitures totalement électriques, du type BEV (véhicule électrique à batterie, full électrique, sans moteur à combustion) ou PHEV (plug-in hybride, avec moteur électronique soutenu par

un moteur à combustion, et pour lequel le travailleur s'engage à rouler le plus possible en mode électrique).

« La délégation CGSLB soutient ce changement fondamental, complexe », explique notre délégué Stephan Van Hellemont, papa et grand-père, fervent défenseur d'un monde plus vert. « Mais il a un impact considérable sur le travailleur ». En partant d'un sondage réalisé auprès du personnel et d'une étude approfondie, l'équipe CGSLB a demandé davantage de clarté à la direction : quelles sont les conséquences pour les travailleurs de cette transition importante ? Quelles seront les possibilités de recharge des véhicules ? Est-ce qu'une borne de recharge sera installée au domicile et comment sera-t-elle sécurisée pour éviter que d'autres personnes ne l'utilisent ? Quid de cette borne lorsque le travailleur quitte l'entreprise ? Et pour la facturation de l'électricité chargée, cela se passe comment ? Quelles seront les modalités relatives à l'utilisation du véhicule en dehors des heures de travail, à l'étranger ou dans une région mal desservie pour la recharge ? Selon la distance entre le domicile et le lieu de travail, est-il préférable de choisir un véhicule BEV ou PHEV ?

## CALCUL CORRECT

Il faut également tenir compte de l'aspect financier. Le législateur belge encourage ce verdissement, ce qui se traduit par une déductibilité fiscale des coûts plus élevée. L'avantage de toute 'nature' de ces conducteurs est moindre que pour ceux qui ont une voiture diesel, essence ou hybride. « Cela nous conduit au 'coût total de possession' (TCO Total cost of ownership), c'est-à-dire ce

que le véhicule coûte sur la durée de son cycle d'utilisation », ajoute Stephan. Dans le calcul du TCO, plusieurs paramètres déterminent le montant du budget voiture mensuel final. Parmi eux se trouve le 'coût du carburant', « Il est donc essentiel que le calcul soit correct. La mesure de la consommation de carburant d'une voiture PHEV est plus complexe que pour un véhicule BEV parce qu'il dépend de la proportion de temps où le collaborateur roule effectivement en électrique. L'application du coefficient de variation exact, peut avoir un effet sensiblement favorable sur le budget voiture final du travailleur. »

## SUIVI INTENSIF

Les délégués CGSLB, qui détiennent 70 % des mandats chez Worldline, ont suivi et participé aux discussions sur tous ces aspects, y compris la nouvelle car policy. À cet effet, plusieurs services au sein de l'entreprise ont dû collaborer. « Cela n'a pas toujours été évident. À force de patience et de persévérance, les négociations ont duré 15 mois. En raison du boom des voitures électriques et du manque de pièces détachées essentielles, le délai de livraison des nouveaux véhicules s'est allongé », précise Stephan, représentant du personnel au CE et au CPPT, et élu par ses collègues représentant international au SNB (Special Negotiation Body), avec pour mission de mettre en place le futur Conseil d'entreprise européen de Worldline.

## PROCHAINE ÉTAPE

Pour les délégués CGSLB, le travail n'est pas terminé. Le plan est lancé, sous réserve de modifications. « Il reste encore quelques questions et demandes auxquelles le management



n'a pas encore répondu », précise Stephan qui a joué un rôle de pointe dans ce dossier et souhaite mettre l'accent sur le travail accompli par toute l'équipe CGSLB. « Quoi qu'il en soit, si nous pouvons verdir notre parc de voitures de société, c'est déjà un bon début, et

cela profite tant à l'employeur qu'aux travailleurs. Nous pouvons dès lors passer à l'étape suivante : si l'on veut vraiment réduire les émissions de CO<sub>2</sub>, il faut non seulement des véhicules moins polluants, mais aussi faire en sorte que les gens abandonnent la voiture ».

Et là, Stephan pense aux vélos (électriques), trottinettes, leasing de vélos, etc. Il donne déjà le bon exemple en se rendant régulièrement à vélo ou en speed pedelec au travail à Bruxelles. Pour un trajet aller-retour, cela représente pas loin de 96 km ! ■

## Arrêt de travail chez TNT/FedEx pour intégrer la phase 1 Renault

La CGSLB dénonce une discrimination syndicale de la part de la direction de TNT/FedEx de Liège. La direction de TNT/FedEx de Liège décide d'écarter, subitement et sans raison valable, la CGSLB de la phase des négociations dans le cadre de la procédure Renault.

La CGSLB et ses représentants syndicaux élus suite aux dernières élections sociales 2020 ont pourtant participé à toutes les réunions syndicales depuis le début de la procédure du licenciement collectif annoncée chez TNT-FedEx, en janvier 2021.

Suite aux dernières élections sociales de novembre 2020 et comme le prévoit la loi, les mandats de la délégation syndicale (d'une durée de quatre ans) ont bien été renouvelés. Ainsi, la CGSLB a introduit la composition de sa délégation syndicale, au même

titre et en même temps (02/2021) que les deux autres syndicats représentés également au sein de l'entreprise.

Dans un dossier aux enjeux aussi importants concernant l'ensemble du personnel, la direction de TNT/FedEx décide à présent, sans fondement légal, qu'en cas de désaccord sur la répartition des mandats en délégation syndicale, seule la délégation syndicale CGSLB n'existerait pas au sein de l'entreprise TNT-FedEx. Sous ce prétexte, la direction voudrait alors poursuivre les discussions uniquement avec les syndicats représentés sous l'ancienne mandature.

Aucun texte légal ne permet cependant à la direction de TNT/FedEx :

- de prendre une telle décision discriminatoire à l'égard de la seule CGSLB ni

- de trancher unilatéralement dans un éventuel litige relatif à la délégation syndicale.

Bien au contraire, toutes les dispositions conventionnelles et sectorielles précisent clairement que les mandats de la délégation sont d'une durée de 4 années et doivent être renouvelés après chaque élection sociale, ce qu'a officiellement effectué la CGSLB.

La CGSLB ne peut tolérer de discrimination quelle qu'elle soit. Elle a marqué un arrêt de travail pour dénoncer toute discrimination dont la discrimination syndicale à son égard. La CGSLB demande à TNT-FedEx de revenir sur sa position illégale et de reconnaître équitablement également la nomination de sa délégation syndicale. À défaut de quoi, plainte pour discrimination sera déposée et d'autres actions seront menées. ■

Vicky Hendrick

## Licenciement collectif chez X-Air Services Liège

X-Air Services Liège a annoncé vouloir se séparer de 65 équivalents temps plein sur un effectif de 101 travailleurs.

Cette décision serait la conséquence de l'annonce officielle de ASL Airlines Belgium, son actionnaire à 50 % et son principal client (99 %), de vouloir transférer la maintenance de 20 de ses 26 avions vers l'aéroport Charles de Gaulle en France.

Lors des différentes réunions du Conseil d'Entreprise qui ont déjà eu lieu, la CGSLB n'a pas manqué de tirer la sonnette d'alarme à plusieurs reprises pour envisager rapidement des alternatives dans le cas où il n'y aurait plus suffisamment d'avions maintenus sur Liège. Avec une telle annonce, à six mois de l'échéance du transfert fixée à

mars 2022, la CGSLB s'inquiète de la réelle volonté de la direction de trouver des solutions pour limiter l'impact des licenciements.

X-Air Services possède également un site à Bruxelles. "On pourrait proposer aux travailleurs de Liège d'aller travailler à Bruxelles, et peut-être que certains travailleurs de Bruxelles pourraient être intéressés d'aller à Charles de Gaulle", explique Vicky Hendrick, Secrétaire permanente CGSLB après la réunion avec la direction du 6 octobre. "Le projet de transfert du personnel vers Charles de Gaulle est beaucoup plus compliqué quand on a des travailleurs qui sont là parfois depuis plus de cinq ans. Ce n'est pas une solution pour nous, mais plutôt un report d'échéance." ■

Vicky Hendrick

# Logistics Nivelles est viable

La procédure Renault va débiter suite à l'annonce de la direction du propriétaire Kuehne+Nagel de fermer le dépôt Logistics à Nivelles. L'incertitude demeure pour les travailleurs de Supertransport qui assurent l'acheminement des marchandises depuis les entrepôts de Logistics Nivelles vers les magasins Carrefour.



Supertransport. Abdelhak Rzine, Barbara Leduc (secrétaire permanente), Jean-Marie Velasco Gonzalez, Patrick Gourdin et Thierry Derycke ne voient rien de positif dans les propositions de la direction qui est bien décidée à fermer le site de Nivelles.



Damien Garin, Cynthia Cario, Fabio Stella, Birol Aydin et Philippe Louicis, délégués chez Logistics Nivelles, rejoignent l'entrée du site après le rangement des remorques afin de reprendre l'activité suite au vote des travailleurs.

**K**uehne+Nagel, propriétaire de Logistics Nivelles, a annoncé le 22 septembre son intention de fermer les entrepôts de Nivelles à l'automne 2022 et de licencier les 549 travailleurs. Complètement stupéfait, le personnel a réagi en arrêtant le travail et en partant bloquer les entrepôts de Kontich, Willebroek et Sint-Kathelijne-Waver, dans la région anversoise tandis qu'à Nivelles les camions étaient méticuleusement rangés

pour bloquer le site. Depuis, le personnel a voté la reprise du travail. Pendant les opérations sauvetage de ce qui pouvait encore l'être dans les denrées périssables, il a été placé en chômage temporaire pour force majeure.

## MAUVAISES RAISONS

« Les motivations de la direction pour justifier la fermeture ne sont pas claires » lance Barbara

Leduc, Secrétaire permanente CGSLB pour Logistics Nivelles et Supertransport.

« Sous prétexte que le site ne serait pas rentable elle veut fermer les entrepôts du Brabant wallon, alors que nous la soupçonnons de vouloir faire table rase, le temps de moderniser les infrastructures, de se débarrasser de travailleurs aux salaires trop élevés et de délégués syndicaux trop remuants, avant de recommencer à Nivelles ».

## PHASE 1

Au cours des réunions de la phase 1 de la procédure Renault, le banc syndical va poser toutes les questions sur les raisons réelles de la fermeture et avancer des contrepropositions pour démontrer que le site est bel et bien viable et éviter les licenciements. Approvisionner les magasins Carrefour de Wallonie à partir de la région d'Anvers dans les conditions de circulation actuelles de circulation relève de l'utopie. Quant à changer de lieu de travail, les personnes qui habitent en Wallonie ne se voient pas affronter les embouteillages pour aller prendre leur service à Kontich ou Sint-Kathelijne-Waver. ■

# AG Insurance manque de respect pour son personnel

**Les mardi 5 et jeudi 7 octobre, des actions syndicales ont eu lieu chez AG Insurance (Bruxelles, Anvers et Charleroi). La charge de travail est excessivement élevée, il n'y a pas de compensation pour les efforts fournis pendant la crise Covid. De plus, la direction refuse de négocier une convention collective de travail pour le télétravail.**

**L**e personnel et les syndicats en ont assez qu'une entreprise qui se présente comme un " Top Employer " et qui réalise des bénéfices de plus d'un demi-milliard d'euros depuis des années, ait si peu de respect pour son personnel.

## UNE DIRECTION BIEN MAL AVENANTE

Le mois dernier, la direction a mis fin unilatéralement aux négociations sur un accord collectif relatif au télétravail et a tenté de faire signer au personnel un avenant individuel au contrat de travail. Elle a même menacé le personnel : si vous ne signez pas avant le 8 octobre, vous ne serez pas autorisé à télétravailler un seul jour après cette date. C'était la goutte d'eau qui a fait déborder le vase.

Bien que le personnel ait tout donné durant une année Corona difficile, au cours de laquelle AG Insurance a de nouveau réalisé un bénéfice net de plus d'un demi-milliard d'euros, la direction a refusé d'intervenir : pas d'indemnité de télétravail pour 2020, pas de chaise de bureau ergonomique, pas de compensation équitable pour la suppression de l'enregistrement du temps de travail en cas de télétravail (c'est-à-dire pas de compensation pour les nombreuses heures supplémentaires gratuites effectuées à la maison en raison d'objectifs irréalisables, de réunions à des heures impossibles, de permanences obligatoires...).

## GRÈVE DU TÉLÉTRAVAIL

Il y a quinze jours, les syndicats ont organisé des réunions du personnel digitales avec une participation record de 1 300 personnes. Plus de 90 % des personnes présentes ont soutenu la proposition Télétravail des syndicats et une grande majorité a demandé que des actions soient entreprises en cas d'échec des négociations. Les syndicats ont ensuite appelé le

personnel à se rendre en masse au bureau le mardi 5 et jeudi 7 octobre au lieu de faire du télétravail, et à signer une pétition rejetant explicitement la proposition de télétravail et l'attitude de la direction. Cette pétition a été signée par plus de 1 000 personnes sur une seule journée. Les syndicats espèrent que la direction va maintenant présenter une proposition améliorée, qui témoigne d'un réel respect pour le personnel.

## BÉNÉFICE RECORD POUR AG...

Tout pour les actionnaires, rien pour le personnel. Cela s'ajoute au refus de la direction de compenser les prestations fournies en 2020 dans des conditions difficiles (télétravail à temps plein) avec peu de contacts humains, ainsi qu'au manque chronique de personnel et à la charge de travail excessive dans presque tous les services.

Au début de l'année, les syndicats ont déjà empêché une grève spontanée à Charleroi, où le département (assurance pour) "Particuliers et petites entreprises" se débat depuis deux ans avec une charge de travail excessive et un sous-effectif systématique. Après une action symbolique en juillet, lorsque les employés ont cessé de répondre aux coups de téléphone des courtiers, la direction a mis en place des mesures temporaires. Cependant, il n'y a pas eu de mesures structurelles et donc pas de véritables solutions : la situation est restée aussi mauvaise qu'avant. Les mesures temporaires ont de nouveau été supprimées au début du mois de septembre et la direction veut maintenant organiser des "heures supplémentaires volontaires" sur quatre samedis pour résorber le retard. Les syndicats et le personnel concerné n'acceptent plus ce manque de respect pour le bien-être de ces personnes surchargées de travail.



## SYNDICATS RÉDUITS AU SILENCE

Depuis trois ans maintenant, la concertation sociale chez AG va de mal en pis : elle est devenue une coquille vide. Premièrement, seul un minimum absolu d'informations a été donné dans les organes de consultation. Ensuite, le nombre de mandats a été limité et le temps que les délégués peuvent y consacrer a été remis en question. Aujourd'hui, les représentants du personnel sont intimidés et les mailboxes syndicales sont bloquées. Trop c'est trop : s'il n'y a pas d'amélioration, de nouvelles actions suivront. ■



## ODD 8 :

# Neutralité climatique, travail décent et démocratie



Les 9 et 10 septembre derniers, la CGSLB a participé à une conférence à Montepulciano (Italie) sur la manière dont les syndicats peuvent contribuer à une Europe plus durable. Le travail décent, la neutralité énergétique et la démocratie en constituaient les thèmes principaux. C'était la conclusion du projet de la CES concernant les ODD (Objectifs de développement durable) des Nations unies, avec le soutien de l'Union européenne.

Lors de différents ateliers, les syndicats ont pu partager leurs expériences au sujet des initiatives nationales prises dans le cadre de la mise en œuvre concrètes des ODD. L'objectif de ce projet de la CES était d'une part de promouvoir l'importance des ODD dans le travail syndical, et d'autre part de sensibiliser le public au rôle des organisations syndicales pour aider à les atteindre.

### #TIMEFOR8

Dans ce cadre, la CGSLB, la CSC et la FGTB ont réalisé trois grands projets. Elles ont tout d'abord décidé d'intégrer dans leurs programmes de travail nationaux la campagne mondiale de la Confédération syndicale internationale (CSI) #timefor8 sur le rôle de l'ODD 8. Nous avons coorganisé un atelier portant sur l'ODD 8 « Croissance durable inclusive et travail décent », le 28 octobre 2020, dans le cadre de l'édition annuelle du SDG Forum. Le rôle fondamental de la protection sociale et du dialogue social y ont été soulignés. Pour soutenir ce travail et expliquer aux participants du Forum les raisons qui poussent les syndicats à investir dans les ODD, nous avons élaboré une brochure spéciale intitulée « #Timefor8 : Quelle est la contribution du secteur privé à la durabilité sociale ? ». Nous avons constaté que de nombreuses entreprises s'engagent pour les ODD, mais qu'il y a peu de place pour le dialogue social.

### LIEN DURABILITÉ - ODD

Ensuite, le 11 mars 2021, nous avons organisé un atelier plus pratique, auquel les mandataires et collaborateurs des trois syndicats ont pu participer. Ce fut l'occasion de présenter des cas concrets illustrant le rôle des syndicats sur les lieux de travail pour atteindre l'ODD 8. La CGSLB a pour sa part partagé son expérience au sujet de SUSTATOOL, un outil qui permet aux délégués syndicaux de faire le lien entre le thème de la durabilité et les ODD en passant par la concertation sociale.

Les trois syndicats ont aussi travaillé sur une brochure afin de donner quelques lignes directrices aux participants concernant le développement durable, le travail décent, les droits internationaux des travailleurs et les activités économiques dans des pays tiers.

Dans ce cadre, nous voulons souligner trois pistes :

- la nécessité d'avoir des clauses sociales et anti-dumping dans les traités commerciaux rendant contraignants et exécutoires les droits repris dans les traités fondamentaux de l'OIT.
- un meilleur encadrement du soutien de la coopération au développement au secteur privé pour répondre aux normes sociales de base.
- une législation qui incite les entreprises à un devoir de diligence concernant le travail décent dans leurs chaînes de valeur à l'étranger.

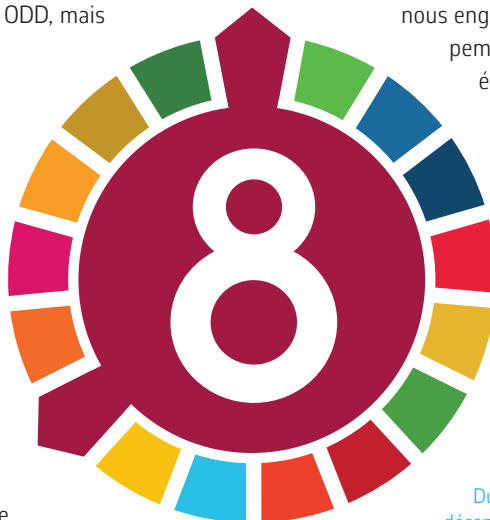
### EMPLOIS VERTES ET DÉCENTS

Finalement, lors du SDG-Forum du 5 octobre dernier à Bruxelles, nous avons animé un atelier consacré à la transition juste pour des « Emplois verts et décents ». En souscrivant à l'Agenda 2030, nous nous engageons à poursuivre des objectifs de développement durables (ODD) sur le plan économique, écologique et social, sans aucun impact négatif l'un sur l'autre.

À la CGSLB, nous sommes ravis d'avoir fait partie du projet de la CES sur les ODD et nous continuerons à donner toute sa place à l'ODD 8 dans notre action syndicale. ■

Cedric Heylen  
Maresa Le Roux

#timefor8. CGSLB, CSC et FGTB ont coorganisé un atelier portant sur l'Objectif de Développement Durable 8 : Croissance durable inclusive et travail décent.





# Conséquences de la pandémie pour les syndicats Sud-Africains

**Avec près de 3 millions de contaminations au coronavirus, l'Afrique du Sud est le pays qui a été le plus lourdement touché sur le continent africain. La Covid-19 a eu un impact sur les affiliés et le fonctionnement du SACCAWU (South African Commercial Catering and Allied Workers Union), le partenaire syndical MSI/CGSLB depuis 2008.**

L'Afrique du Sud connaît actuellement une 3e vague de contamination et déplore pas loin de 90 000 décès liés à la Covid-19. La campagne de vaccination nationale s'est développée très lentement, seulement 8 millions de doses ont été administrées alors qu'il y a plus de 60 millions d'habitants. Par conséquent, seule 13 % de la population est complètement vaccinée.

Entre avril et juin 2021, l'Afrique du Sud a enregistré un nouveau record de son taux de chômage, avec 34,4 %. À titre d'exemple, en Belgique, ce taux s'établissait à 5,9 % en juin. Le pays était déjà en récession lorsque l'épidémie de coronavirus a frappé en mars 2020. Les mesures de confinement pour tenter de l'endiguer ont encore aggravé la situation économique. L'économie s'est contractée de 7 % en 2020 !

## FAILLITES ET LICENCIEMENTS

Le SACCAWU, actif dans le commerce de gros et de détail mais aussi dans l'Horeca, les hôtels et le tourisme, a rapidement été confronté à une vague de faillites et de licenciements parmi ses 160 000 affiliés.

À côté des éléments bien connus que sont les violations des droits du travail, les licenciements, les fermetures d'entreprise ou encore le manque de sécurité sur les lieux de travail, « la faim et la sécurité alimentaire » sont venus s'ajouter et ont un énorme impact sur les membres du SACCAWU. Ceux qui ont perdu leur travail ou qui ne pouvaient temporairement plus travailler, craignaient davantage de mourir de faim que de la Covid-19.

## CAMPAGNE DE SÉCURITÉ

En collaboration avec le COSATU, le SACCAWU a d'abord lancé une campagne sur la sécurité et la santé au travail. Au début de la crise sanitaire, de nombreux employeurs n'étaient pas en mesure de laisser les gens travailler en sécurité. Plusieurs actions syndicales ont alors eu lieu pour dénoncer ce problème. Dans une 2e phase, l'organisation syndicale a donné

des informations concernant les droits des travailleurs en cas de licenciement ou de chômage temporaire. En effet, de nombreux travailleurs ont perdu leur emploi du jour au lendemain, et souvent, les employeurs n'avaient pas souscrit d'assurance chômage pour eux. Et enfin, le SACCAWU a aussi accordé une attention particulière aux conséquences de la Covid-19 sur les femmes. Elles ont été parfois licenciées pendant leur congé de maternité et n'avaient alors pas accès à l'assurance chômage.

Les partenaires sociaux en Afrique du Sud ont pu négocier l'octroi d'un salaire de base de 35 euros par mois et par citoyen, quel que soit le statut et qu'ils aient ou non déjà reçu une autre forme d'allocations, ainsi que l'introduction d'un système de chômage temporaire.

## CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Afin de faciliter la communication entre les collaborateurs de l'organisation répartis dans les 9 provinces d'Afrique du Sud, le SACCAWU a dû très vite se digitaliser. Les négociations collectives se sont elles aussi déroulées en ligne. Grâce au partenariat avec MSI/CGSLB, le SACCAWU a pu compter sur du matériel de sécurité pour son propre personnel mais aussi des formations pour organiser les services et le travail de manière digitale.

## DÉFIS FUTURS

Faire de la sécurité et la santé au travail un droit fondamental, continuer à lutter contre la violence liée au genre et au harcèlement sur le lieu de travail, élargir le droit à la sécurité sociale aux groupes les plus vulnérables, voilà les principaux défis qui attendent le SACCAWU. Sans oublier qu'il va falloir reconstruire après la crise, notamment en recrutant des affiliés et en améliorant les services.

Maresa le Roux



# La 5G à Bruxelles

## Opportunité ou fausse bonne idée

**Le gouvernement bruxellois prévoit d'augmenter la norme globale d'exposition aux champs électromagnétique à 14,5V/m pour introduire la 5G fin 2022. Opportunité pour l'économie et l'emploi ? Ou danger pour la santé ?**



**D**epuis plus de 15 ans, suite à l'ordonnance du 1er mars 2007 relative à la protection de l'environnement contre les éventuels effets nocifs et nuisances provoqués par les radiations non ionisantes, la norme d'exposition aux champs électromagnétique en vigueur dans la région est de 6V/m (0.096W/m<sup>2</sup>) à la fréquence de 900 MHz. Cette norme est valable pour l'ensemble des lieux accessibles au public, que ce soit en extérieur (au parc, en rue, etc.) ou en intérieur (bureau, musée, etc.). L'introduction de la 5G, prévue fin 2022 à Bruxelles, nécessitera une augmentation de ces seuils maximaux, ce que la Région semble vouloir mettre en œuvre. Le gouvernement prévoit d'augmenter la norme globale à 14,5V/m.

### LA 5G FAIT TANT DÉBAT

La 5G est comme son nom l'indique la 5ème génération de norme pour les réseaux mobiles. Cette évolution de la technologie est plus rapide, elle offre des temps de réactions plus courts et permet de connecter plus d'appareils. D'après ses défenseurs, la 5G devrait

entraîner des innovations industrielles et sociales. Les réfractaires mettent en avant les risques pour l'environnement et la santé. Ils soutiennent également le principe de précaution.

### AVANTAGES ÉCONOMIQUES

D'après le secteur des télécommunications, nous allons dans un délai proche atteindre la capacité maximale de la 4G et le réseau risque d'être saturé, ce qui serait à l'origine d'interruption dans les communications, une chute du débit et une baisse dans la qualité de streaming.

De nombreuses villes, dont Bruxelles se sont lancés comme projet, la smartcity, et l'introduction de la 5G pourrait être un coup de pouce pour son développement en rendant possible la mise en place de service plus efficaces pour les citoyens : mobilité multimodale avec des réseaux de transports intelligents, des services de secours plus efficaces, une gestion intelligente des ressources, etc. La 5G devrait également permettre d'accélérer la digitalisation et de réindustrialiser l'Europe. Des entreprises pourront mettre en place des processus afin d'automatiser et surveiller les productions. À nous en tant que syndicat d'être vigilant aux risques de perte d'emploi pour les moins qualifiés.

### SANTÉ ET ENVIRONNEMENT

Les différentes études sur l'impact des ondes électromagnétique sur la santé ne sont pas alarmistes, surtout avec les normes d'émission actuelles dans la région bruxelloise. Mais les études ont été réalisées en laboratoire et non dans des conditions de vie réelles (les antennes, plusieurs utilisateurs en lignes en même temps...). Certains experts préfèrent de

ce fait être plus prudents et demandent le principe de précaution.

Au niveau environnemental, l'instauration de la 5G aura également des répercussions. Vu l'accroissement du nombre d'utilisations, il y aura plus de data utilisées et donc un risque d'augmentation des émissions de CO<sub>2</sub>, ce qui pourrait compromettre les objectifs européens en la matière.

L'arrivée de la 5G est également une forme d'obsolescence programmée, vu que de nombreux smartphones ne peuvent pas fonctionner avec la 5G. Le risque est grand que de nombreuses personnes décident d'opter pour l'achat d'un nouveau téléphone, alors que l'ancien avait encore une belle vie devant lui.

### BESOIN RÉEL ?

La Région bruxelloise a chargé une commission délibérative\* de formuler des recommandations relatives à l'implémentation de la 5G sur son territoire. Au total ce sont 43 recommandations qui ont été émises. Celles-ci portent sur les aspects environnementaux, de santé, d'économie-emploi et des aspects technologiques.

Par ailleurs, il est de bon ton de se demander si nous avons vraiment besoin de cette évolution technologique. Ne pousse-t-elle pas à la consommation, voir la surconsommation de biens et de services ? Est-ce que la balance bénéfique/impact est positive ? Qu'en est-il réellement de l'impact des ondes sur la santé et sur l'environnement ? Et un retour vers le filaire ne serait-il pas une solution au moins partielle à certains enjeux ? Sans oublier bien sûr les impacts sociaux et sociétaux tel que le risque de perte d'emploi pour les moins qualifiés. ■

Yael Huysse

\* Une commission délibérative est un lieu de débat entre parlementaires et citoyens tirés au sort (¼ de parlementaires, ¾ de citoyens). Cette commission est constituée pour traiter d'une thématique bien spécifique qui peut être proposée par les Bruxelloises et les Bruxellois (suggestion citoyenne) ou par les parlementaires.



# Impact du télétravail sur Bruxelles

Pour Bruxelles, le télétravail n'est pas anodin. Lorsqu'il a été rendu obligatoire, au plus fort de la crise, la Région était méconnaissable. L'air y était plus respirable, la mobilité très fluide et le calme régnait dans toutes les artères bruxelloises. Mais en même temps, les hôtels étaient vides, les touristes (d'affaires et de loisir) restaient chez eux, les restaurants étaient désertés voire fermés. Sans parler du secteur de la culture.

**T**out le monde n'a pas vécu cette crise de la même manière. Certains ne pouvaient plus travailler quand d'autres ont vu leur charge de travail augmenter, notamment grâce au télétravail. Tous les secteurs non plus n'ont pas subi cette crise de la même manière : le snack situé en zone de bureau est resté sans activités alors que d'autres commerces ont vu leur chiffre d'affaire exploser.

## L'ESSAYER C'EST L'ADOPTER

Bien sûr et heureusement cette période n'est pas représentative de ce que sera la Région de Bruxelles dans le futur et tout le monde s'accorde pour dire que le télétravail 5 jours par semaine n'est pas une solution envisageable.

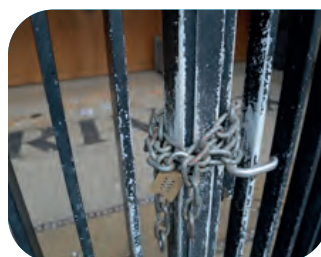
Mais le monde du travail a pris goût au télétravail : les employeurs peuvent réduire leurs charges en réduisant leurs espaces de bureau et les travailleurs et travailleuses peuvent mieux concilier leur vie privée et professionnelle. Le télétravail a tendance à s'implémenter car tant les entreprises que les travailleurs ne veulent plus revenir à une situation avant la Covid. Tout le monde semble d'accord pour s'orienter vers ce nouveau mode d'organisation du travail.

Mais quels sont les impacts pour notre Région ?

## VACANCE DES BUREAUX

La Covid et son corollaire, le télétravail ont mis en lumière par exemple la question de la vacance des bureaux qui préexistait à la crise sanitaire. Dans le dernier état des lieux 2018, 2019 et 2020 de l'observatoire des bureaux\*, on peut lire que tout porte à croire (mais on ne sait pas encore dans quelle proportion) que les besoins en bureaux vont diminuer et que les tâches qui seront réalisées au bureau seront celles qui ne peuvent pas être accomplies chez soi. Le rapport précise aussi que certains quartiers centraux (comme le quartier Nord ou le Pentagone), mieux desservis en transports publics, mieux entourés de commodités urbaines et enrichis de logements attirent vers eux les délocalisations dont souffrent d'autres quartiers. Avec comme répercussion, la désertion de quartiers entiers et les difficultés immenses rencontrées par tous les commerces qui vivent de cette activité professionnelle. Pensons à la Commission européenne qui planifie d'abandonner tous ses sites satellites d'ici 2030 pour se concentrer autour de l'axe Loi et aux abords du Cinquantenaire, au détriment des sites d'Evere, d'Auderghem et du Champ de Mars.

D'un côté, des organisations comme la Commission européenne an-



noncent vouloir réduire l'espace occupé au rythme de l'échéance de leurs baux, d'un autre côté de nouveaux espaces de bureaux seront construits en raison de permis octroyés avant la crise !

## RÉORIENTATION DES TRAVAILLEURS

Il est encore trop tôt pour mesurer les conséquences de ces bouleversements. Mais la tendance semble se dessiner : autour du bureau, les travailleurs et les travailleuses veulent toutes les facilités offertes par la ville et seuls les quartiers qui offriront ces services vont concentrer les espaces de bureaux.

Face à cette situation, la CGSLB Bruxelles s'inquiète : quel sera le sort réservé aux métiers qui sont liés à la présence de bureaux : catering, horeca, nettoyage... Comment ces secteurs vont-ils évoluer ? Combien de travailleuses et travailleurs vont perdre leur travail et combien vont pouvoir se réorienter ? Quel est le bilan carbone du télétravail ? Combien de ménages vont quitter la Région vers la Flandres ou la Wallonie ? Les logements resteront-ils accessibles et adaptés au télétravail ? Autant de questions suivies de près par la CGSLB Bruxelles qui demande une évaluation chiffrée et continue par secteur, par quartier mais aussi ventilée homme/femme... ■

Patricia De Marchi

\* Perspective.brussels, Observatoire des bureaux, Etat des lieux 2018, 2019 et 2020/pipeline/Approche des effets de la crise sanitaire sur les bureaux, n°39

# Les nanomatériaux : infiniment petits, infiniment risqués ?



Trouvant effectivement des applications dans de nombreux domaines, les nanomatériaux font partie intégrante de notre vie quotidienne, mais cette banalisation cache pourtant des incertitudes et des risques pour les travailleurs, les consommateurs et les citoyens.



Les nanomatériaux sont des matériaux relevant de l'infiniment petit, existant à l'état naturel ou dérivant d'un processus de production industriel. La taille extrêmement réduite de ces matériaux leur confère des propriétés particulières différentes de celles du même matériau pris à l'échelle macroscopique. Ils présentent effectivement une surface rapportée à leur masse plus importante que les matériaux de plus grande taille ; ce qui peut induire une réactivité chimique plus élevée et influencer leurs propriétés électriques ou mécaniques.

## PRÉSENCE AVÉRÉE ET RISQUES POTENTIELS

D'aucuns seraient tentés de réduire ce sujet au seul domaine scientifique, voire à la science-fiction ou de le considérer en toute hypothèse très éloigné de nous. Cependant, même s'ils sont invisibles à l'œil nu, les nanomatériaux sont bel et bien présents dans notre quotidien. De nombreux produits contenant des nanomatériaux sont commercialisés et utilisés couramment par les consommateurs du monde entier. Il s'agit d'une réalité qui concerne un nombre impressionnant de secteurs, puisque sont notamment concernés l'industrie automobile, la défense, l'aérospatial, l'électronique, les ordinateurs, l'énergie, l'environnement, l'alimentation, l'agriculture, la construction, le pharmaceutique, le médical, les cosmétiques...

Néanmoins, le fait que de tels produits soient présents sur le marché n'est pourtant pas synonyme de fiabilité, de garantie ni de certitude.

En effet, dans la mesure où les impacts potentiels des nanomatériaux sur la santé humaine et sur l'environnement sont encore peu connus, ils questionnent de nombreux acteurs sociétaux, dont les syndicats, tant sur leur cycle de vie que sur les potentiels risques qu'ils peuvent contenir pour la santé et l'environnement.

## ENCADREMENT EN ÉVOLUTION

Techniquement, les nanomatériaux tombent sous le champ d'application du règlement européen « REACH » qui porte sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Entré en vigueur le 1er juin 2007, REACH a notamment pour objectif d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et l'environnement contre les risques que peuvent poser les produits chimiques. En outre, il fait porter à l'industrie la responsabilité d'évaluer et de gérer les risques posés par les produits chimiques et de fournir des informations de sécurité adéquates à leurs utilisateurs. Il y a encore peu, ce règlement ne contenait aucune disposition spécifique concernant les nanomatériaux, créant de la sorte un vide juridique au niveau de la législation européenne que les États membres de l'UE tentaient parfois de combler au niveau national.

Depuis le 1er janvier 2020, le règlement Reach prend explicitement en compte les nanomatériaux. Les nouvelles contraintes s'adressent aux fabricants, aux importateurs et aux utilisateurs en aval de nanomatériaux. Elles précisent les informations à fournir concernant leurs caractéristiques de base, leur utilisation, leur manipulation, les risques qu'ils représentent et comment les maîtriser. Reste désormais à voir la capacité des industriels à répondre à ces nouvelles exigences...

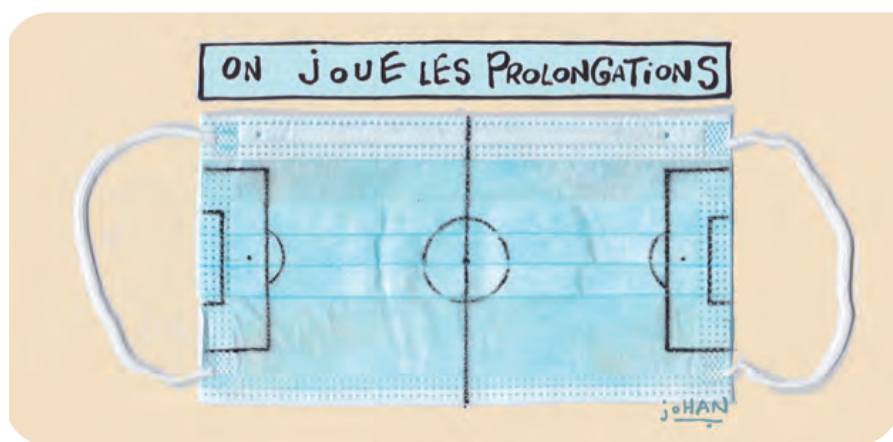
## REGISTRE D'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS

Par ailleurs, les nanomatériaux tombant sous la législation de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, il serait de bon ton de mettre en place et rendre accessible, un registre obligatoire relatif à l'exposition des travailleurs aux nanoparticules, ceci en association avec des programmes de surveillance de la santé. Ce registre devrait être réalisé au niveau national où toutes les pathologies contenues dans les listes belge et européenne devraient être déclarées ainsi que les maladies pour lesquelles une cause dans l'exercice de la profession est au moins soupçonnée. ■

Charline Wandji

# Prolongation des mesures Corona pour le chômage temporaire

Le gouvernement fédéral s'est mis d'accord une dernière prolongation ciblée de certaines mesures de soutien corona, jusque fin décembre 2021.



mensuel plafonné au lieu de 65 %, plus un supplément de 5,74 € brut par jour (sauf pour force majeure médicale). Le précompte professionnel réduit à 15 % reste d'application jusque fin décembre 2021 et vous ne devez pas remplir de carte de contrôle.

Les travailleurs en chômage temporaire pour force majeure ont immédiatement droit aux allocations sans devoir satisfaire aux conditions d'admissibilité. Cela vaut également pour le chômage temporaire pour raisons économiques jusqu'au 31 décembre 2021.

Les chômeurs temporaires avaient la possibilité de travailler dans les secteurs de l'agriculture et l'horticulture, les soins de santé, l'enseignement, les centres de tracing ou de vaccination avec maintien de 75 % de leurs allocations. Cette mesure n'est pas prolongée au-delà du 30 septembre 2021.

Il s'agit notamment de la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure pour les travailleurs qui se retrouvent sans travail à cause de la pandémie. Elle devait se terminer au 30 septembre mais elle est prolongée pour tous les secteurs jusque fin 2021.

Le droit au chômage temporaire est également maintenu jusqu'au 31 décembre pour les travailleurs qui doivent s'absenter du travail pour la garde d'un enfant (fermeture crèche, école, quarantaine...).

Les allocations de chômage temporaire sont toujours calculées à 70 % du salaire brut

## Fin du gel de la dégressivité des allocations de chômage complet

En tant que chômeur complet, vous êtes normalement soumis à ce que l'on appelle la « dégressivité ».

Cela signifie que le montant de vos allocations diminue après un certain nombre de mois, pour finalement atteindre un montant forfaitaire. Au début de la pandémie de covid19, en avril 2020, le gouvernement a décidé de geler temporairement cette dégressivité. À partir d'octobre 2021, les allocations de chômage pour les chômeurs

complets recommenceront à diminuer progressivement au fil du temps. D'autres mesures de soutien aux chômeurs complets prennent fin.

En tant que jeune sortant des études, vous avez normalement droit à des allocations d'insertion pendant 36 mois. Dans certains cas, cette période peut être prolongée, par exemple en cas d'occupation.

En raison de la pandémie, la période allant

d'avril 2020 à septembre 2021 a été « neutralisée ». Exemple : Votre période de 36 mois d'allocations d'insertion prend fin le 14.05.2020. La date de fin de la période de 36 mois est reportée de 18 mois et devient donc le 14.11.2021. Cette mesure n'a pas été prolongée. Pas non plus de prolongation pour le régime souple pour les artistes.

Pour plus d'informations, contactez votre secrétariat CGSLB.



# Changer la loi sur les salaires pour redonner des ailes à l'AIP !

#FREE SALARY



En savoir plus ?

<https://www.cgslb.be/fr/actualite/changer-la-loi-sur-les-salaires>

