



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Plein d'énergie pour la relance

Dans ce numéro :

Prêts à vous aider en cas de faillite | Nos réponses sociales-libérales pour relancer la machine économique |
La procédure des élections sociales redémarre | Prolongation du chômage temporaire corona et extension du
chômage économique

SOMMAIRE

Faillites 4

Le ralentissement voire la cessation complète d'activité met de nombreuses entreprises en difficulté. Le service juridique de la CGSLB est prêt à affronter la vague de faillites.

Solutions sociales libérales 6

La crise entraîne de profonds remaniements de l'économie. C'est l'occasion d'appliquer toutes une série de revendications du libéralisme social.

Redémarrage des élections sociales 10

Le législateur a prévu la possibilité d'enclencher un accord sur le vote électronique jusqu'à X + 36 et de remplacer des candidats.

Violences faites aux femmes 15

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a remis un avis critique favorable sur le plan 2020-2024 de lutte contre les violences faites aux femmes.

Get up Wallonia 21

Le CESE Wallonie a identifié 11 mesures prioritaires pour relancer l'économie wallonne, créer de nouveaux emplois et garantir l'autonomie de la Région.

Chômage temporaire corona 22

Le chômage temporaire corona est prolongé jusqu'au 31 décembre dans les secteurs et entreprises particulièrement touchés. Les autres employeurs peuvent recourir au chômage économique.



Plein-e-s d'énergie

Notre campagne pour gagner les élections sociales du mois de mai était axée sur l'énergie positive que nos candidats s'engageaient à mettre en œuvre pour résoudre les problèmes de leur entreprise. La crise économique déclenchée par le confinement nous oblige à envisager l'action syndicale autrement.

Au début de l'année, nous faisons des tas de propositions pour améliorer la qualité des emplois, créer une plus grande harmonie entre vie privée et carrière professionnelle, combattre le stress, étendre le télétravail, augmenter le pouvoir d'achat... Tout cela reste d'actualité dans les entreprises qui n'ont pas souffert de la crise. Et encore... la tentation est forte pour certains employeurs de profiter du moment pour réduire les frais de personnel.

Dans les entreprises qui vont restructurer ou faire faillite, c'est surtout le nombre d'emplois à sauver qui nous préoccupe.

Dans tous les cas, les candidat-e-s de la CGSLB auront la responsabilité de défendre les intérêts des travailleur-euse-s et, une fois élu-e-s, de gérer les changements.

Photo de couverture : Johan Lemoine et Loredane Borcila, candidats chez Rosier à Moustier (près de Leuze)

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Merci pour votre patience

La crise sanitaire a mis votre patience à rude épreuve. Au plus fort de la crise, en contraignant au chômage temporaire 1 232 720 travailleur-euse-s, le virus a entraîné un surcroît de travail considérable dans les trois syndicats, à la Capac et à l'ONEM.

La procédure d'introduction des demandes avait été simplifiée. Elle n'était pas simple pour autant pour ceux et celles qui devaient traiter ces demandes.

Il fallait vérifier que la requête de l'employeur et du travailleur correspondaient, déterminer le montant à verser en fonction de la rémunération et du nombre de jours de chômage déclaré, s'assurer que la personne n'avait pas introduit plusieurs demandes auprès de différents organismes, contrôler le bon numéro de compte... tout cela sans délaissier les chômeurs complets. Bref je remercie nos collaborateur-trice-s et le personnel de l'ONEM pour leur investissement en temps et en énergie depuis le mois de mars dans cette tâche compliquée. Ce n'est pas un travail qui peut s'exécuter à la va-vite, chaque membre doit recevoir exactement ce qui lui est dû, parfois au prix d'une attente indépendante de notre volonté. En juillet il y avait encore 297 093 personnes au chômage temporaire corona, la reprise du travail est nette en attendant peut-être une vague de licenciements dans les entreprises en difficulté, voire en faillite.

Je remercie pour leur patience les travailleur-euse-s qui s'étaient lancés avec enthousiasme dans leur campagne pour les élections sociales. L'annulation du scrutin de mai les a coupés dans leur élan, suscitant la déception après l'inquiétude d'être contaminé ou la peur de perdre son emploi, ne serait-ce que temporairement. Le report en novembre voulu par les partenaires sociaux n'a été rendu officiel que pendant les vacances, une période peu propice à la remobilisation. C'est donc maintenant, en septembre que nos candidats vont repartir à la chasse aux voix dans des conditions difficiles. Pas de tour des locaux pour serrer des mains et distribuer tracts et gadgets,

pas d'assemblées pour haranguer les foules, pas de grande fête réunissant les candidats CGSLB pour puiser un supplément de motivation... rien de ce qui fait l'essence de l'engagement syndical : la rencontre avec les autres, la confrontation des idées.

Et pourtant ces élections ont acquis une importance particulière. Les relations de travail ont été profondément remises en question par le confinement et les gestes barrières. Le télétravail, la prophylaxie, la sécurité, la mobilité, la numérisation des tâches, l'aménagement des horaires, la relocalisation de certaines activités... sont autant de thèmes à traiter dans les Conseils d'Entreprise et les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail. Une fois élu, vous participerez à la mise en place du monde d'après dans votre entreprise.

Le fait de porter un masque ne doit pas vous retenir d'exprimer haut et fort vos idées sociales libérales. Le même défi se pose aux autres niveaux de la concertation sociale. Dans les secteurs et au sein du Groupe des 10, représentants des employeurs et des travailleurs n'ont cessé de se parler pour relancer la machine économique pendant et après le confinement. Le Syndicat libéral a mis cette période à profit pour rédiger un catalogue de revendications pour améliorer la qualité des emplois et pour renforcer notre système de sécurité sociale. Je vous invite à en découvrir un résumé dans les pages qui suivent. ■

Mario Coppens
Président
national



La CGSLB défend vos droits de créancier en cas de faillite



Le pire de la crise est sans doute encore à venir. Beaucoup d'entreprises sont à la limite de la faillite par manque d'activité. Dès juin, Swissport à Zaventem, était victime du quasi arrêt de la navigation aérienne.

Les systèmes de protection sociale et d'aide aux entreprises belges ont jusqu'à présent absorbé le choc du confinement. Le nombre de faillites risque toutefois d'augmenter dans les mois qui viennent privant de nombreux-ses travailleur-euse-s de leur emploi. Lorsque l'entreprise est déclarée en faillite, ils-elles deviennent des créancier-ère-s que la CGSLB aide à faire valoir leurs droits auprès du curateur, du Fonds de Fermeture et de l'ONEM.

La faillite est prononcée par le Tribunal de l'Entreprise. Le curateur qu'il va désigner assure la gestion des biens du failli, la notification aux créanciers, le recouvrement des créances, la recherche d'un éventuel repreneur, la liquidation de la faillite et, éventuellement, le paiement entier ou partiel des dettes du failli.

Le curateur décide de la continuation des contrats de travail en cours ou de la rupture, auquel cas il délivre les documents sociaux nécessaires aux personnes licenciées.

CRÉANCIERS PRIVILÉGIÉS

Par définition, l'entreprise déclarée en faillite ne se portait pas bien depuis un certain temps. Il est fort probable qu'elle ait une dette envers les travailleur-euse-s auquel-elle-s elle doit des arriérés de salaire, le pécule de vacances, la prime de fin d'année, des indemnités de rupture, des titres-repas le cas échéant ou le complément d'entreprise pour les salariés en RCC. Une bonne partie de la créance des travailleur-euse-s est privilégiée, c'est-à-dire qu'ils-elles sont payé-e-s en priorité lors de la liquidation des actifs de l'entreprise par le curateur... lorsqu'il y a des actifs.

DOCUMENTS À FOURNIR

Dès que vous recevez la notification du curateur, ou que vous êtes informé par les médias ou un collègue que l'entreprise où vous travaillez a été déclarée en faillite, contactez votre secrétariat CGSLB dans les plus brefs délais. Nos collaborateurs se chargent de constituer votre déclara-

tion de créance sur la base de tous les documents que vous allez devoir réunir : contrat de travail, lettre de licenciement, C4, fiches de paie, preuves des avantages (assurance-groupe, assurance hospitalisation, GSM, véhicule de société...). Les travailleurs ayant quitté l'entreprise avant la faillite et ceux qui bénéficient du RCC doivent fournir leur lettre de licenciement, le C4-RCC, une copie des trois dernières fiches de paie, ainsi que la CCT sectorielle ou d'entreprise sur la base de laquelle le droit à une indemnité complémentaire a été octroyé si ce n'est pas la CCT 17 qui est d'application.

Lorsque le curateur décide de mettre fin à votre contrat de travail, vous pouvez immédiatement introduire une demande d'allocations de chômage provisionnelles auprès de votre secrétariat CGSLB dans l'attente du paiement par le Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE). Vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès d'ACTIRIS (Bruxelles), du Forem (Wallonie), de l'ADG (Communauté germanophone) ou du VDAB (Flandre) dans les huit jours suivant la fin de votre contrat de travail. Les allocations de chômage ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnité de rupture que vous recevrez du FFE. Le Fonds demandera le recouvrement des allocations de chômage provisionnelles pour la période couverte par l'indemnité de rupture. Le FFE se charge de demander lui-même le remboursement auprès de l'ONEM avant de vous verser le solde de l'indemnité de rupture.

INDEXATION DES MONTANTS

Le déroulement d'une faillite s'étend souvent sur plusieurs années. Dans certains cas, il n'y a pas assez d'argent pour indemniser les travailleurs.

C'est alors le Fonds de Fermeture des Entreprises qui se substitue à l'employeur défaillant du fait de son insolvabilité en octroyant d'une part une indemnité forfaitaire et d'autre part les arriérés de salaires, les avantages contractuels, le pécule de vacances et l'indemnité de rupture. Le FFE n'intervient toutefois pas d'une manière illimitée, il y a des plafonds. Alors que l'indemnité forfaitaire de fermeture est automatiquement indexée chaque année, ce n'est pas le cas pour les plafonds d'intervention du FFE.

L'intervention du FFE est limitée, depuis trop longtemps, à 25 000 euros bruts par travailleur par fermeture. La dernière indexation du montant global a eu lieu en 2009. La CGSLB demande l'indexation automatique des plafonds des indemnités accordées par le Fonds de Fermeture des Entreprises et se rapportant aux arriérés de salaires, aux indemnités et avantages dus en vertu du contrat de travail, aux pécules de vacances et aux indemnités de rupture ou de transition.

La CGSLB demande l'indexation automatique des **plafonds des indemnités** accordées par le Fonds de Fermeture des Entreprises et se rapportant aux arriérés de salaires, aux indemnités et avantages dus en vertu du contrat de travail, aux pécules de vacances et aux indemnités de rupture ou de transition.

Nouveau congé thématique pour soins de proximité

Depuis le 1er septembre, vous pouvez prendre un congé thématique pour vous occuper d'une personne malade ou handicapée de longue durée.

Le congé pour soins de proximité est un nouveau type de congé thématique, qui s'ajoute au congé parental, au congé pour assistance médicale et au congé pour soins palliatifs. Il ouvre la possibilité pour un-e travailleur-euse d'arrêter ou de réduire temporairement ses prestations professionnelles afin de s'occuper d'une personne malade ou handicapée de longue durée. L'aide offerte peut prendre de nombreuses formes, comme la préparation et l'aide aux repas, l'aide aux déplacements, mais aussi l'aide de type psychologique, social ou moral.

Conditions d'application

Pour pouvoir prendre ce congé, il faut être reconnu comme aidant proche par la mutualité.

Depuis le 1er septembre, les travailleur-euse-s peuvent demander la reconnaissance à leur mutualité en présentant une déclaration sur l'honneur qu'ils-elles répondent aux conditions suivantes :

- L'aidant-e et la personne assistée doivent tous deux avoir leur résidence permanente en Belgique et doivent être inscrit-e-s au registre de la population ou au registre des étrangers ;
- L'assistance et l'aide sont fournies gratuitement et à titre non professionnel ;

- L'aidant-e proche coopère avec au moins un prestataire de soins professionnel,
- L'aidant-e proche doit fournir au moins 50 heures par mois, ou 600 heures par an, d'assistance et d'aide à la personne nécessitant des soins.

La mutualité dispose d'un délai de 12 semaines suivant le dépôt de la déclaration sur l'honneur complète pour prendre position. La reconnaissance est valable pour un an et peut être prolongée. Un maximum de 3 aidant-e-s proches par personne aidée peuvent être reconnus pour l'octroi de droits sociaux. Si le nombre de candidats est plus élevé, la mutualité ne prendra en compte que les 3 premières demandes.

Sous différentes formes

Le-a travailleur-euse peut, pour chaque personne aidée vis-à-vis de laquelle il-elle a le statut d'aidant-e proche :

- suspendre complètement ses prestations pendant 1 mois,
- ou les réduire à 1/2 ou 1/5 pendant 2 mois. Seul-e le-a travailleur-euse à temps plein peut bénéficier de la réduction des prestations.

Au total, un-e travailleur-euse peut prendre un maximum de 6 mois de congé pour soins de proximité avec suspension complète ou 12 mois sous forme de réduction des prestations sur l'ensemble de sa carrière professionnelle.

Avertir l'employeur

Les travailleur-euse-s doivent en informer leur employeur par lettre recommandée à la poste ou plus simplement par la remise d'un écrit à l'employeur (ou au service du personnel), avec double signé pour réception par l'employeur, au moins 7 jours civils avant le début de la période de suspension ou de réduction des prestations (un autre délai peut être convenu entre l'employeur et le travailleur).

La demande contient la date de début et la date de fin du congé, ainsi que les modalités choisies pour son exercice. Le-a travailleur-euse doit joindre la preuve de la reconnaissance de sa qualité d'aidant-e de la personne nécessitant une aide. Le-a travailleur-euse qui prodigue des soins de proximité bénéficie de la protection contre le licenciement prévue en cas d'interruption de carrière.

Allocation

Pendant cette suspension de carrière, le travailleur a droit à une allocation de l'ONEM.

Les montants des allocations sont identiques à ceux du congé pour assistance médicale qui s'appliquent. Dans le cas d'une interruption complète des prestations, elles s'élèvent à 851,59 € brut (765,33 € net). Tous les montants se trouvent sur <https://www.cgslb.be/fr/le-conge-pour-soins-de-proximite>.

Katrien Van Sinay

Régularisation des années d'études Le tarif avantageux prend fin en novembre

Les années d'études peuvent être prises en compte dans le calcul du montant de votre pension si vous les « rachetez ». Vous avez jusqu'en novembre 2020 pour le faire à un tarif avantageux.

Il y a quelque temps, le gouvernement avait décidé d'harmoniser les règles de rachat des années d'études pour les trois régimes de pension : salariés, fonctionnaires et indépendants. Une mesure de transition favorable avait été élaborée pour les personnes qui n'avaient pas régularisé leurs années d'études et dont la date butoir "10 ans après la fin des études" était dépassée (concernant les années à partir du 20e anniversaire).

Chaque année d'étude à régulariser coûte 1 560,60 € (déductible fiscalement). L'opération rapporte brut 277,44 € par année de pension (346,80 €/an pour une pension au taux de ménage). Elle n'est toutefois

pas aussi intéressante pour tout le monde du fait que des droits de pension complémentaires peuvent entraîner une augmentation de la cotisation à la sécurité sociale. Le gain net dépend des droits de pension déjà constitués, de la situation fiscale, etc. Cela n'a également que peu ou pas d'influence en cas de carrière complète puisque le nombre d'années est limité. La cotisation pour les demandes introduites à partir de décembre 2020 sera plus élevée.

Vous pouvez effectuer une simulation de l'effet du rachat sur votre pension sur [MyPension.be](https://www.mypension.be) ou en contactant votre secrétariat CGSLB.

Attention ! Le rachat des années d'études n'a aucune influence sur la date de votre pension. N'espérez pas pouvoir partir plus tôt.

Des questions ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

Ziggy Duquet

Des réponses sociales-libérales pour relancer une société plus juste

La crise peut être surmontée à condition de réformer l'économie, la fiscalité, la sécurité sociale et le marché du travail. Comme syndicalistes libéraux, nous voulons corriger les dérives de l'économie de marché sur le plan social et environnemental. L'occasion s'impose d'amorcer une transition vers un monde plus juste et plus durable. Notre conception du libéralisme social apporte des réponses à 8 défis.



La sécurité sociale doit être renforcée et les conditions de travail du personnel sensiblement améliorées pour apporter les meilleurs soins de santé à la population. Action de nos délégués de Saint-Luc le 18 juin.

Le monde d'après ne peut plus être comme celui que nous avons connu. Trop de pauvreté, trop de stress, trop de pollution, trop d'embouteillages...

Les syndicalistes libéraux ont toujours cru que l'économie de marché était mieux à même de fournir un certain bien-être à la population, à condition de corriger ses dérives.

Nous sommes pour des services publics forts, pour une sécurité sociale qui pallie les accidents de la vie, pour des salaires justes, pour une fiscalité équitable. Dans les années '90, nous avons pris pleinement conscience de la nécessité de préserver notre environnement, car il n'y aura plus d'emplois de qualité sur une planète morte. La crise sanitaire nous donne l'occasion de redistribuer

les cartes. Notre service d'étude a identifié 8 défis auxquels il propose une série de réponses.

1. Relancer l'économie par l'investissement

L'austérité appauvrit presque tout le monde, ce n'est pas la meilleure solution pour rétablir l'équilibre des finances publiques mises à mal par le COVID-19. Nous avons besoin de

relancer la machine économique par un plan d'investissements à grande échelle. Le financement proviendra des euro-obligations. Le plan belge s'inscrit dans le cadre du *green deal* européen afin de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) d'ici 2030.

Les types d'investissements que nous privilégions visent :

- l'infrastructure de transport, avec une attention particulière pour les transports publics, les pistes cyclables et d'autres modes de transport durables
- l'infrastructure numérique, avec une attention particulière pour le soutien aux personnes numériquement plus faibles
- l'infrastructure éducative
- l'infrastructure sanitaire et la recherche scientifique
- les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique
- la rénovation et l'isolation de bâtiments

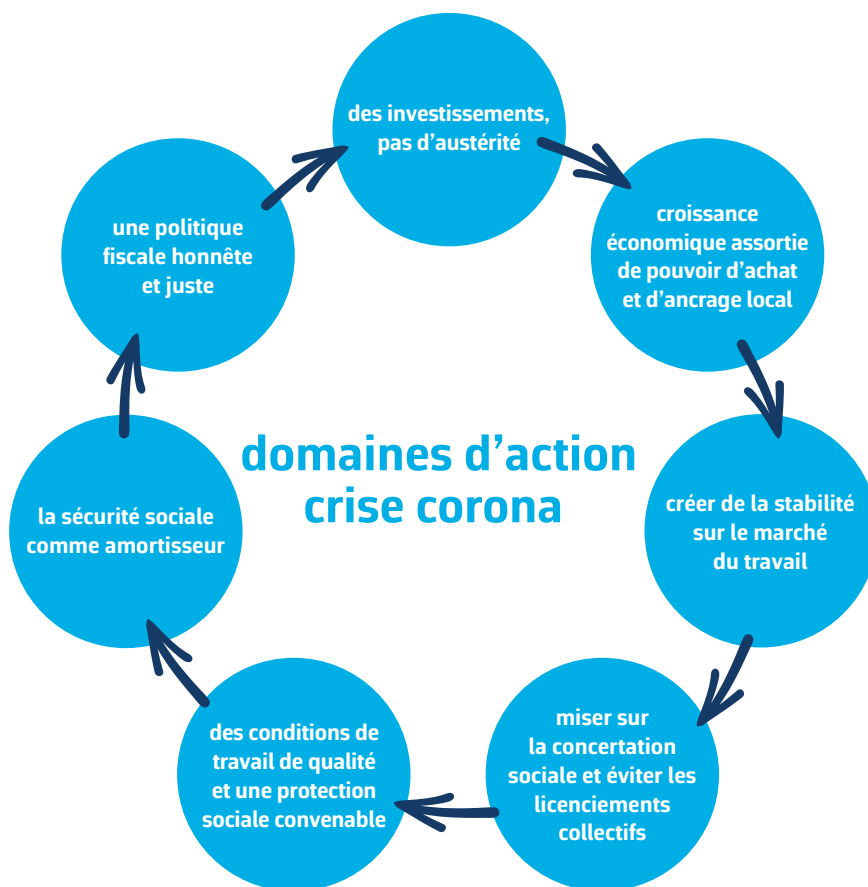
La CGSLB demande qu'à partir de 2021, les investissements publics soient portés au moins temporairement à 5 % du PIB, ce qui signifie un doublement du niveau annuel.

La CGSLB demande que la politique budgétaire soit soumise à un test social et à un test de consommation qui doivent veiller à ce que le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux ne se détériore pas et que la qualité des services publics soit préservée.

2. Créer plus d'emplois stables

Notre modèle social a permis à de nombreux travailleurs de bénéficier d'un filet de sécurité pour faire face à la crise. D'autres, les travailleurs temporaires, les intérimaires, les « auto-entrepreneurs » des plateformes numériques... bref tous ceux qui ont un contrat précaire ou pas de contrat du tout sont plus durement touchés par la crise.

La CGSLB souhaite l'élaboration d'indicateurs sociaux relatifs au travail précaire, en vue d'inciter les entreprises à soutenir l'emploi de qualité. Le travail précaire doit être défini au niveau sectoriel en visant trois types d'emplois : les temps partiels involontaires, les contrats temporaires et le travail intérimaire. Des limites supérieure et inférieure doivent être fixées en se basant sur



cette définition sectorielle et chaque entreprise aura ainsi un ratio qu'elle ne pourra pas dépasser. En cas de dépassement de ce ratio par un nombre trop important de contrats précaires, l'entreprise devra payer davantage de cotisations sociales. À l'inverse, les employeurs engageant moins sous contrats précaires que la limite inférieure fixée au niveau sectoriel pourront profiter d'une réduction de cotisations sociales.

La CGSLB demande une adaptation de l'article 10bis de la loi sur les contrats de travail. Trente jours avant la fin du contrat temporaire, l'employeur devrait être tenu à notifier au travailleur par recommandé qu'il lui offre un nouveau CDD ou CDI.

La CGSLB demande la mise en place de mécanismes efficaces pour que le travailleur à temps partiel involontaire puisse recourir à davantage d'heures de travail de manière structurelle.

3. Réformer la fiscalité en profondeur

La CGSLB demande l'introduction d'une Dual Income Tax progressive. L'objectif est de générer des revenus supplémentaires par le

biais du volet revenus sur le patrimoine, puis de les utiliser pour réduire la charge fiscale sur le travail.

Ce système permet d'imposer de la même manière et progressivement toutes les formes de revenus du patrimoine. Il s'agit des revenus actuellement soumis à un pré-compte mobilier de 30 % (dividendes et revenus des obligations), des revenus de redevances et brevets, des produits dérivés, mais aussi des plus-values sur actions, des fonds d'actions et également des loyers réels.

Le point de départ est la dual income tax classique, mais avec l'ajout d'un autre principe de base important : la progressivité.

- Les revenus fiscaux du travail et les revenus du patrimoine sont imposés séparément.
- Des taux progressifs sont également appliqués aux revenus du patrimoine, mais moins élevés et diversifiés que pour le travail. De cette façon, les revenus du travail et du patrimoine sont imposés selon le même principe, mais non imposés ensemble.

Photo : Marc SMITS



Au niveau de l'Union européenne, la CGSLB demande :

- l' introduction plus large d'une ACCIS (assiette consolidée commune pour l'impôt) pour toutes les sociétés qui ont un établissement dans plus d'un État membre
- un régime spécifique d'imposition des bénéficiaires des entreprises numériques en fonction du bénéficiaire et du nombre de clients dans un pays, même si l'entreprise n'a pas de présence physique dans le pays en question.
- un taux d'imposition européen minimum pour les grandes entreprises.

4. Augmenter le pouvoir d'achat

La crise du coronavirus confirme que la consommation intérieure est le principal moteur de l'économie, même dans un pays ouvert sur le monde comme la Belgique. La consommation des ménages représente plus de la moitié du produit intérieur brut et permet à l'économie de continuer à tourner en temps de crise lorsque le commerce mondial est à l'arrêt. En outre, il est encore possible de renforcer la production et la consommation locales, notamment pour réduire le nombre de délocalisations et promouvoir l'emploi régional.

- La CGSLB demande la réforme de la loi de 1996 sur les salaires et le retour aux négoc-

iations libres entre partenaires sociaux.

- La CGSLB revendique l'augmentation immédiate du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) de 3,5 %.
- La CGSLB demande que le bonus à l'emploi fiscal soit temporairement doublé, pour atteindre 66,28 %, pour les travailleurs qui reprennent le travail après une période de chômage temporaire total ou partiel.
- La CGSLB demande que les autorités fédérales et régionales revalorisent substantiellement les conditions salariales et de travail des travailleurs des secteurs non-marchands.

5. Humaniser les conditions de travail

Les conditions de travail ont considérablement changé pendant la crise sanitaire. À côté de ceux qui étaient contraints au chômage temporaire, de nombreux salariés ont dû travailler dur dans le respect de mesures prophylactiques (port du masque, lavage des mains, nettoyage des outils, distance sociale) au point de ne plus être en position d'épuiser leurs jours de congé avant la fin de l'année. La CGSLB demande que la réglementation relative aux vacances soit adaptée

- pour que le travailleur puisse reporter ces jours sur l'année de vacances suivante.

- Pour autoriser la conversion des jours de vacances en jours d'incapacité, lorsque le travailleur tombe malade pendant la période de vacances.

Le **télétravail** s'est imposé comme solution aux problèmes de mobilité et de perte de temps dans les déplacements domicile-entreprise. Pour les fonctions qui le permettent, la CGSLB demande : un droit au télétravail structurel (y compris le bureau satellite et le travail mobile) d'au moins 2 jours par semaine à l'initiative du travailleur. L'employeur devrait, en plus de l'indemnité existante en vertu de la CCT n° 85, contribuer aux frais de bureau de son travailleur en télétravail.

La CGSLB demande l'allongement de la durée du **congé parental** de 6 mois par enfant. Il devrait être accordé à tous les parents d'enfants jusqu'à l'âge de 16 ans. Le crédit-temps qui permet actuellement de s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans devrait également être autorisé jusqu'à l'âge de 16 ans.

La CGSLB demande qu'une attention renouvelée soit portée à la politique de santé et de sécurité dans le droit social. Il faudrait abaisser le seuil électoral de 50 travailleurs pour

installer un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail dans les entreprises. Le burn-out devrait être reconnu comme maladie professionnelle.

6. Gérer les faillites, fermetures d'entreprise et licenciements collectifs

La CGSLB demande la modernisation, l'harmonisation et le renforcement du cadre législatif (dont la loi Renault) entourant les licenciements collectifs afin de protéger davantage les travailleurs, de faciliter les procédures et de limiter autant que faire se peut les possibilités de l'employeur de se soustraire à l'application de la réglementation.

La CGSLB demande :

- la mise en place d'une procédure de type **sonnette d'alarme** dans laquelle le révéseur d'entreprise est tenu d'avertir les organes de concertation dès que la gestion opérationnelle de l'entreprise est sérieusement compromise ;
- l'instauration d'une obligation de **motivation économique** lorsque l'employeur rejette les alternatives syndicales proposées en vue de réduire le nombre de licenciements pendant la phase d'information et de consultation;
- l'instauration, lors de l'annonce du licenciement collectif, d'une obligation d'information complète et ciblée du donneur

d'ordre envers les **sous-traitants** et les organes de concertation

- l'application plus étendue des **plans sociaux** en y impliquant les travailleurs occupés chez les sous-traitants dépendants économiquement de l'entreprise.

La CGSLB demande l'indexation automatique des **plafonds des indemnités** accordées par le Fonds de Fermeture des Entreprises et se rapportant aux arriérés de salaires, aux indemnités et avantages dus en vertu du contrat de travail, aux pécules de vacances et aux indemnités de rupture ou de transition.

7. Renforcer la sécurité sociale

La crise du COVID-19 a une nouvelle fois démontré le rôle de rempart contre les pertes de revenus et d'emplois de notre sécurité sociale, sans parler de la prise en charge des malades de la pandémie et de la fourniture de tests et analyses.

La CGSLB demande :

- que toutes les allocations soient portées au niveau du seuil de pauvreté européen. Cela signifie qu'un mécanisme automatique doit être mis en place pour garantir que toutes les allocations représentent toujours au moins 60 % du revenu médian ;
- une solide enveloppe bien-être pour aug-

menter des allocations au-delà du seuil de pauvreté ;

- l'augmentation du taux de remplacement des allocations par rapport au salaire perdu et l'augmentation des plafonds salariaux applicables dans le calcul des allocations.

La CGSLB demande :

- de fonder le financement sur deux piliers. Les revenus de remplacement liés au travail (chômage, accidents du travail, pension, etc.) peuvent être financés par les cotisations des employeurs et des travailleurs. Les soins de santé peuvent être financés à terme par des moyens généraux ;
- que dans ce contexte, il soit possible de convertir la cotisation spéciale de sécurité sociale en une cotisation sociale généralisée afin que toutes les formes de revenus contribuent;
- que l'État assume sa responsabilité par une fiscalité équitable à travers ses interventions dans le financement de la sécurité sociale.

Le confinement a creusé le fossé entre les travailleurs qui ont conservé leur emploi et leur salaire et ceux qui ont été contraints au chômage temporaire et peut-être au chômage complet si leur entreprise ferme, fait faillite ou procède à un licenciement collectif. Le prochain gouvernement aura la responsabilité de créer une nouvelle solidarité pour rendre notre société plus juste et plus durable.

8. Lutte contre la pauvreté

La crise Corona a amplifié les problèmes sociaux. Pour les personnes disposant de peu de ressources, la relance de l'activité économique ne suffira pas pour sortir de la pauvreté, l'aide de la collectivité est indispensable. La CGSLB demande de simplifier radicalement l'accès aux droits fondamentaux via des procédures compréhensibles, claires et accessibles pour les citoyens. En effet, le recours aux services publics et à la protection sociale reste un élément essentiel dans la lutte contre la pauvreté et la réduction des inégalités sociales.



La procédure des élections sociales 2020 reprend en septembre

Les élections sociales devaient se tenir entre le 11 et le 24 mai 2020. En raison de la crise du coronavirus, elles ont été suspendues à partir de la date X + 36. Dans l'intervalle, le législateur a défini toutes les modalités pour la reprise de la procédure électorale et il sera encore possible de conclure un accord sur le vote électronique.

LA NOUVELLE DATE DES ÉLECTIONS

La période du 16 novembre au 29 novembre 2020 inclus est fixée comme la nouvelle période pour l'organisation des élections sociales.

La nouvelle date des élections est fixée en fonction de la date des élections initialement prévue. Par exemple : si la date initiale des élections était le lundi 11 mai 2020, celle des élections reportées sera le lundi 16 novembre 2020.

Il est toutefois possible de déroger à cette règle. Le Conseil d'Entreprise ou le Comité ou, à défaut, l'employeur peut sélectionner une autre date dans la nouvelle période.

L'HORAIRE

L'horaire des élections sociales communiqué dans l'avis X reste d'application. Le Conseil d'Entreprise ou le Comité ou, à défaut, l'employeur peut cependant l'adapter. Cette modification ne peut pas avoir pour effet d'entraîner une réduction du nombre d'heures initialement prévu pour le vote. L'horaire peut donc uniquement être élargi ou déplacé.

LE NOUVEAU CALENDRIER ÉLECTORAL

Le Conseil d'Entreprise ou le Comité ou, à défaut, l'employeur fixe sur la base de la nouvelle date des élections les nouvelles dates qui résultent de la procédure électorale à partir de la date de reprise de la procédure (X + 36). Puisque la nouvelle période de l'organisation des élections sociales est prévue entre le 16 et le 29 novembre inclus, la date de la reprise de la procédure électorale (le nouveau jour X + 36) se situe dans la période du 23 septembre au 6 octobre 2020 inclus.

AVIS RECTIFIANT L'AVIS X APRÈS LA FIN DE LA SUSPENSION

(LE NOUVEAU JOUR X + 29)

Au plus tard 7 jours avant la date à laquelle la procédure est reprise (au plus tard le nouveau jour X + 29, la période du 16 septembre au 29 septembre inclus), le Conseil d'Entreprise ou le Comité ou, à défaut, l'employeur, fait connaître aux travailleurs la date à laquelle les élections sont reportées, l'horaire éventuellement modifié et les nouvelles dates qui résultent de la procédure électorale.

Cette notification a lieu par l'affichage, aux mêmes endroits que l'avis X, d'un nouveau modèle de formulaire. Il peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Au même moment, ces informations sont communiquées aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres, soit par voie électronique par le biais de l'application web du SPF ETCS, soit par l'envoi d'un courrier postal au siège de ces organisations.

À défaut de Conseil d'Entreprise ou de Comité, une copie de ce document doit être remise à la délégation syndicale.

VOTE ÉLECTRONIQUE

En principe, seules les entreprises dotées d'un Conseil d'Entreprise, d'un CPPT ou d'une Délégation Syndicale pouvaient décider d'organiser un vote électronique.

Cette décision devait être communiquée au plus tard le jour X (entre le 11 février et le 24 février). Vu les circonstances sanitaires, le législateur a prévu une option supplémentaire pour l'organisation des élections.

Il est encore possible de conclure un accord pour le vote électronique.

• Moment de l'accord

La décision de procéder au vote électronique, que ce soit ou non depuis le poste de travail habituel, peut être prise après la reprise de la procédure des élections sociales (le nouveau jour X + 36 : la période du 23 septembre au 6 octobre 2020 inclus) jusqu'à 34 jours avant la date des élections reportées (le nouveau jour X + 56 : la période du 13 octobre au 26 octobre 2020 inclus).

• Par qui ?

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.

• Notification

La décision de procéder au vote électronique doit immédiatement être portée à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage, aux mêmes endroits que l'affichage de l'avis X. Il peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Au même moment, ces informations sont communiquées aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres, soit par voie électronique par le biais de l'application web du SPF ETCS, soit par l'envoi d'un courrier postal au siège de ces organisations.

AFFICHAGE DES LISTES DE CANDIDATS

À la date X + 40, située entre le 27 septembre et le 10 octobre, l'employeur doit procéder à l'affichage des listes de candidats. Il peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, dans la mesure où les travailleurs y ont accès pendant leurs heures normales de travail.

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

Elles doivent être affichées telles qu'elles ont été introduites, même s'il y a des erreurs (Trib. du travail d'Anvers, 10/04/2012 ; Trib. du travail de Mons, 27/04/2012).

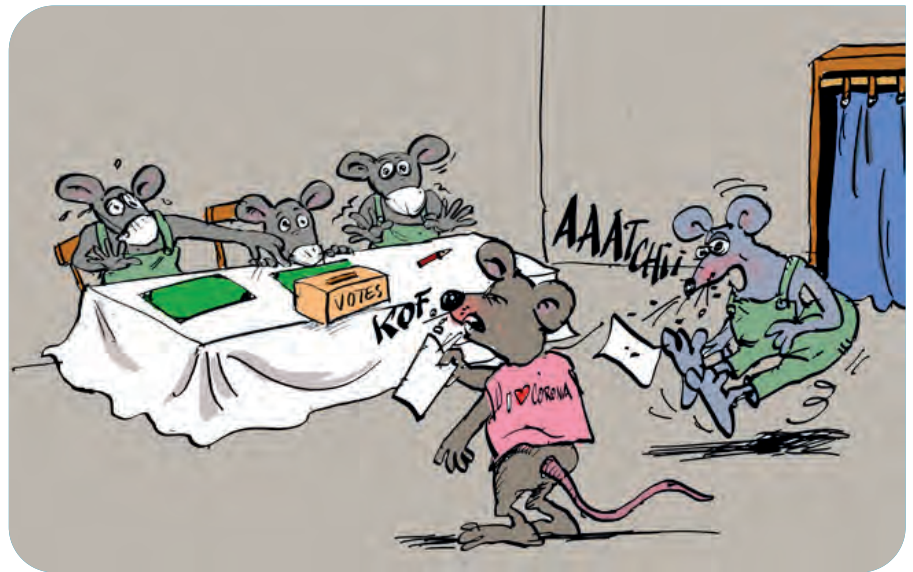
L'employeur ne peut donc pas apporter de corrections à la liste, en l'occurrence pour supprimer des surnoms qui y étaient mentionnés comme « Tarzan », « Poulet », « Boule ». Il peut être ordonné à l'employeur qui le ferait quand même de modifier son affichage (Trib. du travail de Liège, 27/04/2012). Une liste introduite en retard ne doit pas être affichée (Trib. du travail de Charleroi, 23/04/2012).

RÉCLAMATIONS

Une candidature peut uniquement être contestée en suivant la procédure prévue à cet effet dans la loi sur les élections sociales. Ces règles s'appliquent à toutes les réclamations qui concernent la candidature (Cass. 06/02/2017).

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X + 47 : la période entre le 4 octobre et le 17 octobre), les travailleurs fixes et les intérimaires figurant sur les listes électorales ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et des cadres peuvent introduire auprès de l'employeur, toute réclamation qu'ils jugent utile au sujet de la présentation des candidats. Une organisation syndicale peut déposer une plainte contre la liste qu'elle a elle-même déposée, engendrant par là des modifications à la liste de candidats (Trib. du travail de Bruxelles, 27/04/2004).

En théorie, la réclamation peut se produire oralement, mais c'est absolument à déconseiller parce que tant l'identité de celui qui l'a introduite que l'existence de la réclamation et son contenu doivent pouvoir être prouvées. À la date X + 48, l'employeur doit communiquer les réclamations à l'organisation syndicale concernée.



RETRAIT DE CANDIDATURE

Les travailleurs qui souhaitent retirer une ou plusieurs de leurs candidatures s'ils figuraient sur plusieurs listes en même temps, le font savoir à l'employeur au plus tard à X + 47. Le travailleur doit demander explicitement que son nom soit retiré de la liste de candidats. Il n'est plus possible de le faire après X + 47, même s'il s'agit d'un commun accord. Tout retrait est à cette date considéré comme non valable (Trib. du travail de Liège, 23/04/2012).

Une candidature retirée trop tard ne peut plus être remplacée (Trib. du travail d'Anvers, section Malines 28/06/2016). Les candidatures d'un travailleur qui figure comme candidat pour un syndicat et qui a demandé trop tard à son employeur de retirer sa candidature de la liste d'un autre syndicat, sont considérées comme nulles (Trib. du travail de Bruxelles, 20/02/2004). À la date X + 48, l'employeur doit aussi communiquer les retraits à l'organisation professionnelle qui a déposé les candidatures concernées, soit par voie électronique par le biais de l'application web du SPF ETCS, soit par l'envoi d'un courrier postal.

MODIFICATIONS ET AFFICHAGE DES NOUVELLES LISTES

En cas de réclamation, les organisations concernées ou les cadres disposent d'un délai de six jours pour modifier la liste de candidats présentés si elles le jugent utile (au plus tard X + 54 : du 11 au 24 octobre). La date de cette modification est déterminée par la date de l'envoi postal ou par la date attribuée par l'application web. Cette modification est consignée dans un document conforme au modèle

repris en annexe de la loi sur les élections sociales. Au plus tard à X + 56, l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats, modifiées ou non. Au lieu de l'affichage, l'employeur peut choisir de mettre à disposition un document électronique.

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, DERNIER RECOURS

Le tribunal du travail constitue le dernier recours lorsque - et uniquement lorsque - la procédure de réclamation interne au sein de l'entreprise ne donne pas le résultat voulu. Les travailleurs concernés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres ainsi que l'employeur peuvent introduire un recours dans les 5 jours suivants l'affichage des listes de candidats, modifiées ou non (au plus tard à X + 61 : du 18 au 31 octobre). Il est uniquement possible d'introduire un recours si une réclamation au sein de l'entreprise a déjà été déposée. Si cela n'est pas le cas, le recours n'est pas recevable (Trib. du travail de Mons, 22/05/2000). Alors que les travailleurs concernés et les organisations syndicales concernées ne peuvent introduire un recours devant le tribunal du travail que si la procédure de réclamations préalable a été suivie, l'employeur peut s'adresser au tribunal du travail, même si aucune réclamation n'a été introduite. Il peut introduire un recours devant le tribunal du travail contre la liste de candidats jusqu'à X + 52 au plus tard s'il n'y a pas eu de réclamation (art. 39 § 2 loi élections sociales ; Trib. du travail de Gand, 22/04/2016). ■

TEC Brabant wallon

Plus de masque derrière la bâche

« Nous sommes un service public, notre devoir était de continuer à assurer le transport de personnes vers les entreprises, vers les hôpitaux, vers les écoles... » explique Maurizio Dudda, délégué CGSLB au TEC Brabant wallon « en appliquant des mesures de protection pour ne pas mettre notre personnel en danger et préserver la santé des voyageurs. Nous avons directement obtenu des masques. Un par jour au début, puis deux lorsque les spécialistes ont fait remarquer que le masque n'était efficace que pendant quatre heures. »

En pratique, le port d'un masque dans un bus transformé en étuve par le soleil qui s'est mis à briller insolemment depuis la mi-mars s'est rapidement révélé insupportable et même dangereux lorsqu'il entraîne la formation de buée sur les lunettes. « Nous avons donc défendu auprès de notre direction la solution d'installer

une bâche en plastique transparent pour isoler le poste de conduite de la partie réservée aux passagers comme chez De Lijn et au TEC Namur-Luxembourg où il donnait pleine satisfaction. Depuis, nous ne devons plus porter de masque ».

D'autres mesures de protection avaient été prises dès le début. Les équipes de nettoyage/désinfection des véhicules ont été renforcées par des intérimaires et chaque chauffeur a obtenu une bouteille réutilisable de gel hydroalcoolique.

Travailler derrière une bâche est quelque peu frustrant pour un chauffeur de bus. « Nous exerçons ce métier parce que nous aimons le contact avec les gens, de la même manière que nous sommes délégués parce que nous aimons débattre avec nos collègues et notre direction.



Le téléphone et les réseaux sociaux ont permis de maintenir le contact, il n'empêche que nous préférons une bonne discussion dans la salle d'exploitation... même si elle doit désormais se tenir à distance réglementaire. »

Hôpital psychiatrique du Beau Vallon

La psychiatrie a été oubliée

Dominique Demeuse, Charlotte Gourdin et Jean-François Norrenberg s'étaient donné rendez-vous à 6h30 le 24 juin à l'entrée de l'hôpital psychiatrique du Beau Vallon pour distribuer des masques à leurs collègues. Pas question de baisser la garde face au virus après avoir consenti autant d'efforts pour se protéger.

« Il est difficile de faire comprendre aux patients et aux familles qui ne peuvent les rencontrer que dans un conteneur, derrière une vitre et leur parler avec un interphone que la bataille est loin d'être terminée » reconnaissent-ils.

Difficile aussi de dissiper l'inquiétude des travailleur-euse-s qui entendaient de toutes parts qu'ils-elles devaient se protéger... sans moyens de protection en suffisance. Le rôle des délégués CGSLB a été bien plus loin que l'information et la négociation en cette période particulière. « Dès le départ, nous nous sommes débrouillés pour dénicher 500 masques chirurgicaux parce que la direction n'arrivait pas à en obtenir des autorités. Nous avons remis en priorité une enveloppe avec deux exemplaires à tous nos affiliés et distribué le reste. Notre institution a commencé à vivre sur son stock pendant le premier mois, puis nous avons utilisé des masques en tissu confectionnés par des membres du personnel et quelques bénévoles. Le secteur de la psychiatrie a été oublié par un pouvoir fédéral. Nous ne



« Jamais nous n'avons senti nos collègues aussi décidés à se mobiliser pour obtenir la révision à la hausse des normes de personnel et la revalorisation des salaires. Cette fois, il faut vraiment que ça change ! »

disposons pas de tabliers ni de visières ni de gel, c'était le règne de la débrouille. » Et de l'entraide aussi, heureusement. Pour faire face aux absences et à la surcharge de travail, des membres du personnel ont fait preuve de flexibilité. Aujourd'hui ils-elles sont épuisé-e-s.

C'est la rentrée !

	<p>Achetez vos vouchers Mango d'une valeur de 50 € en ne payant que 46 €</p>
	<p>Achetez votre carte Restopass d'un an pour 44,5 € au lieu de 89 €</p>
	<p>15 % de remise sur toute la collection Boggi</p>
	<p>Profitez d'une remise de 10% chez Fun pour acheter plus !</p>
	<p>Profitez de 5 % de remise sur vos achats chez Hema</p>
	<p>50 % de réduction sur l'adhésion au site de produits sains et biologique Kazidomi</p>
	<p>15 % de réduction sur toute la collection Childhome</p>
	<p>10 € de réduction à Plopsaland La Panne : plus de 50 attractions pour petits et grands !</p>

L'été touche à sa fin. Les enfants retournent à l'école et les parents au travail dans des conditions totalement inhabituelles. Adoucissez la facture en profitant de nos offres CGSLB.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

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

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

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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



5e anniversaire des ODD

La CGSLB soutient l'agenda 2030 de l'ONU



Le 25 septembre 2020, l'ONU célébrera le 5e anniversaire des Objectifs de Développement durable (ODD). Ils ont l'ambition de répondre aux défis que sont la pauvreté, les inégalités, le climat, la dégradation de l'environnement, la prospérité, la paix et la justice. Ces objectifs sont interconnectés et, pour ne laisser personne de côté, il est important d'atteindre chacun d'entre eux, et chacune de leurs cibles, d'ici à 2030.



À la lecture des 17 objectifs pour sauver le monde (voir les logos), vous pourriez penser qu'ils n'entrent pas tous dans le périmètre d'action d'une organisation syndicale comme la CGSLB, sauf à considérer que nous sommes tous également des citoyens avec le droit de vote. À ce double titre, il nous appartient de soutenir les ODD. Cela dit, plusieurs thèmes peuvent être inscrits à un autre agenda, celui des réunions des Conseils d'Entreprise (CE) et des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), car les travailleurs belges ont aussi à y gagner.



PETITES ACTIONS

« Nous avons remplacé le traditionnel sachet (en plastique) rempli de bonbons et d'œufs en chocolat par une corbeille de fruits » témoigne un délégué. « Après trois années de négociation, nous avons obtenu un plan de leasing de vélos pour le personnel » se réjouit un autre. « Il faut faire comprendre à la direction que l'entreprise peut aussi tirer profit de l'opération. Dans le quartier où se situe notre société, il y a trop peu de places de parking, le plan de mobilité et l'indemnité vélo ont permis aux collègues d'arriver au travail plus à l'heure et de meilleure humeur » conclut un troisième. Parfois les économies sont plus substantielles, lorsque l'entreprise réduit sa production de déchets et donc les frais pour les évacuer ou qu'elle réalise quelques bénéfices en revendant les produits valorisables qu'elle a triés. Pour reprendre le slogan de la Confédération européenne des syndicats, « il n'y aura pas d'emplois sur une planète morte », ce à quoi nous ajouterons que nous ne serons pas heureux dans les pays riches sans aider les populations des pays en voie de développement à développer des conditions de travail décentes par le dialogue social, comme nos sociétés l'ont fait dans un passé pas si ancien que cela. ■



PLUSIEURS ODD

Les trois sujets le plus souvent abordés par les représentants du personnel au sein des organes de concertation de l'entreprise concernent la mobilité, l'environnement, et la sécurité. Ils entrent dans le cadre des ODD 3 (santé), ODD 4 (éducation de qualité = formation continue), ODD 8 (travail décent et croissance économique), ODD 11 (villes et communautés durables = politique de mobilité), ODD 12 (consommation & production durables) et ODD 13 (climat). Les propositions débouchent sur des réalisations certes modestes, mais qui en s'ajoutant les unes aux autres font avancer la cause défendue par l'ONU.



Département international

Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) a remis un avis critique favorable sur le plan 2020-2024 de lutte contre les violences faites aux femmes. Il tombe à point nommé après un confinement qui a vu une recrudescence des plaintes et des signalements de faits de violence intrafamiliale.



Les syndicats luttent contre tous les traitements injustifiables - dont la discrimination à l'embauche, le harcèlement, les violences et dans le pire des cas le féminicide - imposés aux femmes sur les lieux de travail et dans la société en général. Action de la Confédération européenne des Syndicats pour la disparition de l'écart salarial.

Le Plan bruxellois 2020-2024 de lutte contre les violences faites aux femmes se décline en 56 mesures concrètes. « La question de l'élargissement de la dépenalisation de l'avortement vient encore de nous prouver que les droits des femmes sont utilisés comme moyen de pression dans la saga de la formation du gouvernement fédéral » souligne Eva Sahin, présidente du CEFH et conseillère diversité à la Régionale bruxelloise de la CGSLB.

UNE FEMME SUR DEUX

« Le Plan 2020-2024 n'ayant sans doute pas

eu le temps de l'intégrer, le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a lancé une étude pour évaluer l'impact de la crise sanitaire et économique actuelle sur les femmes et les hommes et donc aussi sur les violences qu'il a entraînées. » Une enquête menée en 2016-2017 par equal.brussels a démontré que plus d'une femme sur deux subit au moins une forme de violence de la part de son partenaire au cours de sa vie et la période de confinement n'a certainement pas contribué à réduire le phénomène même si les statistiques précises manquent encore.

Les 56 actions concrètes du Plan du gouvernement bruxellois visent à améliorer l'accueil, l'information, l'accompagnement et la protection des victimes, mais aussi la formation et la sensibilisation des acteurs de la prévention, de la santé, de la sécurité, de l'urbanisme ou de la mobilité.

ACTIONS SYNDICALES

Les syndicats ont un rôle important à jouer dans ce processus essentiellement pour lutter contre tous les traitements injustifiables - dont la discrimination à l'embauche, le harcèlement, les violences et dans le pire des cas le féminicide - imposés aux femmes sur les lieux de travail et dans la société en général. La CGSLB continuera à sensibiliser ses affiliés et ses délégués par ses publications, ses actions, ses colloques. « Les violences constituent un obstacle à l'égalité politique, sociale et économique des femmes et des hommes dans tous les domaines de la société » répète Eva Sahin. Parmi les 56 actions, elle a tenu à mettre l'accent sur la création d'un nouveau lieu d'accueil spécifique pour les femmes victimes de violences avec ou sans enfants qui sont dans l'attente d'une solution de logement, tout en constatant qu'il existe peu d'endroits pour accompagner les auteurs des violences.

Enfin, dans son avis, le CEFH regrette que le plan ne reprenne pas les préventions primaires qui consistent à faire évoluer les modalités relationnelles entre les femmes et les hommes dans toute la société.

https://equal.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Presentation_Plan_Violences_DEF.pdf

50 fiches d'action pour relancer l'économie bruxelloise

En juillet, le gouvernement bruxellois a rencontré les partenaires sociaux pour présenter ses 50 fiches d'action reprenant ses priorités en matière de relance qui s'inscrivent dans un processus de co-construction.



Photo : Marc SMITS

urgences économiques et sociales. Pendant plusieurs semaines, les partenaires sociaux bruxellois entre eux et avec le gouvernement bruxellois se sont réunis, souvent dans des conditions difficiles (du fait du confinement), pour faire remonter les difficultés du terrain et rechercher ensemble des solutions efficaces... Après plusieurs semaines de gestion des urgences, l'heure est actuellement à la reprise.

APRÈS COVID-19

En juillet, le gouvernement bruxellois rencontrait les partenaires sociaux. Deux journées de concertation et d'échange au cours desquelles le gouvernement a présenté 50 fiches d'action pour la gestion de l'« après-crise Covid ». Parmi celles-ci, des priorités partagées par le gouvernement et les partenaires sociaux. Autrement dit, des priorités en matière de relance qui s'inscrivent dans un processus de co-construction. Notons, par exemple, un projet de « fonds rebonds » pour soutenir de manière spécifique les travailleurs victimes d'une faillite. Un projet particulièrement nécessaire pour faire face aux nombreuses faillites auxquelles Bruxelles risque d'être confrontée dans les mois et années à venir. À l'heure actuelle, des réunions de concertation avec le gouvernement sont encore programmées. L'objectif sera, dans les prochaines semaines, d'aboutir à un accord entre le gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux lors d'un prochain sommet social.

Michael Dufrane
Secrétaire régional bruxellois

En mars 2020, l'urgence était totale ! À tous les niveaux, nous devons agir pour endiguer le risque sanitaire, et préserver notre économie et les emplois qui y sont liés. Dans les premières semaines de la crise, c'est l'urgence qui a défini les décisions. Cette crise était une première pour nous tous, partenaires sociaux et responsables politiques. Personne n'avait LA solution... mais grâce à la concertation, nous avons pu apporter des solutions adaptées aux

Baromètre sur l'impact du Covid sur les femmes

La pandémie a eu un impact considérable sur les travailleurs et plus particulièrement sur les travailleuses. Cette crise a amplifié les inégalités et a mis en lumière les difficultés rencontrées par les travailleuse-s : bas salaires ou chômage économique, garde d'enfants, précarité numérique,... des facteurs qui poussent vers une plus grande incertitude quant à l'avenir.

La CGSLB Bruxelles réalise une enquête sur les conséquences de la crise sanitaire sur les travailleuses. Une note de synthèse sera

rédigée sur la base de vos réponses afin d'en dégager des recommandations aux gouvernements bruxellois.

Cette enquête est adressée à tous-tes les représentant-e-s syndicaux CGSLB bruxellois qui veulent faire remonter les réalités de leur entreprise et de leurs collègues féminines.

Résultats dans une prochaine édition de Librement.

Santé et sécurité des travailleurs

Les syndicats veulent classer la Covid-19 au plus haut niveau de dangerosité

La Commission européenne a mis à jour la Directive concernant la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents biologiques. Dans cette nouvelle directive, le virus responsable de la pandémie de Covid-19 n'est pas classé au plus haut niveau de dangerosité. Ce qui n'est de l'avis des syndicats.



Pour nous, le coronavirus devrait figurer dans le groupe des germes pathogènes les plus à risque, non seulement en raison de l'absence (actuelle) de traitement ou de vaccin efficace, mais aussi parce qu'il existe un risque élevé de transmission du virus par les travailleurs, en première ligne de la lutte contre le coronavirus et en contact avec le public.

QUEL CADRE RÉGLEMENTAIRE ?

En Belgique, la réglementation en vigueur est le code du bien-être au travail, titre 1er du livre VII, relatif aux agents biologiques. Elle correspond à la mise en œuvre d'une directive européenne promulguée en l'an 2000. Pour protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, le code établit une échelle de gravité des germes sur différents niveaux. En fonction du risque de maladie infectieuse que présentent ces germes, quatre groupes de danger sont distingués: le groupe 1 qui comprend les moins dangereux et le groupe 4 qui comprend les plus dangereux. Dans le

dernier groupe, les agents biologiques sont susceptibles de provoquer une maladie grave chez l'homme avec une probabilité élevée de propagation. Généralement, il n'existe pas de traitement efficace.

Le 24 juin 2020, la nouvelle directive européenne sur les agents biologiques qui est entrée en vigueur, classe le virus SRAS-CoV-2 aussi appelé Covid-19 ou coronavirus, dans le groupe 3, l'avant-dernier groupe de risque le plus élevé. À l'heure actuelle, il n'existe encore aucun traitement efficace contre le coronavirus.

CONSÉQUENCES POUR L'EMPLOYEUR

Cette classification implique entre autres que l'employeur d'un établissement dans lequel les travailleurs sont amenés à entrer en contact avec des agents biologiques à cause de la nature de leur profession doit :

- procéder à l'évaluation du risque en concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail et le conseiller en prévention.
- tenir à jour une liste nominative des personnes étant entrées ou susceptibles d'entrer en contact avec le virus.
- dispenser aux membres de son personnel ainsi qu'aux membres du CPPT une formation spécifique portant sur les risques que représente le virus pour la santé, les mesures de précaution qu'ils doivent prendre pour prévenir l'exposition au virus, les EPI qu'ils doivent utiliser et la manière correcte de les utiliser, ainsi que les mesures à prendre en cas d'incident.

Cela implique aussi que les incidents et les accidents doivent être signalés.

CONSÉQUENCES POUR LES JOBISTES

Cette classification soulève la question des travailleurs étudiants. En effet, les jeunes ne peuvent pas, selon le code (livre X, titre 3), effectuer des tâches entraînant une exposition à des agents biologiques des groupes 3 et 4. La crainte est que les jeunes ne puissent plus occuper certains emplois (par exemple dans le secteur de l'horeca).

À ces préoccupations, le SPF Emploi répond, dans sa FAQ "Coronavirus", que cette interdiction s'applique aux jeunes amenés à exercer certains types d'activités les exposant à des virus, comme c'est le cas dans le secteur des soins de santé. Une exception est toutefois prévue pour les jeunes qui effectuent un stage dans un hôpital par exemple, car la nature de leur formation (médecine ou soins infirmiers) les exposera plus tard à de tels agents.

AVANT LE 24 NOVEMBRE ?

La Belgique et les États membres doivent transposer cette modification dans leur législation nationale avant le 24 novembre 2020. Selon la CES la faiblesse de cette classification du coronavirus pourrait « entraîner une protection moindre de la santé des travailleurs et donc un risque plus élevé et très probablement une augmentation de la pandémie parmi la main-d'œuvre européenne » ■

Charline Wandji

Source : Directive (UE) 2020/739 du 3 juin 2020 modifiant l'annexe III de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'inscription du SARS-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme et modifiant la directive (UE) 2019/1833 de la Commission, JO L 175 du 4 juin 2020, pp. 11-14.

Impacts sociaux du Covid-19 sur les Wallon-ne-s

La pandémie de Covid-19 et les mesures de confinement ont eu des impacts économiques et sociaux sans précédent. Elles ont exacerbé les inégalités sociales préexistantes et détérioré les conditions de vie d'une partie de la population. La CGSLB a accompagné ses affiliés durant la période du Covid-19.



Notre système de sécurité sociale a permis d'épargner des drames encore plus importants aux personnes touchées par la crise du Covid-19, grâce notamment au chômage temporaire Corona. Néanmoins, il y a fort à craindre que les impacts sociaux de la crise se feront ressentir plus fortement dans les prochains mois. En effet, des politiques de soutien aux emplois ont été prévues par le gouvernement wallon via des arrêtés de pouvoirs spéciaux. La plupart ne sont plus d'application depuis le 1^{er} septembre 2020, ainsi les pertes d'emplois risquent fort d'avoir lieu à partir de la fin du troisième trimestre. Selon l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique IWEPS, l'emploi wallon diminuerait ainsi de -0,6 % (ce qui représente -7 000 emplois) cette année et de -1,3 % en 2021 (-17 000 emplois), menant à une perte de

pouvoir d'achat. Le revenu disponible réel des ménages wallons reculerait de -1,8 % en 2020, pour remonter l'année prochaine à +1,3 %.

La CGSLB considère ces prévisions comme extrêmement optimistes et attend des conséquences plus défavorables encore. Nous avons souhaité mettre en lumière quelques cas illustratifs de conséquences sociales qui ont été vécues par nos affiliés.

CALCUL DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Les allocations légales et extra-légales obtenues à la suite du chômage temporaire ont été soumises à un précompte professionnel au taux de 26,75 %. Celui-ci était d'application pour le calcul des allocations de chômage, y compris pour le chômage temporaire Corona, jusqu'au 1^{er} mai 2020.

Ainsi, les deux premiers mois de la crise, les personnes en chômage temporaire pensaient avoir des allocations de chômage plus élevées et cela a été très compliqué pour elles financièrement. Certains devaient retoucher une partie ultérieurement via les impôts. Malheureusement, cet argent leur aurait été bien utile à ce moment-là pour couvrir de nombreux frais, tels que le paiement de leur loyer, le remboursement de leur prêt hypothécaire, subvenir aux besoins de leurs enfants et tout simplement se nourrir. Ce n'était pas facile pour bon nombre de personnes de remplir leur frigo !

Heureusement, afin de pallier ces difficultés, un régime spécifique a été prévu pour les allocations des chômeurs temporaires pour la période du 1^{er} mai au 31 décembre 2020 inclus. Celles-ci sont dorénavant soumises à un précompte professionnel au taux de 15 %, ce qui permet une amélioration de la situation financière de nos affiliés pour les mois de chômage temporaire. Néanmoins, il faudra s'attendre à ce que certaines personnes doivent rembourser aux impôts si elles restent plusieurs mois en chômage temporaire.

En mars, la plupart de nos affiliés avaient un demi-mois de salaire donc ils n'ont pas tellement senti les effets. C'est en avril que l'impact s'est le plus fait ressentir financièrement. À partir de juin, bon nombre de nos affiliés ont repris leurs activités et leur situation financière a pu s'améliorer.

ABUS DU CHÔMAGE TEMPORAIRE PAR LES ENTREPRISES

Plusieurs affiliés ont subi des baisses de revenus, car leurs employeurs, notamment

dans le secteur de la construction, ont profité du régime de chômage temporaire Corona pour éviter de les payer pour les heures de travail prestées.

Fabian Wambecq, responsable chômage à Liège, nous explique plusieurs cas de dérives rencontrés, par exemple, le cas d'affiliés qui ont travaillé le mois entier et qui ont appris fin du mois que leurs employeurs avaient décidé de les mettre en chômage temporaire. Ils se sont donc retrouvés avec un revenu bien inférieur à ce qu'ils auraient dû percevoir en ayant pourtant travaillé comme d'habitude.

Certains employeurs ont également profité du système chômage Corona pour mettre des travailleurs en chômage temporaire certains jours tout en leur demandant de continuer à prêter effectivement ces jours-là, évoquant la santé financière de l'entreprise. D'autres travailleurs ont été contraints d'accepter cette situation et n'ont pas osé la contester craignant d'être licenciés, ce qui était particulièrement angoissant en ces temps difficiles et incertains.

Il est inacceptable pour la CGSLB que les patrons utilisent notre sécurité sociale pour diminuer leurs coûts. Même si ces cas n'ont été que des exceptions, ils sont scandaleux. Il s'agit de fraudes manifestes à la sécurité sociale et, si nous le pouvons, nous dénoncerons ces cas.

DIFFICULTÉS ADMINISTRATIVES

Des employeurs ont transmis les formulaires C3 à un même organisme de paiement, sans vérifier où leurs travailleurs étaient éventuellement affiliés, ou s'ils souhaitaient s'affilier dans un syndicat en particulier. Les paiements ont donc été bloqués.

Cas concret : Mme Y a été mise en difficulté financière pendant deux mois, car son employeur avait envoyé le formulaire "C3.2 Corona" pour la demande d'allocations à l'ONEM à la FGTB pour l'ensemble de son personnel alors qu'elle est syndiquée chez nous depuis des années. Obtenir le transfert de son dossier a été compliqué.

Cas concret : M X travaillait depuis peu, mais il avait été exclu par l'ONEM peu de temps



Béatrice Léonard, conseillère CGSLB au CESEW : nous attendons que le gouvernement wallon vienne avec un plan de relance structuré qui associera les partenaires sociaux et singulièrement les syndicats puisqu'il nous revient que des contacts bilatéraux ont lieu avec les organisations patronales.

auparavant, car il avait mal complété ses cartes de pointage (sanction administrative). Lors de l'introduction de sa demande de chômage temporaire (il venait de la CAPAC), nous lui avons malheureusement annoncé qu'il ne serait pas payé pendant plusieurs semaines, car la sanction n'était pas terminée. Il a donc chômé en mars, tout le mois d'avril, et un peu plus sans percevoir le moindre revenu.

PERTES D'EMPLOI ET FAILLITES

Certains affiliés ont démissionné pour changer de travail et, avec le Covid-19, le nouveau contrat a été annulé. Cela a été le cas dans le secteur de l'horeca notamment où les travailleurs avaient eu une promesse d'engagement, mais n'avaient pas encore signé de contrat de travail. Ils ont malheureusement été sanctionnés par l'ONEM, car ils n'ont pas pu travailler les 13 semaines nécessaires pour bénéficier d'allocations de chômage et ils se sont donc retrouvés sans revenu.

PERTE DE REVENU CHEZ LES APPRENTIS

Les apprentis ont particulièrement été touchés par le confinement. Certains ont perçu moins de 300 euros nets pour leur mois au chômage temporaire. Les apprentis vivent en général toujours chez leurs parents. Marie Fouarge du service chômage/accom-

pagnement de carrière de la zone de Liège nous fait part de la difficulté d'un apprenti, dont les parents étaient également en chômage temporaire. Il était très difficile pour lui de rembourser le prêt de sa voiture, pourtant bien utile pour la reprise de son travail.

CONCILIATION VIE FAMILIALE/VIE PROFESSIONNELLE

Avec le confinement, bon nombre de personnes ont fait du télétravail. Les écoles étant fermées et la garde des enfants aux grands-parents étant déconseillée, il a été fort difficile pour les travailleurs qui sont parents, et particulièrement pour ceux d'enfants en bas âge, de concilier leur travail avec la supervision de leurs enfants. Beaucoup de travailleurs ont dû adapter leurs horaires de travail pour commencer plus tôt avant le réveil des enfants, s'occuper d'eux en journée (ainsi que de leurs devoirs scolaires – et être enseignant est un métier !), et reprendre le travail en soirée lorsqu'ils étaient au lit. Leurs journées ont dès lors été fortement rallongées, engendrant beaucoup de fatigue.

Les problèmes de conciliation vie familiale/vie professionnelle ont été particulièrement marqués au sein des familles monoparentales.

RÉGION

La répartition des tâches domestiques et familiales étant toujours inégalitaire en défaveur des femmes, celles-ci ont vécu le confinement avec plus de pression.

DIPLÔMÉS COVID, QUEL AVENIR ?

On estime en moyenne que près de 100 000 jeunes s'inscrivent en stage d'insertion durant la période estivale : 70 000 auprès du VDAB, 20 000 auprès du Forem et 6 000 auprès d'Actiris.

Quelles sont les perspectives de ces jeunes qui viennent de sortir des études cette année et qui sont qualifiés de « diplômés Covid » ? Ces jeunes ont déjà été fortement perturbés par une fin d'études atypique (cours et examens annulés, reportés, en visioconférences, bugs informatiques, isolement social). À présent, ils craignent pour leur avenir sur le marché de l'emploi. Combien d'années pensent-ils être impactés par cette crise ?

Une étude de l'économiste Bart Cockx démontre que l'arrivée sur le marché de l'emploi en pleine crise pourrait avoir des répercussions sur la carrière et les salaires jusqu'à 10 ans plus tard !

Ce désavantage sur le marché du travail va toucher différemment les peu qualifiés et les très qualifiés. Pour les premiers, il y aura moins d'heures de travail disponibles et ils connaîtront davantage de périodes de chômage que les jeunes arrivés sur le marché de l'emploi dans une période clémente. Les diplômés ne verront quant à eux pas leur temps de travail affecté, mais ils seront obligés d'accepter des emplois moins intéressants et moins bien payés.

Dans son étude, Bart Cockx recommandait, notamment, que l'État prenne des mesures pour aider les jeunes qui sortent des études. Cela pourrait être l'octroi d'une bourse pour ceux qui poursuivent leurs études pour retarder leur entrée sur le marché du travail. En effet, certains jeunes pensent à poursuivre des études afin de rester étudiants et « attendre que l'orage passe ». Des personnes qui ont perdu leur emploi suite au Covid-19 ont suivi cette même optique. C'est le cas notamment de plusieurs de nos affiliés qui travaillaient dans le secteur du tourisme et qui, faute de perspectives d'emploi dans ce



Les chances des jeunes gens qui terminent leurs études en 2020 de se faire une place sur le marché du travail sont peu encourageantes. Leur carrière pourrait en être affectée pendant de nombreuses années.

secteur, ont repris des études en septembre. La plupart ont de bonnes connaissances linguistiques qu'ils comptent mobiliser en faisant une agrégation en vue d'enseigner.

Cette aide pourrait également prendre la forme d'un subside à l'emploi pour les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi dans l'année qui vient afin de stimuler leur engagement.

La situation des jeunes toujours aux études n'est pas meilleure. Nombreux sont ceux qui ont perdu leur job étudiant qui leur permettait de financer leurs études. Le confinement a en effet mis à l'arrêt les secteurs qui sont

de gros pourvoyeurs d'emplois étudiants tels que l'horeca, l'événementiel et la culture. De nombreuses entreprises ne peuvent plus engager des étudiants, car elles ont fait faillite, ont des difficultés financières, ou subissent une baisse des activités. Comment vont faire ces jeunes ? De nombreux parents ont été, ou sont toujours en chômage temporaire, ou ont été licenciés. Avoir un job étudiant est nécessaire pour de nombreux jeunes pour couvrir leurs frais de scolarité, particulièrement lorsque leurs parents subissent une baisse de revenus. ■

Béatrice Léonard

Get up Wallonia en concertation SVP

Le CESE Wallonie a adopté en juillet un avis concernant l'initiative Get Up Wallonia dans lequel la CGSLB et les autres organisations membres ont identifié 11 mesures prioritaires pour relancer l'économie wallonne, créer de nouveaux emplois et garantir l'autonomie de la Région.

Christian Lochet êtes-vous satisfait de l'avis qu'a remis le Conseil Economique, social et environnemental de Wallonie en vue d'orienter le gouvernement wallon dans son plan de relance post-Covid ?

Il s'agit d'un avis émanant des trois bancs – patronal, syndical et environnemental. C'est donc par définition un compromis. Si nous avons dû remettre notre propre avis, il aurait été différent, plus radicalement axé sur les mesures au bénéfice des travailleurs et des allocataires sociaux. Il est toutefois évident qu'un avis unanime des partenaires sociaux est plus efficace pour influencer un gouvernement. Mais, nous avons pu faire passer beaucoup de nos priorités.

Ah oui lesquelles ?

Nous avons particulièrement insisté sur 4 points qui se retrouvent dans le document :

- la réindustrialisation de la Wallonie et la relocalisation d'activités était un de nos points principaux. Créer de nouveaux emplois après cette crise sera capital pour limiter le chômage. Cela nous paraissait essentiel.
- déjà dans son mémorandum, la CGSLB faisait de l'économie circulaire un point d'orgue de ses propositions. Cela se retrouve pleinement dans le document. Par ailleurs, le Gouvernement wallon a déjà adopté en première lecture une stratégie ambitieuse de déploiement d'économie circulaire : « Circular Wallonia ». Nous resterons très présents sur ce dossier essentiel.
- la CGSLB a aussi fait le forcing (au point d'être un moment la seule organisation à la vouloir) pour qu'une norme minimale d'investissement public soit reprise dans l'avis. Elle a été finalement fixée à 3%. Nous en sommes très satisfaits.

- enfin nous sommes heureux d'avoir pu insister pour qu'une définition plus ambitieuse d'un emploi durable et de qualité soit établie. Aujourd'hui les partenaires sociaux wallons travaillent avec le gouvernement sur une évaluation globale des aides à l'emploi en Wallonie. Cela fera partie du débat.

Nous avons bien sûr insisté sur bien d'autres choses, mais voici pour les 4 points principaux.

Et maintenant, tout cela va être réalisé...

Ce serait trop beau de pouvoir en être sûr. Les partenaires sociaux ont donné leur avis. À présent, le gouvernement wallon va devoir venir (enfin) avec son plan structuré... et financé pour relancer la Wallonie. C'est bien sûr à ce niveau que la Wallonie est le plus en difficulté, le financement. Déjà, un appel important à l'emprunt a été réalisé pour financer les premières mesures urgentes prises dans les derniers mois. À présent, il va falloir, de la même manière, financer le plan de relance « Get up Wallonia ». Heureusement, le recours à l'emprunt est actuellement très « bon marché » et une démarche « keynésienne » d'investissement public est possible et selon nous souhaitable. Mais, quoi qu'il en soit, il faudra rembourser !

RESTAURER VITE LA CONCERTATION SVP !

Par ailleurs, malgré les grandes déclarations de partenariat lors de l'annonce du plan, le gouvernement wallon est très lent à la détente pour vraiment associer les partenaires sociaux à la démarche Get up Wallonia. Nous craignons d'arriver en bout de course lorsque tout sera décidé. Par contre des bilatérales avec l'UWE semblent avoir lieu en coulisses. Nous mettons donc tout en œuvre pour que le gouvernement réponde aux 11 points mis en avant par le CESE W et ensuite continuer les discussions.

Béatrice Léonard



Photo CESEW (d'avant le Covid-19)

Le chômage temporaire Corona prolongé jusqu'au 31 décembre dans les secteurs et entreprises particulièrement touchés

Le chômage temporaire pour force majeure Corona sera uniquement réservé aux « secteurs et entreprises particulièrement touchés », du 1er septembre au 31 décembre 2020. Si votre entreprise dépend de l'un d'eux, ou si elle souffre particulièrement de la crise, la procédure simplifiée chômage temporaire pour force majeure « COVID-19 » s'applique à elle.

Au moment d'imprimer ce Librement, les "secteurs et entreprises particulièrement touchés" n'ont pas encore été précisément définis. Une liste existe qui n'a pas été officiellement publiée au Moniteur. Vous trouverez la liste définitive sur notre site cgsלב.be dès que nous la connaissons.

Attention ! L'employeur doit préalablement démontrer à l'ONEM que son entreprise ressortit à un secteur particulièrement touché ou satisfait aux conditions pour être reconnue comme entreprise particulièrement touchée.

- **Influence des nouvelles règles sur le traitement de votre dossier**
Votre employeur obtient la reconnaissance de l'ONEM, presque rien ne change pour vous jusqu'au 31/12/2020. Si vous êtes encore en chômage temporaire "force majeure Corona", vous conservez votre supplément de 5,63 €/jour à charge de l'ONEM. Si vous bénéficiez d'un autre type de chômage temporaire, pour raison économique ou intempéries par exemple, ce complément n'est pas accordé. Quoi qu'il en soit, vos allocations continuent à être calculées sur la base de 70 % de votre salaire journalier quotidien moyen. Lorsque votre employeur obtient la reconnaissance, vous ne devez pas compléter la carte de contrôle chômage temporaire C3.2A jusqu'au 31 décembre. Si vous étiez déjà en chômage temporaire auprès du même employeur dans les mois qui précédaient, vous ne devez en principe pas introduire de nouvelle demande.
- **Devez-vous quand même remplir la carte de contrôle chômage temporaire (C3.2A) ?**
Cela dépend. Si l'entreprise qui vous occupe est reconnue être particulièrement touchée, vous ne devez pas compléter de carte de contrôle C3.2A.

Attention ! Si elle ne l'est pas, votre employeur est obligé de vous fournir une carte de contrôle à partir du 1er septembre. Complétez-la correctement et remettez-la à votre secrétariat CGSLB à la fin du mois de septembre.

- **L'entreprise qui vous occupe n'est pas particulièrement touchée ou ne fait pas partie d'un secteur particulièrement touché. Avez-vous quand même droit à des allocations ?**
Oui, car les employeurs qui ne sont pas particulièrement touchés ou qui ne ressortissent pas à un secteur particulièrement touché peuvent recourir au chômage temporaire pour raison économique à partir du 1er septembre en cas de manque de travail. Jusqu'au 31 décembre, il n'y a pas de stage d'attente pour bénéficier des allocations.

Votre employeur peut également recourir au chômage temporaire pour force majeure à condition que les conditions normales de reconnaissance d'une force majeure soient remplies. Dans ces circonstances, vous pouvez prétendre à des allocations équivalant à 70 % de votre rémunération journalière moyenne comme c'est le cas pour le moment. Vous n'aurez toutefois pas droit au supplément de 5,63 €/jour parce que votre employeur ne fait pas partie des entreprises particulièrement touchées ou d'un secteur particulièrement touché. Nous devons, de plus, introduire auprès de l'ONEM une nouvelle demande d'allocations pour vous, reprenant votre situation personnelle et familiale, au moyen du formulaire C1.
- **Votre permis de séjour et/ou permis de travail est arrivé à échéance avant le 1er septembre.**
Fournissez-nous une copie de votre nouveau permis de séjour et/ou permis de travail.



ception, par exemple si vous repreniez le travail chez un (autre) employeur, si vous entamiez une activité complémentaire, ou si vous vous lanciez comme indépendant à titre principal. Si vous travaillez dans un secteur ou une entreprise particulièrement touché, ces mesures sont prolongées jusqu'à la fin de cette année, à l'exception de la dispense de déclaration de certaines activités bénévoles. Si vous n'êtes pas occupé dans pareil secteur ou entreprise, vous devez à nouveau communiquer à l'ONEM tout changement dans vos activités, vos revenus ou votre situation personnelle à partir du 1er septembre. Si vous ne le faites pas, l'ONEM peut exiger le remboursement des allocations indûment versées.

• **Vous avez plus de 65 ans et vous bénéficiez d'allocations de chômage temporaire ces derniers mois en plus de votre pension**

Vous ne pourrez conserver le droit à ces allocations de chômage temporaire que si vous êtes occupé dans un secteur ou une entreprise particulièrement touché. Nous ne pouvons momentanément pas encore dire si vous êtes concerné ou pas. Les pouvoirs publics doivent encore apporter quelques précisions en la matière.

• **Vous utilisez l'avantage "tremplin indépendant" ?**

Une suspension, d'avril à août inclus, de la période de 12 mois s'applique tant aux chômeurs complets qu'aux chômeurs tempo-

raires. Votre avantage est donc prolongé de 5 mois. Informez-vous auprès de votre secrétariat CGSLB pour savoir jusqu'à quand votre avantage est prolongé.

Si vous êtes encore en chômage temporaire à partir de septembre et que vous travailliez dans un secteur ou une entreprise particulièrement touché, votre avantage est même suspendu pour le reste de l'année.

• **Vous effectuez une activité bénévole pendant que vous êtes au chômage temporaire. Vous exercez une activité complémentaire que vous aviez entamée plus de 3 mois avant votre premier jour de chômage temporaire. Ou vous touchez une pension.**

Vous n'étiez pas tenu d'introduire une déclaration de février à août inclus. Sauf ex-

• **Vous exercez une activité indépendante complémentaire pendant votre chômage temporaire**

Dans ce cas, le montant de vos allocations pour la période allant de février à août inclus n'a pas été réduit. Cet avantage est maintenu jusqu'à la fin de l'année pour les personnes en chômage temporaire COVID-19 occupées dans les secteurs et les entreprises particulièrement touchés.

Attention : lorsque l'ONEM recalculera ultérieurement votre montant journalier sur la base des revenus générés par votre activité complémentaire en 2020, il tiendra bien évidemment compte des revenus gagnés pendant la période Corona. ■

Service Organisme de paiement

Où en est mon dossier de chômage ?

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

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

Chômage temporaire à partir du 1^{er} septembre

Qu'est-ce qui change pour vous ?

Vous êtes en chômage temporaire pour force majeure

Vous travaillez dans une entreprise particulièrement touchée

Quand votre employeur se trouve-t-il dans cette catégorie ?

- Il fait partie d'un secteur particulièrement touché (liste)
- OU**
- Il y a au moins 20 % de chômage temporaire au cours du 2^e trimestre de 2020.

Application de la procédure simplifiée « chômage temporaire pour force majeure Corona »

- Allocation majorée de chômage temporaire maintenue à 70 %
- Supplément ONEM de 5,63 € par jour
- Pas besoin de carte de contrôle C3.2A

Vous ne travaillez pas dans une entreprise particulièrement touchée

Quand votre employeur se trouve-t-il dans cette catégorie ?

- Il ne fait pas partie d'un secteur particulièrement touché
- OU**
- Il n'y a pas eu au moins 20 % de chômage temporaire au cours du 2^e trimestre de 2020.

Chômage temporaire pour force majeure selon la procédure habituelle

- Allocation majorée de chômage temporaire maintenue à 70 %
- Perte du supplément ONEM
- Besoin d'une carte de contrôle C3.2A

- Par ex. incendie dans l'entreprise
- Par ex. vous êtes en possession d'une attestation de quarantaine qui vous donne droit au chômage temporaire pour force majeure

Vous êtes en chômage temporaire pour d'autres motifs

Il est question d'un manque de travail :

Ouvriers :

Chômage temporaire pour raisons économiques

- Allocation majorée de chômage temporaire maintenue à 70 %
- Pas de supplément ONEM
- Dispense de stage d'attente
- Besoin d'une carte de contrôle C3.2A, sauf si vous travaillez dans une entreprise particulièrement touchée.

Employés :

Chômage temporaire pour raisons économiques (avec recours ou non au régime transitoire jusqu'au 31.12.2020)

- Allocation majorée de chômage temporaire maintenue à 70 %
- Pas de supplément ONEM
- Dispense de stage d'attente
- Besoin d'une carte de contrôle C3.2A, sauf si vous travaillez dans une entreprise particulièrement touchée.

Pour intempéries, accident technique ou toute autre forme de chômage temporaire :

- Allocation majorée de chômage temporaire maintenue à 70 %
- Pas de supplément ONEM
- Besoin d'une carte de contrôle C3.2A, sauf si vous travaillez dans une entreprise particulièrement touchée.

La CGSLB est à vos côtés !

Votre liberté, votre voix

