



LIBREMENT

MAGAZINE DU SYNDICAT LIBÉRAL



Une équipe prête à vous soutenir !

Dans ce numéro :

La CGSLB élit une nouvelle Secrétaire nationale | Nouveautés en 2024 | Conditions pour être candidats aux ES |
Nouveaux seuils de saisie sur salaire et allocations

SOMMAIRE

Comité national 4

Le 15 décembre, les délégués et certains membres du personnel ont élu Katrien Allaert au poste de Secrétaire nationale.

Nouveautés en 2024 6

Découvrez ce qui change en 2024 au niveau fiscal et parafiscal.

Indexation automatique 8

La FEB a réitéré sa demande de supprimer l'indexation automatique des salaires. Un mécanisme que nous défendons par-dessus tout en tant qu'organisation représentante des travailleurs.

Interdiction de manifester 10

Au terme de plusieurs mois de mobilisation, les articles du projet de loi se rapportant à l'interdiction judiciaire de manifester ont été abandonnés !

Conditions pour être candidat 12

Chronique juridique qui reprend les conditions à remplir pour être candidat aux prochaines élections sociales.

Chômage 23

En 2024, les seuils de saisie sur salaire et allocations de chômage ont été mis à jour, découvrez-les ici.



Le Librement devient bimestriel



Chers lecteurs, chères lectrices,

Dès ce numéro de février, le magazine de la CGSLB (Librement en français, Vrijuit en néerlandais) devient bimestriel, il passe ainsi de 9 à 6 numéros par an. Rassurez-vous, il sera toujours envoyé gratuitement à tous les affiliés !

Bien que la fréquence change, son contenu ne change pas. Nous avons toujours pour objectif de fournir des textes pertinents et de qualité, utiles à la fois aux affiliés et aux délégués de notre organisation. Vous y retrouverez toujours des articles sur les grandes actions que nous menons, des informations de type fiscal, juridique, social, etc. ainsi que des reportages plus locaux.

En cette période d'élections sociales, nous sommes enthousiastes à l'idée de continuer de vous informer, vous inspirer et vous booster pour les mois à venir !

Un grand merci pour votre fidélité,

La rédaction

LIBREMENT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Gert Truyens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen, Alexandre Sutherland

e-mail communication@cgslb.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Améliorer la société

Nous sommes désormais tous bien entrés dans l'année 2024. Cette année promet d'être particulière. Non seulement en raison des élections politiques de juin et d'octobre, mais aussi et surtout en raison des élections sociales de mai.

La confiance dans la politique et les responsables politiques se dégrade pour de nombreux citoyens. Le rôle de la société civile est d'autant plus essentiel que nous défendons les citoyens ordinaires, que nous sommes à l'écoute et que nous jetons des ponts. En vous portant candidat aux élections sociales, vous pouvez contribuer à façonner l'avenir. Vous pouvez façonner la démocratie. En exerçant votre droit de vote lors des élections et en votant de manière effective, vous contribuez également à la démocratie. Vous faites la différence ! Le Syndicat libéral en est convaincu. Ce n'est pas pour rien que la responsabilité fait partie des quatre valeurs fondamentales de la CGSLB.

En ce moment-même, nous sommes toujours à la recherche de candidats pour nos listes. À quels candidats pensons-nous au sein du Syndicat libéral ? Je pense à des femmes et des hommes très pragmatiques, qui font des propositions constructives au lieu de râler à longueur de journée pour gâcher l'ambiance au travail. Des personnes pleines de bon sens, qui ne se complaisent pas dans de grands principes, mais qui réfléchissent à des solutions concrètes pour chaque situation, adaptées à l'entreprise et dans l'intérêt des travailleurs. Au fond, ce sont ceux qui veulent une société meilleure, non pas une société où les extrêmes prévalent, mais une société où le dialogue et la concertation sont primordiaux. Les gens n'ont pas à avoir peur de s'adresser à notre syndicat. Dans tous les cas, ils rejoignent une famille chaleureuse et positive où le respect est une évidence. Nous accompagnons les délégués tout au long de leur mandat et nous les soutenons par des formations. Le Syndicat libéral n'a pas encore de représentants sur votre lieu de travail ? Raison de plus pour créer une équipe CGSLB et être l'initiateur du changement. Vous n'avez rien à perdre, au contraire ! Allez jeter un coup



d'œil sur le site www.devenezcandidat.be et inscrivez-vous à nos soirées d'informations. Rencontrez nos collègues dans une atmosphère conviviale ou écoutez les expériences d'autres délégués de la CGSLB.

À l'approche des élections sociales, nous ne perdrons bien sûr pas de vue nos services habituels et notre activité syndicale dans les entreprises. Je tiens à ce qu'ils restent intacts ! Au cours de mes premières semaines de présidence, j'ai déjà entendu et vu beaucoup de monde. Inutile de vous dire que ces premiers mois ont été mouvementés. Les gens veulent me connaître et c'est très bien, j'aime nouer des contacts et entendre leurs précoc-

cupations. Mais il me faudra encore un peu de temps. Parce qu'en interne, je veux aussi parler à notre personnel et entendre ce qui est nécessaire pour qu'il ait l'énergie de vous offrir un excellent service. J'y crois !

Faisons en sorte que cette année soit merveilleuse. Je vous souhaite à tous de la réussite et des opportunités pour les mois à venir. Et surtout, une bonne santé, car c'est là que tout commence en fin de compte. De tout cœur !

Gert Truyens
Président national

Comité national : services aux affiliés et élection de la nouvelle secrétaire nationale

Le 15 décembre, les délégués du Comité national ont élu Katrien Allaert au poste de Secrétaire nationale.



Le chef du service d'étude Arne Geluykens présente les objectifs 2030 de la CGSLB.

Le dernier Comité national de l'année 2023 s'est tenu le 15 décembre à Tour et Taxis. Après avoir assisté à la présentation de plusieurs services centraux de la CGSLB, les votants ont élu Katrien Allaert en tant que nouvelle Secrétaire nationale.

PRÉSENTATION DES SERVICES

Après un discours d'introduction par le nouveau Président national Gert Truyens, différents chefs de services se sont succédés afin de présenter leur équipe et leurs activités respectives. Il s'agit de départements liés aux affiliés et qui collaboreront étroitement avec la nouvelle Secrétaire nationale (voir encadré). Dans un premier temps, Lisa Castelein a expliqué en quoi le Centre d'avis et de connaissance, ou Service Sécurité sociale, conseille et assiste nos collaborateurs sur les derniers changements législatifs en la matière afin qu'ils rendent le meilleur service possible aux affiliés. Ces derniers sont également représentés par le Centre d'avis et de connaissance dans les organes de concertation fédéraux re-

latifs à la sécurité sociale. Le service est également responsable pour la réalisation de simulations calculs en rapport avec les salaires et les pensions.

Autre service particulièrement important pour le service aux affiliés : le juridique. À ce titre, Ilse Veugen a annoncé que, parmi les 2500 dossiers juridiques se rapportant au droit du travail et à la sécurité sociale et introduits depuis élections sociales de 2020, son service en a traité 262 se rapportant aux procédures très précises en matière d'élections sociales. Ces différents points sont expliqués dans les différents numéros du *Librement* jusqu'aux élections sociales. Outre le traitement des dossiers, le service juridique forme les collaborateurs dans les zones, répond à leurs questions les plus pointues, met à disposition des aperçus de la jurisprudence et élabore de nombreuses publications.

Le paiement du chômage est sans doute la partie la plus visible des services de la CGSLB,

un service qui doit donc être rapide et fiable. L'équipe de Sam Van Snick étudie, analyse et publie régulièrement les dernières mises à jour de la réglementation en matière de chômage. Afin que le Syndicat libéral continue d'assurer le paiement correct des allocations, la formation des collaborateurs aux guichets, anciens comme nouveaux, est également assurée. Le service propose enfin aux affiliés des tracts, dépliants et mails expliquant cette complexe réglementation.

LE SERVICE D'ÉTUDE

Pendant le comptage des voix de l'élection de la prochaine Secrétaire nationale, le service d'étude a présenté diverses propositions dans le cadre des objectifs 2030. L'année dernière, le service a décidé non plus d'analyser les événements passés, mais sur base d'un suivi annuel d'une série d'indicateurs, de formuler des propositions pour atteindre des objectifs qui correspondent à la vision de la CGSLB pour le marché du travail, l'économie, la fiscalité, l'environnement, ou encore l'énergie. Comme l'a expliqué Arne Geluykens, chef de service, dans son introduction, cette vision se veut optimiste et sociale-libérale : une société dans laquelle la croissance de l'individu rayonne positivement sur la collectivité. Les conseillers du service d'étude ont ensuite pris la parole.

Concernant l'aspect économique, Maarten Boghaert a rappelé l'importance d'un équilibre entre les personnes (répartition de la croissance), la planète (durabilité) et les profits (croissance suffisante). Pour atteindre un meilleur équilibre, le Syndicat libéral propose la révision des subventions aux entreprises, lesquelles doivent aller davantage vers l'innovation pour des emplois durables. Investir

dans les infrastructures publiques est essentiel, pourtant la Belgique est à la traîne sur ce point par rapport à la moyenne européenne. Ces investissements doivent être à la fois verts (durables), digitaux et sociaux et ne pas être financés par des économies. Le gouvernement devrait également revoir son système de dépenses et de recettes publiques, notamment en adoptant la Dual Income Tax progressive (voir : <https://www.cgsלב.be/fr/actualite/dual-income-tax-progressive>), laquelle apporterait en moyenne 112,5 euros nets par mois par travailleur, a précisé Martien Van Oyen.

Côté pouvoir d'achat, nous visons une augmentation de 10 % (7,5 % de salaire réel et 2,5 % de salaire net) d'ici 2030. Cet objectif est toutefois rendu difficile par la loi de 96 à laquelle nous nous opposons depuis plusieurs années. La révision de cette loi est donc fondamentale pour y arriver. La CGSLB propose ensuite l'introduction d'un dividende de salarié et l'augmentation du plafond des chèques-repas de 2 euros.

L'écart salarial est une autre problématique à laquelle la CGSLB souhaite s'attaquer, a indiqué Jean-François Lambillon. L'écart salarial peut se calculer de deux façons : corrigé sur base d'un temps plein, il s'élève à environ 8 %. Non-corrigé, et donc en prenant en compte le fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel, il grimpe à 21 %. Cela s'explique non seulement par la différence de temps de travail, mais aussi parce que les secteurs où travaillent en majorité des femmes ont tendance à être moins valorisés (salaires plus bas, contrats plus précaires, moins de temps pleins). Il y a aussi des discriminations salariales au sens strict du terme (une femme qui occupe exactement la même fonction que son collègue masculin gagne moins que lui). L'écart salarial a tendance à se réduire, mais pas assez vite à notre goût, il faut aller plus vite ! Pour ce faire, la CGSLB favorise une approche à la fois juridique (évaluation de la loi du 22 avril 2012 et transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 en la matière) et sociétale, en luttant contre les stéréotypes (répartition des tâches ménagères, du temps consacré aux enfants), et en revalorisant les secteurs dits « féminins ».

En termes de discrimination à l'embauche, la CGSLB souhaite la réduire de 50 % d'ici 2030, en renforçant la CCT n°38 (obligation pour le

recruteur de répondre par écrit sur les raisons du refus, et incitation des secteurs pour les amener à adopter des codes de conduite pour assurer une égalité dans le recrutement), et via une sensibilisation accrue des employeurs sur cette problématique.

Une fois passé le stade de l'embauche, il faut des carrières de qualité, avec une plus grande autonomie pour les travailleurs, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et des perspectives d'évolution. Il faut aussi réduire drastiquement le nombre de travailleurs qui qualifient leur état de santé physique et mental d'« alarmant ». « Au niveau de la qualité des carrières, nous faisons marche arrière », alerte Koen Lemahieu, les travailleurs affirment qu'ils ont de moins en moins d'autonomie, de perspectives d'évolution et d'équilibre vie privée-professionnelle, surtout chez les ouvriers. Des solutions sont toutefois possibles : renforcer la CCT n°104

(plan pour maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de plus de 45 ans) en prévoyant des sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations, et créer un cadre plus solide pour le crédit-temps et les congés thématiques.

Enfin, il faut réagir à l'augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée, a alerté Hadrien Vanoverbeke. Elles étaient environ 500.000 en 2022, un nombre qui a presque doublé en 10 ans, la faute à la dégradation des conditions de travail, combinée au manque de mesures de prévention efficace ainsi qu'aux adaptations des réglementations en matière de chômage et de pension. La solution est multidisciplinaire : la lutte contre le burn-out, l'accompagnement des malades en vue de leur réintégration (via une personne de contact), et les aménagements nécessaires à cette réintégration. ■

Katrien Allaert élue Secrétaire nationale



Katrien Allaert, quelques minutes après avoir été élue Secrétaire nationale, remercie les personnes qui lui ont accordé leur confiance.

« Le succès de la CGSLB est directement proportionnel au succès des délégués », a prononcé Katrien Allaert dans son discours d'introduction devant l'assemblée. Cheffe du service formations du côté flamand, elle a longtemps côtoyé les délégués et affiliés qui participent aux formations. Elle comprend ainsi mieux que quiconque l'importance d'avoir du personnel bien formé pour fournir des prestations de qualité, avec des processus internes qualitatifs et uniformisés ainsi qu'une bonne communication et coordination entre les zones et les services centraux. « L'affilié est au centre de ces services », a-t-elle indiqué.

Katrien Allaert a ensuite énuméré les grands défis à venir pour le Syndicat libéral :

- contrer la critique de l'opinion publique sur les syndicats ;
- pousser les jeunes à s'engager syndicalement ;
- défendre les droits des personnes en incapacité de travail, des pensionnés et des demandeurs d'emploi ;
- renforcer ses liens avec le SLFP, en particulier en termes d'assistance juridique ;
- augmenter la proportion de femmes déléguées pour une meilleure représentativité de la société.

Elle a finalement récolté plus de 87 % des voix, lui conférant un solide mandat pour relever ses prochains grands défis.

Un grand bravo à notre nouvelle Secrétaire nationale ! ■

Nouveautés depuis le 1^{er} janvier 2024

Qui dit nouvelle année, dit traditionnellement une série de changements dans le domaine du travail et de la sécurité sociale.

Librement répertorie pour vous les principales mises à jour. N'hésitez pas à demander des précisions supplémentaires à votre secrétariat. En 2024, vous pouvez toujours compter sur la CGSLB pour obtenir des informations, des conseils et de l'aide !



Si vous tombez malade pendant une période de congé annuel, en remplissant certaines obligations, vous pourrez prendre vos jours de congé à une date ultérieure.

LES FLEXI-JOBS SONT ÉTENDUS À PLUS DE SECTEURS

À partir du 1er janvier 2024, vous pourrez travailler en tant que flexi-jobber dans les secteurs suivants : transport par autobus/autocars, enseignement/éducation, sport et culture, pompes funèbres, garde d'enfants, événements, certains sous-secteurs du secteur alimentaire, auto-écoles et centres de formation, secteur automobile, agriculture et horticulture, secteur immobilier, secteur du déménagement. En outre, un certain nombre de mesures ont été introduites pour lutter contre la mauvaise utilisation et l'abus des flexi-jobs. Il n'est plus permis de travailler dans le même trimestre en tant que flexi-jobber auprès d'un employeur où vous êtes occupé avec un autre contrat de travail, même si vous n'y travaillez qu'à 50 %. Il existe toutefois une exception à cette règle. Si vous travaillez comme flexi-jobber au début d'un trimestre et ensuite dans la même entreprise avec un contrat de travail régulier, cela sera accepté.

À partir de 2024, vous ne serez plus autorisé à travailler en tant que flexi-jobber dans une entreprise liée à celle où vous travaillez avec un contrat de travail ordinaire, par exemple une société mère ou une filiale.

DE NOUVELLES RÈGLES POUR LES ARTISTES

Le statut d'artiste a été réformé en profondeur. Plusieurs définitions et termes ont été adaptés, et les conditions d'accès au statut ont également été modifiées. Les travailleurs du secteur auront accès à une meilleure protection sociale, telle que l'allocation de travail artistique, grâce à cette réglementation modifiée.

MAINTIEN DES CONGÉS EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL PENDANT VOTRE CONGÉ

Si vous tombez malade pendant une période de congé annuel, en remplissant certaines obligations, vous pourrez prendre vos jours de congé à une date ultérieure. Au moment de la mala-

die, la qualification de l'absence sera convertie en absence pour cause d'invalidité. Cette règle de requalification s'applique également en cas de congé de maternité, de congé de maternité transformé en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère, d'absence pour cause de promotion sociale, de congé prophylactique, de congé de naissance, de congé d'adoption, de congé d'accueil et congé parental d'accueil.

En outre, si vous ne pouvez pas prendre vos congés légaux à temps, vous pourrez les reporter - sous certaines conditions - sur les deux années de vacances suivantes. Ce transfert ne sera autorisé que si vous n'avez pas pu prendre vos congés légaux pendant l'année de vacances pour les raisons suivantes : incapacité de travail, congé de maternité, congé de maternité transformé en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère, congé prophylactique, congé de naissance, congé d'adoption, congé d'accueil familial et congé parental d'accueil.

DIMINUTION DE L'ALLOCATION DE CHÔMAGE TEMPORAIRE, MAIS INTRODUCTION D'UN SUPPLÉMENT

Le gouvernement fédéral a décidé qu'à partir du 1er janvier 2024, l'allocation de chômage temporaire de l'ONEM sera calculée à 60 % au lieu de 65 % du salaire (plafonné). Pour compenser, un supplément sera introduit, à charge de l'employeur ou d'un fonds de sécurité d'existence. Le supplément s'applique à tous les régimes de chômage temporaire, à l'exception du chômage temporaire pour cause de force majeure (médicale). Concrètement, les travailleurs dont le salaire mensuel ne dépasse pas 4 000 euros bruts auront droit à un supplément de 5 euros pour chaque jour couvert par les allocations de chômage temporaire. Le chômeur temporaire dont le salaire est supérieur à 4 000 € bruts ne recevra pas de complément pour les 26 premiers jours de l'année où il est en chômage temporaire..

Note : à l'heure où ce Librement est mis sous presse, les modalités pratiques du paiement du complément ne sont pas encore claires.

AUGMENTATION DES ALLOCATIONS POUR LES MALADES ET LES PENSIONNÉS

Le 1er janvier 2024, les allocations pour les malades et les pensionnés seront augmentées. Ces allocations avaient déjà été indexées de 2 % au 1er novembre, elles augmentent donc à nouveau. Pour les nouveaux cas, le plafond de salaire sur lequel est calculé le montant de

la pension a augmenté de 1,1 % au 1er janvier 2024.

En ce qui concerne les pensionnés, la pension minimale (dans le système des travailleurs, pas pour les pensions d'État) a été augmentée de 2,08 % au 1er janvier 2024. Ainsi, pour une carrière complète (45 ans), la pension minimale pour une personne isolée s'élève désormais à 1 738,55 € bruts par mois, soit 35,42 € de plus. Dans le cas d'une pension ménage, elle s'élève à 2 172,50 euros bruts. Pour les veuves ou les veufs titulaires d'une pension de survie

ou d'une allocation temporaire de transition, le minimum s'élève désormais à 1 715,31 euros bruts.

Pour les pensions supérieures au minimum qui ont débuté en 2019, un supplément de 2 % est entré en vigueur le 1er janvier 2024. Et pour les futurs pensionnés, la limite de salaire sur laquelle le montant de la pension est calculé a de nouveau été augmentée de 2 % au 1er janvier 2024

Et qu'est-ce qui va changer pour vos impôts en 2024 ?

Traditionnellement, chaque nouvelle année apporte son lot de changements sur le plan fiscal. Voici un aperçu des nouveautés que nous connaissons déjà aujourd'hui.

INDEXATION DES PLAFONDS FISCAUX

En 2020, le gouvernement De Croo a décidé d'arrêter temporairement l'indexation d'un certain nombre de plafonds fiscaux, par exemple les montants pour l'épargne-pension, les intérêts de l'épargne, les dividendes. Cela changera à nouveau à partir de l'année de revenus 2024, mais il n'y aura pas de rattrapage.

MOYENS DE SUBSISTANCE NETS

Le montant des moyens de subsistance est important pour décider si un enfant peut ou non rester à la charge de ses parents. Pour les années d'imposition 2023 et 2024, le quota d'heures de travail des étudiants a été augmenté de 475 à 600 heures sur une base annuelle. L'augmentation du montant maximum des revenus nets de l'enfant pour ces années de cotisation réduit la probabilité qu'un enfant qui effectue plus d'heures de travail étudiant ne soit plus à charge. Dans le cadre d'un traitement plus égal des parents, indépendamment de la forme de cohabitation, le montant maximum de ressources nettes a été porté pour tous les enfants au montant maximum de ressources nettes le plus élevé existant. Pour l'année d'imposition 2024, ce montant est de 7 290 €.

INDEMNITÉ VÉLO

Si vous êtes un travailleur qui relève du champ d'application de la CCT n° 164 pour les déplacements domicile-travail, vous recevrez une



Le montant maximum de l'indemnité vélo par kilomètre parcouru augmente. Attention ! Cette mesure s'accompagne d'un plafonnement de l'exonération fiscale à 2500 euros par an.

indemnité vélo de 0,28 € par kilomètre en 2024. Notez que la distance est limitée à 20 kilomètres par trajet. Si vous n'êtes pas lié par cette CCT, l'indemnité vélo sera au maximum de 0,35 € par kilomètre de trajet domicile-travail effectivement parcouru à vélo. L'exonération maximale est toutefois plafonnée à 2 500 euros par an à partir de 2024.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET HEURES DE RELANCE FISCALEMENT AVANTAGEUSES

Les heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont passées de 130 heures à 180 heures depuis le 1er juillet 2023. Le crédit des 180 heures est prolongé jusqu'au 30 juin 2025. Les 120 heures de relance, les heures pour lesquelles ni les cotisations ONSS ni le précompte professionnel ne sont dus, restent également en place tout au long de l'année 2024.

RÉDUCTION D'IMPÔT SUR LA RÉSIDENCE SECONDAIRE ET LES BORNES DE RECHARGE

La déduction des intérêts fédéraux pour l'épargne à long terme pour une 2e, 3e, etc. résidence disparaît à partir de 2024 pour les nouveaux prêts hypothécaires conclus à partir du 1er janvier 2024. Toutefois, les prêts conclus avant cette date continueront à bénéficier de cet avantage fiscal. Rien ne change en ce qui concerne les intérêts. Vous pouvez toujours les déduire de votre revenu immobilier net imposable, ce qui vaut également pour les prêts clôturés à partir de 2024.

Par ailleurs, la réduction d'impôt pour les bornes de recharge sera ramenée à 15 % pour les dépenses effectuées en 2024 (contre 45 % et 30 % auparavant).

BONUS À L'EMPLOI

À partir du 1er avril 2024, un pourcentage distinct de la réduction de la cotisation personnelle sera appliqué à un volet A et à un volet B du bonus à l'emploi. Pour le volet A, le taux restera de 33,14 %, mais un taux plus élevé s'appliquera au volet B, à savoir 52,54 %. Ainsi, les travailleurs les moins bien rémunérés bénéficieront d'un allègement fiscal supplémentaire à partir du 1er avril 2024, ce qui leur permettra de disposer d'un salaire net plus élevé.

Martien Van Oyen

Non à la suppression de l'indexation !

L'indexation automatique des salaires est de nouveau attaquée. Dans cet article, voyons pourquoi elle est nécessaire et favorable à notre économie, contrairement à ce qu'affirment ses détracteurs.



Durant la récente succession de crises, l'indexation automatique a permis à la Belgique de mieux résister que la plupart des autres pays européens.

Une fois de plus, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) a exprimé sa volonté de supprimer l'indexation automatique des salaires. Dans son mémorandum à l'attention des responsables politiques, publié quelques mois avant les élections, elle réclame « idéalement » la suppression du mécanisme d'indexation. Cette mesure qui existe en Belgique depuis maintenant un siècle est l'un des piliers de notre contrat social, un mécanisme unique au monde que nous envient les travailleurs des pays voisins, mais qui se fait de plus en plus critiquer.

UNE DEMANDE RÉCURRENTÉ

Le banc patronal tient ce même discours depuis les années 1990. L'idée avait déjà germé dans les esprits de certains patrons lors du choc pétrolier en 1973, ce qui avait engendré une période de forte inflation en Belgique. Ils avaient alors obtenu trois « sauts d'index » au début des années 1980.

Si l'indexation n'a pas été supprimée, sa portée s'est vue toujours plus réduite au fil des années. L'indice lui-même a subi des modifications, avec l'apparition de l'indice-santé en 1994 (santé car ne tient pas compte de l'alcool et du tabac, mais aussi...

du carburant). Ce dernier est « lissé » sur une période de quatre mois, ce qui a pour effet que des augmentations soudaines et intenses des prix de certains produits vont moins se faire ressentir. Les ménages subissent donc directement les effets des hausses de prix, mais ne voient leur salaire augmenter que plus tard et dans une moindre mesure ; une perte de pouvoir d'achat pour ainsi dire.

Mais ce n'est pas tout. Le patronat a obtenu en 1996 l'introduction de la loi sur la norme salariale. Au prétexte de la « sauvegarde de la compétitivité », cette loi encadre strictement les augmentations salariales hors-indexation. L'introduction de cette loi avait déjà peu de sens à l'époque, puisqu'entre 1976 et 2000 le salaire net des Belges hors indexation n'augmentait en moyenne que de 0,3 % par an. Après un nouveau saut d'index en 2015, le gouvernement a rendu la loi de 1996 encore plus contraignante. La marge autrefois indicative est devenue impérative, diminuant toujours davantage l'espace de négociation des syndicats pour obtenir des augmentations de salaire hors-indexation, et avec une méthode de calcul qui va au détriment des travailleurs. Résultat : pour la période 2023-2024, celle-ci a été fixée à 0,0 %, une aubaine pour les patrons.

COMPÉTITIVITÉ

Malheureusement, la Belgique ne mesure plus sa compétitivité que par les niveaux de salaire, en les comparant avec ceux de ses voisins. Hors, bien d'autres facteurs jouent sur notre compétitivité : la recherche et le développement, la productivité, l'approvisionnement en énergie (et son coût), l'utilisation des ressources (notre économie se

caractérise par de fortes importations de matières premières), etc. Cela nuit au pouvoir d'achat des Belges, mais aussi à la possibilité des syndicats de négocier librement des salaires.

L'INDEXATION RENFORCE NOTRE ÉCONOMIE

L'indexation automatique des salaires sert avant tout aux travailleurs et allocataires sociaux, afin qu'ils puissent garder à peu près le même niveau de vie même lorsque les prix des produits et services augmentent. Elle est une garantie de stabilité, non seulement pour les citoyens mais aussi pour l'économie. En effet, elle offre une protection importante à la consommation privée, laquelle détermine la moitié de notre produit intérieur brut. Durant la récente succession de crises, l'indexation automatique a permis à la Belgique de mieux résister que la plupart des autres pays européens.

Puisque ce sont les salaires bruts qui sont indexés, cela augmente également les revenus de l'impôt et de la sécurité sociale. Les retraités, demandeurs d'emploi et personnes en incapacité de travail bénéficient eux aussi de ce mécanisme. En conservant un certain niveau de consommation, la population alimente les caisses des pouvoirs publics qui obtiennent davantage de reve-

nus pour financer leurs services et aider les plus fragiles. L'indexation automatique permet également aux entreprises d'anticiper ces hausses salariales, puisque les syndicats revoient leurs revendications salariales à la baisse. Enfin, elle contribue également à la paix sociale, car syndicats et entreprises ne doivent s'accorder que sur les augmentations de salaire réelles (réduites à néant depuis l'an dernier) et non sur l'adaptation du niveau de salaire au coût de la vie, comme c'est le cas dans la plupart des pays.

UN MÉCANISME IMPARFAIT

Pour l'ensemble de 2023, le Bureau fédéral du Plan a estimé le taux d'inflation à 4,06 %, lequel devrait encore baisser en 2024 à 3,2 %. Comme indiqué dans l'encadré ci-dessous, tout le monde n'est pas indexé au même moment. Les ménages subissent directement l'inflation, mais leur salaire n'est adapté qu'après. C'est particulièrement le cas pour les employés de la CP 200, soit environ 500 000 travailleurs, qui ne sont indexés qu'une fois par an, en janvier.

De plus, l'inflation est calculée selon l'indice des prix d'un mois donné par rapport au même mois l'année précédente. Ainsi, en octobre 2023, l'inflation s'élevait à seule-

ment 0,36 %... car octobre 2022 avait enregistré un pic à 12,27 %. En décembre 2023, la baisse des prix de l'énergie a participé au recul de l'inflation. L'inflation des produits alimentaires, celle que nous ressentons au quotidien lorsque nous faisons nos courses, est de 7,03 %. Rappelons également que l'indice santé lissé ne tient pas compte de l'essence, du diesel, de l'alcool ou du tabac.

UN CHÈQUE-REPAS À 10€

Le mécanisme d'indexation, s'il permet de limiter les dégâts, est loin d'être parfait et ne permet pas de protéger complètement le pouvoir d'achat des ménages. C'est pourquoi la CGSLB demande une majoration de 2 euros du montant exonéré sur le plan (parafiscal de la part patronale des chèques-repas (l'avantage extralégal le plus répandu).

Ce montant a été porté, pour la dernière fois, à 6,91 € au 1er janvier 2016, alors que les prix de la catégorie de produits de l'alimentation et des boissons non alcoolisées a connu une augmentation de 35,34 % entre décembre 2015 et décembre 2023. En portant la part exonérée de 6,91 € à 8,91 €, les travailleurs pourraient obtenir par journée de travail, des chèques-repas de maximum 10 €.

Différents mécanismes d'indexation

L'indexation automatique des salaires et des allocations permet aux citoyens de garder à peu près leur niveau de consommation, même lorsque les prix augmentent.



En Belgique, les salaires sont indexés de deux façons :

- **Le dépassement d'un indice pivot**
Pour le secteur public en général (défini par la loi ou le statut)

et certains secteurs du privé (par CCT), l'indexation intervient lorsque l'indice santé lissé dépasse un indice pivot. En 2022, période de forte inflation, on a comptabilisé 5 dépassements.

• À intervalles fixes

Pour le secteur privé (sauf quelques exceptions), une CCT détermine le moment où l'indexation aura lieu. Cela peut être une fois par an, tous les 3 ou 6 mois, voire tous les mois.

COMMENT LE SAVOIR ?

Vous désirez savoir quand et de combien votre salaire est indexé ? Il faut avant tout connaître dans quelle commission paritaire se situe votre profession. Cette information se retrouve généralement sur votre fiche de paie et/ou votre contrat de travail. Vous pouvez également vous adresser aux ressources humaines de votre entreprise. La CGSLB diffuse systématiquement les évolutions des indexations sur son site ou par mail.

Victoire !

L'interdiction judiciaire de manifester est abandonnée !

Les syndicats et organisations de la société civile s'y sont opposés pendant près de six mois, que ce soit par des actions, des manifestations, des interpellations de représentants politiques. La mobilisation a fini par payer, l'interdiction judiciaire de manifester est abandonnée !



10 000 personnes s'étaient mobilisées à Bruxelles le 5 octobre pour dire non à ce projet de loi.

RAPPEL DES FAITS

Présenté au Parlement en mai 2023, le projet de loi prévoyant cette interdiction en tant que peine complémentaire avait créé un vent de panique parmi les organisations représentatives des travailleurs et d'autres organisations (Greenpeace, Amnesty, etc.) qui ont l'habitude de participer à des manifestations plusieurs fois par an. Le texte prévoit l'interdiction, pour des personnes précédemment condamnées pour certains faits commis lors d'un « rassemblement revendicatif », de participer à de nouveaux rassemblements similaires, et ce pour une durée de trois ans maximum. Les faits en question vont de l'attentat au meurtre en passant par les lésions corporelles volontaires, mais concernent aussi le vandalisme et la dégradation de biens ou de marchandises. Il pouvait donc s'appliquer à un manifestant ou un gréviste dans le cas, par exemple, d'un feu de palette devant une entreprise, ou des jets d'œufs sur la façade d'un bâtiment.

Outre la question de savoir comment la peine allait être mise en pratique, elle comportait un effet dissuasif pour toute personne ayant l'intention de participer à une manifestation ou à une grève. D'où notre suspicion d'une volonté de s'attaquer davantage à l'expression démocratique telle que nous la pratiquons qu'aux casseurs. Bref, une tentative d'affaiblir le contre-pouvoir que représentent les syndicats.

MOBILISATION

À la suite d'une première mobilisation, le 7 juin, devant le cabinet du ministre de la Justice de l'époque, Mr Van Quickenborne, le projet de loi tel que présenté avait été retiré, mais a fait son retour quelques jours plus tard avec des amendements. Cette version ne nous était toujours pas favorable. Notre droit d'action collective n'était toujours pas protégé dans le texte corrigé. Des avis négatifs rendus par l'Institut fédéral des Droits humains et le Conseil supérieur de la Justice n'ont pas suffi à faire retirer le texte.

Un avis du Conseil d'État portant sur lesdits amendements est apparu critique envers ces derniers, sans toutefois juger que l'interdiction individuelle de manifester était en soi une sanction « disproportionnée ».

Le 5 octobre, le front commun élargi a cette fois rassemblé plus de 10 000 personnes à Bruxelles pour faire comprendre aux parlementaires qu'ils ne doivent pas voter ce texte. Le message est visiblement passé, puisque dans la foulée, le PS et Ecolo ont publiquement annoncé qu'ils ne voteraient pas pour. Des petites délégations ont maintenu le dialogue avec les différents partis politiques pour faire pencher la balance de notre côté.

Début décembre, le Kern est finalement parvenu à un accord sur son projet de loi « anti-casseurs » avec un retrait des articles relatifs à cette interdiction judiciaire de manifester.

RESTONS VIGILANTS !

Nous remercions ainsi celles et ceux qui se sont mobilisés à nos côtés pour faire bouger les lignes. Cette victoire démontre que l'action collective, lorsqu'elle est utilisée de manière périodique, permet en effet de faire barrage à de tels projets qui nuisent à la démocratie et aux droits des travailleurs et des citoyens.

Les syndicats et associations de la société civile resterons toutefois vigilants, car le gouvernement tente de plus en plus fréquemment de mettre en place des mesures qui, d'une manière ou d'une autre, nuisent aux libertés fondamentales, à la défense des droits humains. ■

De bonnes affaires toute l'année

	Payez seulement 92 € pour un bon d'achat de 100 € chez Zalando.
	Pour 92 €, recevez un bon d'achat de 100 € chez Inno.
	Vous pouvez obtenir un bon d'achat Fnac de 100 € pour 97 €.
	Saisissez vos bons d'achat Bol dès maintenant. Les bons d'achat de 150 € ne coûtent que 142,5 €.
	Faites vos achats à prix réduit chez Decathlon : pour 190 €, vous recevrez un bon d'achat de 200 €.
	Pour un bon d'achat Zeb de 100 €, vous ne payez plus que 93 €.
	Recevez un bon d'achat Ikea d'une valeur de 100 € au prix de 97 €.
	Profitez d'un bon d'achat chez Torfs de 150 € au prix de 135 €.

Vous n'avez pas trouvé votre bonheur pendant la dernière période de soldes ? Pas de panique ! Sur la plateforme d'avantages de la CGSLB, vous pouvez faire du shopping à prix réduit tous les jours. Des avantages exclusifs pour ceux qui sont affiliés au Syndicat libéral !

COMMENT BÉNÉFICIER D'AVANTAGES EN TANT QUE MEMBRE DE LA CGSLB ?

Jetez un coup d'œil rapide sur www.avantages.cgsלב.be et profitez de ses nombreux avantages. **Nouvel utilisateur ? Activez votre compte.** Allez sur www.avantages.cgsלב.be et cliquez sur le bouton "activer mon compte". Introduisez votre numéro de membre tel qu'il figure sur votre carte de d'affiliation CGSLB (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et un mot de passe personnalisé. Problèmes de connexion ou d'enregistrement ? Le service d'assistance d'Edenred peut être contacté par courriel à l'adresse support-ekivita-be@edenred.com. Vous pouvez également vous rendre sur le site www.avantages.cgsלב.be, cliquez sur Help Centre et soumettez votre question. Vous ne trouvez pas votre numéro de membre CGSLB ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

Conseil : téléchargez l'**application Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos bons en 3 clics
- Disponible à tout moment, en tout lieu et 24 heures sur 24
- N'oubliez plus jamais vos bons : sortez-les quand vous en avez besoin.
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos bons, même hors ligne
- Visualisez toutes vos économies sur la plateforme avantages



ÊTES-VOUS LE BON CANDIDAT ?

Qui peut être candidat ? Quelles sont les conditions à remplir pour être candidat ? Et ne devez-vous pas craindre que votre employeur réagisse négativement à votre candidature ? Dans cet article, nous examinons les conditions à remplir pour que la candidature d'un travailleur aux élections sociales soit valable.

MOMENT OÙ LES CONDITIONS DOIVENT ÊTRE REMPLIES

Les listes de candidats doivent être remises à l'employeur au plus tard le jour X+35 (du 19 mars au 01 avril 2024, en fonction de la date des élections).

Toutefois, les conditions relatives aux candidats ne doivent pas être remplies au moment du dépôt des listes de candidats, mais le jour des élections (du 13 au 26 mai). (Cour suprême 22 juin 1993, Arr. Cass. 1991-92, 1016).

De même, en cas de licenciement en violation de la protection contre le licenciement, les conditions sont examinées à la date des élections (Tribunal du travail de Bruxelles 02 mai 2016, 16/976/A).

LES CONDITIONS

• Être travailleur de l'entreprise

Pour se porter candidat, il faut être travailleur de l'entreprise. Il faut donc être lié par un contrat de travail ou d'apprentissage avec l'entreprise.

Les travailleurs assimilés ne peuvent pas se porter candidats (Tribunal du travail de Bruxelles (Fr) 26 octobre 2020, AR 20/3480/A).

Les intérimaires ne peuvent pas non plus déposer leur candidature à l'entreprise qui les emploie ("utilisateur"). En effet, l'intérimaire est lié par un contrat de travail avec l'agence d'intérim et non avec l'utilisateur.

La candidature d'un travailleur qui est certain qu'il ne sera plus occupé à la date de l'élection est irrégulière et doit être retirée de la liste (Tribunal du travail d'Anvers 25 avril 2012, AR 12/2429/A).

• Condition d'ancienneté

Les travailleurs qui se présentent aux élections doivent pouvoir justifier d'une certaine ancienneté dans l'entité juridique ou l'unité technique d'exploitation :

- soit une ancienneté continue d'au moins six mois ;
- soit d'une durée totale d'emploi d'au moins neuf mois pendant plusieurs périodes en 2023.

Si l'entité juridique est divisée en plusieurs unités techniques d'exploitation, la condition d'ancienneté implique que le candidat ait au moins six mois de service ininterrompu, ou au moins neuf mois de service interrompu dans l'entité juridique et donc pas nécessairement dans l'unité technique d'exploitation où il se présente candidat (Tribunal du travail de Bruxelles 26 octobre 2020, AR 20/3480/A).

Les périodes de suspension de l'emploi telles que, notamment, la maladie, le chômage temporaire ou le congé annuel sont prises en compte dans la détermination de l'ancienneté requise pour être éligible (Cour de cassation 02 mars 1992, JTT 1992, 173). Ainsi, aucune condition de présence effective dans l'entreprise ne s'applique.

Les courtes pauses ne sont pas non plus prises en compte. Ainsi, le tribunal du travail de Louvain a jugé qu'une interruption de deux jours entre deux contrats de travail n'avait pas interrompu l'ancienneté du travailleur. Le tribunal a constaté qu'entre les deux contrats de travail, il y avait un jour férié et un jour de fermeture collective (tribunal du travail de Louvain, 4 avril 1991, RSR 1991, 263).

Lors de la reprise d'une entreprise en vertu de la CCT 32bis, le travailleur reprend l'ancienneté qu'il avait acquise dans son ancienne entreprise (Tribunal du travail de Bruxelles 23 avril 2004, 73.176/04). Par contre, l'ancienneté conventionnelle n'est pas prise en compte (Tribunal du travail de Courtrai 07 mai 2008, 08/614/A).

Les périodes où l'on a été employé dans l'entreprise utilisatrice en tant que travailleur intérimaire n'entrent pas en ligne de compte pour l'ancienneté. En effet, il n'y a pas de contrat de travail entre le travailleur et l'utilisateur (Tribunal du travail de Liège 23 avril 2012, AR 405.816 et 405.817).

• Condition d'âge

Les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans et ne peuvent avoir 65 ans à la date de l'élection. Une exception est toutefois prévue pour les jeunes travailleurs : ils peuvent être candidats dès l'âge de 16 ans mais doivent être âgés de moins de 25 ans.

Il s'agit d'âges minimum et maximum. La candidature d'un travailleur âgé de 67 ans n'est pas valable (Tribunal du travail de Louvain, 27 octobre 2020, 20/608/A).

• Ne pas appartenir à une certaine catégorie du personnel

La loi a expressément prévu que le personnel de direction, les conseillers en prévention et la personne de confiance (au sens de la loi sur le bien-être au travail) ne peuvent pas être candidats.

Les conditions d'éligibilité doivent être remplies le jour de l'élection. Si un candidat est encore une personne de confiance au moment de la nomination, la candidature est valable à condition



qu'elle ait démissionné de sa fonction de personne de confiance avant le jour de l'élection (*Tribunal du travail de Bruxelles 02 mai 2016, 16/976/A*).

En ce qui concerne les conseillers en prévention, cette condition d'éligibilité s'applique à tous les conseillers en prévention, quelle que soit leur spécialisation. En outre, elle s'applique également aux conseillers en prévention adjoints et remplaçants (*Tribunal du travail de Courtrai 28 mai 2008, AR 08/671/A et Tribunal du travail de Bruxelles 21 avril 2008, AR 5338/08*). Même si une personne n'est conseiller en prévention que pendant 10 % de son temps de travail, elle ne peut pas être candidate (*Tribunal du travail de Gand, 19 avril 2012, AR 12/885/A*).

• **Appartenance à l'unité technique d'exploitation**

Les candidats doivent appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle ils sont employés.

Un travailleur travaillant exclusivement dans une unité technique d'exploitation ne peut pas être candidat dans une autre unité technique d'exploitation (*Tribunal du travail de Bruxelles, 2 novembre 2020, 20/3600/A*).

Un employé travaillant dans une autre unité technique d'exploitation ne peut pas être candidat même s'il a été inscrit par inadvertance sur les listes électorales (*Tribunal du travail de Gand 21 octobre 2020, AR 20/829/A*).

Une candidature d'un travailleur qui n'appartient pas à l'unité technique d'exploitation est irrégulière (*Tribunal du travail Bruxelles (Fr) 18 novembre 2020, AR 20/3733/A*).

Un travailleur qui ne fait pas partie de l'unité technique d'exploitation à la date X et ne figure donc pas sur la liste électorale, mais qui devient membre de cette unité technique d'exploitation à la suite d'une fusion par absorption de son employeur entre la date X et la date X + 35, peut être valablement désigné comme candidat pour autant que les autres conditions d'éligibilité soient remplies (*Tribunal du travail de Liège, division de Liège 22 octobre 2020, AR 20/2750/A*).

• **Candidats par catégorie**

Des listes de candidats peuvent être déposées dans une entreprise pour les ouvriers, les employés, les jeunes travailleurs (s'ils ont moins de 25 ans) et les cadres (s'ils sont au moins 15 et uni-

TRIBUNAL DU TRAVAIL

quement pour le Conseil d'entreprise). Un candidat ne peut figurer que sur une seule liste, à savoir celle à laquelle il appartient lui-même en vertu de son inscription sur la liste électorale. Ainsi, un travailleur inscrit sur la liste électorale des cadres ne peut pas se porter candidat pour les employés (*Tribunal du travail de Bruxelles 22 avril 2016, 16/969/A*). Toutefois, l'inscription sur une liste électorale n'est pas un critère d'appréciation de l'éligibilité ou de l'inéligibilité mais constitue uniquement un critère de vérification de la catégorie d'appartenance (*Cour de cassation 05 janvier 2009, S 080101.N*).

Si le candidat figure sur deux listes (de catégories ou d'unions différentes), les conséquences ne sont pas minces : dans ce cas, la jurisprudence considère que les deux candidatures sont nulles (*Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi 2 novembre 2020, 20/1595/A, tribunal du travail du Hainaut, division de Mons 2 novembre 2020, 20/1061/A*). Le candidat écarté ne bénéficie donc d'aucune protection contre le licenciement.

Mais qu'on ne s'y trompe pas : rien n'interdit au travailleur d'être à la fois candidat au Conseil d'entreprise et au CPPT.

• Autres conditions

- Il ressort implicitement de la législation qu'un syndicat ne peut présenter que des candidats qui sont membres de cette organisation (*Tribunal du travail de Bruxelles 23 avril 2004, 73.169/04*).
- La désignation des candidats doit être un acte volontaire (*Tribunal du travail d'Anvers 22 avril 2008, 08/2354/A*).
- La présence du candidat sur la liste électorale n'est pas une exigence (*Cour de cassation 05 janvier 2009, S 080101.N*).
- En termes de moralité, de convenance, de compétence, aucune condition n'est imposée (*Tribunal du travail de Bruxelles 25 avril 2016, 16/3666/A*). Ceci sera évalué par les électeurs au moment du vote.
- Il n'est pas possible de considérer les compétences linguistiques comme condition d'éligibilité (*Cour de cassation 16 janvier 1984, Soc. Chron. 1984, 386*).
- En ce qui concerne la nationalité, aucune condition ne s'applique. Tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, qui sont légalement occupés en Belgique peuvent être désignés comme candidats.

ET L'EMPLOYEUR : A-T-IL SON MOT À DIRE ?

Dans ce processus, l'employeur doit-il rester passif ou peut-il réagir contre les candidatures ? En principe, il n'appartient pas à l'employeur de juger de la convenance ou de la moralité des candidats. L'affirmation selon laquelle le candidat ne serait pas en mesure de remplir efficacement son mandat s'il était élu n'est pas pertinente. En effet, il s'agirait d'une condition supplémentaire d'éligibilité (*Tribunal du travail de Bruxelles 21.04.2008, AR 5353/08*).

L'EMPLOYEUR DOIT-IL SE CONTENTER DE RESTER LES BRAS CROISÉS ?

Non, il peut contester la validité de la candidature en démontrant

un abus de droit, même si le candidat remplit toutes les conditions. C'est le tribunal du travail qui décide et qui a le dernier mot. Les nombreuses décisions des tribunaux en la matière sont variées et semblent parfois contradictoires, ce qui peut s'expliquer par le fait que chaque cas implique une évaluation de circonstances factuelles différentes. Une candidature visant à bénéficier d'une protection plutôt qu'à participer à la concertation sociale est nulle et non avenue (*Tribunal du travail d'Anvers, Division d'Anvers, 2 novembre 2020, 20/2309/A*).

Il appartient à celui qui conteste la candidature de prouver l'abus de droit (Cour de cassation 6 octobre 2014, S.10.0041.F). En cas de doute, la preuve n'est pas apportée (*Tribunal du travail de Bruxelles 25 avril 2016, 16/3666/A*).

Si un travailleur a été licencié avant sa candidature, l'employeur devra prouver que le travailleur n'aurait pas posé sa candidature s'il n'avait pas été licencié (*Tribunal du travail de Gand 21 avril 2016, 16/820/A*).

Une absence prolongée n'est pas en soi un indice d'abus de droit, sauf s'il y a impossibilité d'exercer le mandat ou si le travailleur ne semble pas disposé à reprendre sa place dans l'entreprise (*Tribunal du travail de Gand 15 avril 2016, AR 16/179/A*).

Un futur représentant des travailleurs ne peut être licencié pour motif grave que si ce motif est reconnu à l'avance par le tribunal du travail. Entre-temps, le contrat de travail peut être suspendu et la personne peut être candidate (*Tribunal du travail d'Anvers 10 avril 2012, AR 12/2177/A*). Mais dans une affaire soumise au tribunal du travail de Tournai, une plainte pénale avait été déposée contre l'employé concerné. Pendant la longue durée de la procédure pénale, le contrat de travail avait été suspendu. L'employé a néanmoins posé sa candidature pendant cette période de suspension. Le tribunal a considéré qu'il s'agissait d'un abus de droit (*Tribunal du travail de Tournai, 9 juin 2000*).

UNE PROTECTION OCCULTE CONTRE LE LICENCIEMENT

Les travailleurs qui se présentent aux élections sociales bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement.

Il n'est pas inconcevable qu'un employeur recueille des rumeurs sur l'intention d'une personne de se porter candidate avant même le dépôt de la liste des candidats. Ce dernier n'oserait-il pas alors y mettre un terme ?

Pour éviter cela, les travailleurs sont protégés contre le licenciement avant que l'employeur n'ait connaissance de leur candidature, ce que l'on appelle la période de protection occulte. Cette protection commence 30 jours avant l'affichage de l'avis annonçant les élections sociales (X – 30, du 14 au 27 janvier, en fonction de la date des élections), et donc avant l'annonce officielle des candidatures. Si le travailleur est néanmoins licencié pendant cette période occulte, il devra demander sa réintégration dans l'entreprise (dans ce cas, consultez sans tarder votre secrétaire permanent).

Ilse Veugen

Une présidence européenne charnière et cruciale

Depuis le 1er janvier 2024 et pour les 6 mois à venir, la Belgique endosse la présidence du Conseil des ministres de l'Union européenne.

En tant qu'« intermédiaire neutre », le pays conduit ainsi le processus législatif réalisé par le Conseil, aux côtés du Parlement européen, jusqu'au 30 juin 2024. Les normes adoptées influenceront à leur tour les législations nationales.

DÉFIS DE LA PRÉSIDENTIE BELGE

Ce rôle est crucial également en raison du calendrier institutionnel européen. En effet, la fin de la présidence belge coïncide avec le renouvellement des institutions européennes. La Belgique devra dès lors continuer et clôturer les travaux actuellement inachevés du Conseil des ministres de l'Union européenne, ainsi que préparer le nouveau cycle institutionnel européen amorcé par les élections européennes du 9 juin 2024.

Le Royaume assure cette responsabilité de coordination et de promotion de la politique européenne pour la 13e fois depuis la mise en place de la présidence tournante. Fort de son expérience, le programme proposé par la Belgique se veut à la hauteur de défis auxquels est confrontée l'Union. En effet, la succession de crises, telles que la crise sanitaire de la Covid-19 et l'invasion de l'Ukraine par la Russie, a profondément marqué le contexte économique et social européen : hausse du coût de la vie, flambée des prix de l'énergie, croissance du taux de chômage ...

NÉCESSITÉ D'UNE EUROPE PLUS SOCIALE

La CGSLB a beaucoup d'attentes concernant la mise en œuvre du programme de la présidence belge. Celui-ci constitue une opportunité de pousser la législation européenne vers une plus grande solidarité en faveur des travailleurs. Articulés autour de six thématiques, les objectifs belges couvrent l'ensemble de la politique européenne tels que la défense de la démocratie, le renforcement du programme social européen ou encore la



Le Premier ministre Alexander De Croo et la Présidente du Parlement européen Roberta Metsola lors de la conférence de presse sur la présidence belge du Conseil des ministres l'UE.

poursuite de la transition écologique. Concernant les matières sociales, la Belgique a employé les termes suivants pour en décrire la situation : « Le besoin d'une Europe protectrice n'a jamais été aussi flagrant ».

Effectivement, pour la CGSLB, le besoin de protection devrait se matérialiser par l'adoption, sous la présidence belge, de deux directives, à savoir la directive sur les travailleurs des plateformes et la directive sur le devoir de vigilance. Actuellement en phase de négociation entre le Parlement européen et le Conseil des ministres de l'Union européenne, la présidence belge constitue la dernière fenêtre d'opportunité avant de nombreuses années.

Les élections constituent une étape charnière entourées d'incertitudes entre deux législatures. En effet, les priorités de l'agenda politique pourraient fortement changer après les élections européennes. Avec une droitisation des institutions nationales ainsi que l'augmentation du nationalisme, qui affectent de manière croissante les institutions supranationales, la projection n'est pas en faveur d'une adoption de ces deux directives.

Le risque est grand que la nouvelle législature soit moins réceptive à considérer l'importance de la directive sur les travailleurs des plateformes et la directive sur le devoir de vigilance. De plus, le renouvellement des institutions prendra un temps certain, augmentant l'incertitude autour de l'adoption des deux instruments.

Le Syndicat libéral accueille positivement le programme de la présidence belge. Toutefois, la CGSLB appelle, aux côtés de la confédération européennes des syndicats (CES), l'Europe sous la présidence belge à prendre sérieusement en considération la directive sur les travailleurs des plateformes et la directive sur le devoir de vigilance. L'héritage de Jacques Delors, engagé pour la constitution d'une Europe sociale qui bénéficie à tous, doit se matérialiser. Cela passe notamment par l'adoption avant le mois de juin de ces deux directives qui garantissent une protection minimale et plus que nécessaire d'un nombre croissant de travailleurs. ■

Raphael Boateng
Conseiller Affaires européennes

La CGSLB s'engage à assurer votre sécurité au travail

Mes vêtements de travail sont-ils des équipements de protection individuelle ?

Un vêtement n'est pas l'autre, même au travail. La réglementation entrée en vigueur il y a quelques mois clarifie la différence entre les vêtements de travail et les vêtements de protection. C'est l'un des nombreux sujets couverts par le code du bien-être au travail, sur lequel les syndicats et les organisations patronales sont d'accord. Entretien avec Mikail Avci, conseiller en bien-être à la CGSLB.



Un arrêté royal entré en vigueur le 1er août dernier fixe la définition des vêtements de travail dans le code du bien-être au travail. Pouvez-vous en dire plus ?

Mikail Avci : Il est important que la distinction entre les vêtements de travail et les vêtements de protection soit claire. Les vêtements de travail sont des vêtements qui doivent être portés lors d'activités salissantes, par exemple une salopette, un costume composé d'un pantalon, d'un T-shirt et d'une veste, une veste anti-poussière, un revers de veste. Les vêtements de protection, quant à eux, sont des équipements de protection individuelle qui doivent être portés pour préserver la sécurité et la santé du travailleur, par exemple contre les risques liés aux agents chimiques ou biologiques.

Quelles sont les précisions apportées par le code du bien-être au travail concernant les vêtements "mixtes" ?

Si le vêtement est destiné à protéger le travailleur à la fois des dangers et de la saleté, il est considéré comme un équipement de protection individuelle (EPI) et non comme un vêtement de travail. Et si les travailleurs doivent porter un uniforme ou des vêtements standardisés prescrits par un règlement ou une CCT, et que cet uniforme ou ces vêtements standardisés sont également destinés à empêcher le travailleur de se salir en raison de la nature de son travail, ces vêtements sont considérés comme des vêtements de travail.

Par ailleurs, l'AR parle-t-il de l'achat et du remplacement des vêtements de travail ?

Oui. Normalement, l'employeur est responsable de l'achat et du renouvellement des vêtements de travail. Il le fait après avoir consulté le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et le conseiller en prévention compétent. Une CCT, et depuis l'arrêté royal également une convention collective d'entreprise, peut déterminer la nature des vêtements de travail et la fréquence de leur renouvellement, ainsi que fixer une prime ou une rémunération pour l'achat ou le renouvellement des vêtements de travail par le travailleur lui-même. Il en va de même pour le nettoyage, la réparation et l'entretien des vêtements de travail. Le travailleur ne peut pas s'en charger, sauf si une CCT (éventuellement une convention collective d'entreprise) l'autorise à le faire lui-même, moyennant le paiement d'une prime ou d'une redevance, et sous certaines conditions.

Tout cela provient de la déclaration des partenaires sociaux au Conseil supérieur ?

C'est vrai. Lors de la préparation de cet AR, les partenaires sociaux ont reçu l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Il s'agit de l'organe consultatif sur le bien-être au travail au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Je représente les intérêts des travailleurs au nom de la CGSLB au sein du Bureau exécutif. Le Conseil supérieur dispose également de plusieurs commissions, comme la commission de la construction, des commissions ad hoc et

la Commission permanente opérationnelle. Il reçoit régulièrement une demande d'avis de la part d'un ministre, dans la plupart des cas le ministre du Travail et de l'Économie, M. Dermagne, et plus sporadiquement d'autres ministres. Dans ces avis, nous essayons d'être unanimes en tant que partenaires sociaux, et généralement le ministre nous suit. En général, nous parvenons assez rapidement à un avis unanime, mais il arrive que les choses ne se passent pas aussi facilement. Je pense ici aux discussions sur les seuils maximaux, par exemple pour les niveaux de plomb. Dans ce cas, les organisations patronales seront plus enclines à défendre un seuil plus élevé, ce qui leur permettra de rester plus longtemps à l'abri des demandes d'indemnisation ou des obligations de protection, qui coûtent de l'argent.

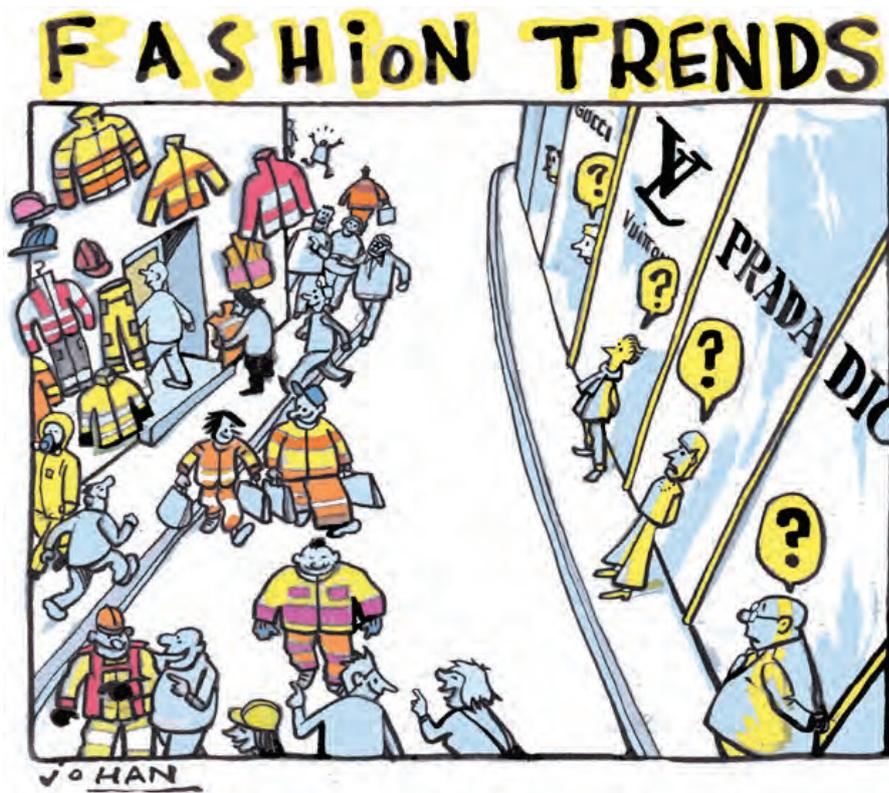
Quoi qu'il en soit, les sujets que nous traitons sont très divers, allant des agents chimiques ou perturbateurs endocriniens aux troubles musculo-squelettiques, en passant par les risques psychosociaux ou la réintégration des travailleurs handicapés, ... et bien d'autres encore. À l'époque du corona, nous avons eu fort à faire pour rédiger et mettre à jour le "Guide de lutte contre la propagation du Covid-19 sur le lieu de travail", afin d'aider les entreprises à reconstruire progressivement leurs activités économiques dans le respect du bien-être du personnel.

Les représentants des travailleurs sont-ils pris en compte ?

Absolument ! Notre contribution est très importante, car les syndicats se rendent sur le terrain tous les jours, nous voyons et entendons les points à améliorer en termes de bien-être. La contribution que nous apportons au Conseil supérieur se reflète dans la prise de décision, notre expertise est prise en compte !

Et l'engagement de la CGSLB ne s'arrête pas là...

En effet. Nous avons aussi notre mot à dire dans d'autres instances, notamment les comités consultatifs des services externes de prévention et de protection au travail. Même au niveau européen, au sein de la Confédération européenne des Syndicats,



entre autres, nous nous faisons entendre en matière de sécurité au travail.

En outre, grâce à notre service de soutien aux entreprises, nous fournissons des conseils sur mesure aux délégués de la CGSLB au sein des organes de concertation qui traitent de questions spécifiques. Nous aidons également les délégués et les autres membres à faire progresser les questions de sécurité et de santé grâce aux

sessions d'information organisées par nos asbl Comé, Fast ou encore Keerpunt.

Pour résumer, la sécurité avant tout ?

Sans aucun doute ! Chaque accident de travail et chaque condition mentale ou physique résultant de votre travail est un accident de trop. La CGSLB ne perd jamais de vue votre bien-être !

L'importance de l'eau à Bruxelles

Le lundi 19 février, le Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement organise son Forum annuel. Cette année, le Forum est intitulé : "L'eau d'abord, le reste suivra. L'importance de l'eau à Bruxelles".

Le Forum couvre une variété de sujets liés à l'eau, que ce soient ses tarifs, son accès, sa gestion dans les entreprises ainsi que l'importance du port de Bruxelles.

L'eau est également un levier dans l'adaptation de la ville aux effets du réchauffement climatique tels que les vagues de chaleur et les fortes pluies.

Le Forum se tiendra dans l'auditorium de Bruxelles Environnement à Tour & Taxis à Bruxelles.

Vous souhaitez en savoir plus ou vous souhaitez vous inscrire ? Contactez Yael Huyse : yael.huyse@cgsלב.be.



L'eau d'abord, le reste suivra.
L'importance de l'eau à Bruxelles.

Eerst water, de rest komt later.
Het belang van water in Brussel

Een Forum van Brise over het belang van water in Brussel.
Water als uitdaging, hefboom en antwoord.
Un Forum de Brise sur l'importance de l'eau à Bruxelles.
L'eau comme défi, levier et réponse.



Programme des seniors : citoyen, culturel et festif !



Anthony Osche, Secrétaire interprofessionnel bruxellois, explique les projets de l'asbl Atis pour promouvoir les activités des seniors.

Réunis pour célébrer le début d'une nouvelle année pleine de promesses, les seniors CGSLB bruxellois ont appris le programme alléchant qui leur a été concocté par la nouvelle équipe. Échéances électorales obligent, ils commenceront par une visite du sénat en février. Le 23 mars, ils assisteront à une conférence sur la fracture numérique et sur la mobilité, sujet on ne peut plus consensuel à Bruxelles :)

En avril, ne te découvre pas d'un fil, venez plutôt vous mettre au chaud en participant à l'expérience immersive du musée Banksy. Dans le cadre historique de l'ancien magasin La Tentation, rue de Laeken, l'exposition rassemble le plus grand nombre d'œuvres murales grandeur nature du street artiste.

En mai, fais ce qu'il te plaît, en l'occurrence participez au barbecue des seniors, probablement dans les jardins du club de hockey l'Ombre. L'équipe des seniors reste, bien entendu ouverte à toute suggestion pour peu qu'elle s'inscrive dans l'esprit de convivialité qui lui est cher et qu'elle soit financièrement accessible à toutes et tous.

Pour communiquer plus rapidement, les seniors CGSLB aimeraient que vous leur envoyiez votre adresse électronique à Arlette Coppoy : acoppoy@outlook.com

Les seniors sont également présents sur Facebook et s'échangent des informations par WhatsApp. Suivez-les (ou attendez leur conférence sur la fracture numérique).

À bientôt.

Calendrier

- | | |
|-----------------------|---|
| 17 février : | visite du sénat |
| 23 mars : | conférence sur la fracture numérique et sur la mobilité |
| 19 avril : | visite de l'exposition Banksy |
| 17 ou 24 mai : | barbecue |

Victime d'une faillite à Bruxelles ?

Rebond est là pour vous !

Le projet rebond consiste en l'accompagnement des affilié(e)s qui ont fait l'objet d'une faillite sur Bruxelles.



Le projet Rebond consiste en un service sur mesure afin d'aider les chercheurs d'emploi qui ont été victimes d'une faillite.

L'accompagnement Rebond est toujours bien en place ! Et le projet est d'ailleurs prolongé pour l'année 2024 !

Nous proposons un service sur mesure afin d'aider les chercheurs d'emploi qui sont concernés par une faillite de leur entreprise à Bruxelles. Notre aide sociale est là afin d'aider pour les démarches pour lesquelles il est souvent difficile de s'orienter seul. Nous aidons à la constitution des dossiers chômage et juridique. Nous les aiguillons dans leurs démarches de recherche d'un nouvel emploi. Actiris accompagne également nos affiliés dans le choix de leur projet professionnel.

Le projet Rebond a pour objectif de fournir un appui à nos affiliés dans les démarches administratives en tout genre. Grâce au conseiller socio-professionnel, les chercheurs d'emploi sont plus sereins dans les démarches qu'ils doivent effectuer. Gérer une

demande d'outplacement en même temps qu'une demande d'allocation de chômage est un exemple de l'aide concrète que nous apportons à nos affiliés.

Le soutien que nous apportons peut concerner leur dossier juridique, les montants qu'ils peuvent réclamer, comment obtenir l'avis de créance, les démarches vis-à-vis d'Actiris, etc.

Nous espérons aider encore un maximum d'affilié(e)s au cours de cette nouvelle année !

Le plus beau des cadeaux pour nous ? Voir sortir chacun des chercheurs d'emploi avec un nouveau contrat de travail ou un projet professionnel à la hauteur de leurs attentes. ■

Pascal Calistri

Accompagnateur Socio-Professionnel

La CGSLB progresse au TEC :

Un beau chemin parcouru, mais encore des défis à relever

Pour la rubrique consacrée à la Région wallonne, Librement s'est entretenu avec Pascal Bailly, délégué permanent au TEC, pour mieux faire connaître à ses lecteurs cette importante entreprise wallonne, avec son organisation particulière, sa vie syndicale et les défis auxquels elle est confrontée.



Une délégation de la CGSLB s'est rendue au TEC-Charleroi pour rencontrer le personnel lors de sa tournée estivale « CGSLB On Tour ».

L'Opérateur de Transport public de Wallonie (OTW), connu sous son nom commercial TEC, est un grand employeur en Wallonie, occupant environ 5700 travailleurs. Malgré une volonté de se développer et ainsi d'améliorer l'offre et le service à ses usagers, le TEC connaît des problèmes structurels comparables à ceux de la SNCB. Pascal Bailly, 26 ans de carrière dans l'entreprise en tant que chauffeur, contrôleur et désormais délégué à temps plein pour la CGSLB, nous en apprend davantage sur le TEC... dans les grandes lignes.

ORGANISATION

Depuis 1991, lorsque les transports sont devenus une compétence régionale, la Société régionale wallonne du transport (SRWT)

se divisait en 5 sociétés d'exploitation, déjà nommées TEC (transport en commun) à l'époque : TEC Hainaut, TEC Charleroi, TEC Brabant wallon, TEC Namur-Luxembourg et TEC Liège-Verviers. Depuis le 1er janvier 2019, la SRWT et les 5 sociétés d'exploitation ont fusionné pour former l'OTW, tout en gardant l'appellation commerciale TEC. La direction générale chapeaute les 5 directions territoriales (aussi appelées « business units ») qui n'ont pas changé de périmètre, ce qui ne représente pas un changement radical du point de vue de l'organisation.

L'OTW fournit le service de transport public (principalement bus, mais aussi le métro à Charleroi et le futur tram à Liège), mais c'est l'Autorité organisatrice des transports (AOT),

dépendante du gouvernement wallon, qui est chargée de l'organisation (trajets, fréquence des lignes), de la régulation et de la surveillance du transport. L'OTW est financée en grande partie par la Région wallonne, et le reste grâce aux revenus générés par la vente des titres de transport.

REPRÉSENTATION SYNDICALE

Chaque business unit possède son propre Conseil d'entreprise et Comité pour la prévention et la protection au travail. La CGSLB est le 2e syndicat qui y compte le plus d'affiliés, elle compte un délégué permanent dans chaque business unit. Nous continuons de progresser, puisque depuis les dernières élections sociales, nous y avons augmenté notre nombre d'affiliés de 14 % !

Pour la période 2023-2024, la marge salariale est de 0,0 %, les négociations ont donc porté sur des à-côtés. Pour en citer quelques-uns :

- une majoration de 2 % de l'indemnité pour absence de transport public à compter du 1er janvier 2023 (négocié en novembre 2023, avec effet rétroactif) ;
- l'indemnité de nettoyage de l'uniforme est passée de 3,24 € par mois à 0,80 € par jour presté. Sur 20 jours prestés sur le mois, cela représente 16 euros, soit une nette augmentation ! Cette indemnité sera soumise à l'indexation ;
- la part patronale dans l'assurance groupe a augmenté le 1er janvier 2023 (de 2,25 à 2,5 %) et encore une fois le 1er janvier 2024 (de 2,5 à 2,75 %), et la part personnelle est passée de 1 à 1,5 % le 1er janvier 2024 ;

- création d'un groupe de travail pour évaluer les barèmes des services techniques et des chauffeurs, lesquels seront biennaux.

GRÈVES

Puisqu'elles impactent directement un grand nombre de personnes, les grèves du TEC se retrouvent systématiquement dans les médias. Pascal Bailly constate une amélioration de la concertation sociale depuis 2012, ce qui a résulté en une diminution du nombre de grèves, mais il y en aura encore, pour deux raisons principales :

- La participation des travailleurs du TEC à une manifestation, qu'elle soit régionale, nationale, générale ou de l'un ou l'autre secteur, pour montrer leur solidarité avec les autres travailleurs. Ces grèves sont souvent à l'initiative des organisations syndicales.
- Les grèves « émotionnelles », initiées par la base, pour dénoncer leurs conditions de travail, que ce soit sur le manque de moyens, de personnel, le matériel défectueux ou encore sur les violences subies par les chauffeurs.

LE PROBLÈME DE LA VIOLENCE

Aussi incompréhensible que cela puisse paraître, les chauffeurs de bus subissent parfois des violences en tout genre (insultes, menaces, coups) et dans toutes les zones géographiques de Wallonie. À l'instar des pompiers, des services de secours, des enseignants ou encore du personnel soignant, les chauffeurs sont perçus par certains comme les représentants d'une autorité, de l'État, et se trouvent malgré eux être la cible de violences. Le TEC a lancé une campagne publicitaire pour simplement demander le respect des usagers envers son personnel. La STIB et la SNCB, dont le personnel est lui aussi victime de la violence de certains usagers, ont lancé des campagnes similaires.

Ce problème ne peut être réglé seul par le TEC, même avec de gros moyens. Toutefois, quelques mesures sont mises en place. Dans les bus, des vitres de protection ont été installées. Les chauffeurs peuvent suivre un programme de formation pour mieux gérer les confrontations avec des passagers agressifs. Des partenariats ont été conclus avec les zones de police afin d'envoyer occasionnellement des patrouilles dans les bus. Enfin,



Pascal Bailly (au milieu) devant le site du TEC-Hainaut.

dans les zones les plus sensibles, des agents de sécurité restent présents à l'intérieur des véhicules.

PASSAGE À L'ÉLECTRIQUE

Puisque le TEC investit dans une mobilité durable, l'entreprise prévoit de verdir sa flotte. Ses bus resteront bel et bien jaunes, mais rouleront à l'électricité, du moins pour 80 % d'entre eux d'ici 2030. Pour répondre à cet objectif (cette obligation même), le TEC doit non seulement acheter ces nouveaux bus, avec cette contrainte d'une autonomie réduite, mais aussi équiper ses dépôts et ses arrêts afin que les parcours puissent être bouclés tout au long de la journée. Cela nécessite notamment d'adapter le réseau électrique pour que les dépôts puissent tirer assez d'énergie pour recharger l'ensemble de la flotte. À savoir également qu'un bus électrique pourra rouler pendant environ 10 ans, contre 16 années pour un bus diesel.

PÉNURIE DE PERSONNEL

Mais le plus grand défi auquel est confronté le TEC, c'est sans doute le recrutement du personnel. Il ne manque pas seulement des chauffeurs, mais aussi des informaticiens et des électromécaniciens, précise Pascal Bailly. La pénurie de personnel est telle qu'il est difficile pour les travailleurs de prendre leurs congés. Résultat : un taux d'absence pour maladie d'environ 20 %, des jeunes qui sont rapidement démotivés et souhaitent partir.

Le gouvernement wallon ne manque pourtant pas de volonté pour investir dans les transports publics, améliorer le service pour les usagers et les conditions du personnel. Le personnel du TEC est plutôt bien rémunéré, avec de nombreux avantages, dont la possibilité d'un RCC (prépension) dès 58 ans. La rémunération est doublée le week-end, triplée en cas de remplacement imprévu. En contrepartie, l'amplitude horaire est élevée, ce qui rend difficile la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Les horaires plus tôt le matin ou plus tard le soir sont davantage donnés au début de la carrière, car les travailleurs qui ont davantage d'ancienneté réclament de meilleurs horaires. « Les 5 à 10 premières années sont les plus compliquées », estime Pascal Bailly, qui a été chauffeur de bus jusqu'en 2010. Nous sommes convaincus qu'en écoutant les demandes de chacun et en maintenant un dialogue constructif, des améliorations sont possibles pour faire progresser le TEC, que ce soit du point de vue de ses travailleurs ou de ses usagers.

Dans la poursuite de son objectif de développement économique, social et durable, le TEC va finalement devoir s'adapter à un changement de mentalité constaté partout sur le marché du travail. Un marché dans lequel les nouveaux arrivants ne cherchent plus seulement « un salaire », mais de bonnes conditions de travail. ■

Déchets organiques : tri désormais obligatoire en Wallonie

Toutes les entreprises enregistrées auprès de la Banque-Carrefour en Wallonie doivent trier certains flux de déchets. Depuis ce 1er janvier 2024, cette obligation concerne les déchets organiques. Pour nous, c'est un tournant majeur en matière de gestion des déchets.



D'après les dernières statistiques d'octobre 2022, environ 127 kg de denrées alimentaires sont gaspillés dans l'Union européenne par habitant et par an. La mesure vise ainsi à réduire les déchets qui sont incinérés et ceux qui finissent dans les décharges.

QUI EST CONCERNÉ ?

Tout acteur, particulier ou entreprise, produisant des déchets organiques, devra trier ses déchets organiques en vue de leur valorisation. Les entreprises et les professionnels : cette obligation touche les entreprises privées et publiques, Horeca, écoles, hôpitaux, commerces alimentaires, communes, commerçants, tous les professionnels y compris les indépendants. Ils sont donc tenus de s'organiser afin de trier leurs déchets et trouver un collecteur agréé ou bien de valoriser eux-mêmes leurs biodéchets afin de répondre à cette obligation.

Les particuliers : les communes vont devoir d'une part offrir aux citoyens des moyens pour leur permettre de collecter leurs déchets verts et d'autre part mettre en place des conditions nécessaires pour qu'ils puissent séparer efficacement les déchets organiques, en vue de leur biométhanisation ou de leur compostage (y compris à domicile). Initialement, c'est à la date du 1er janvier 2025 qu'était prévue cette transition, mais elle a été avancée d'un an en raison de l'exécution d'obligations fixées par l'Union européenne et du nouveau décret relatif aux déchets.

CONSIGNES DE TRI

Les déchets concernés sont les déchets biodégradables de jardin ou de parc, les déchets alimentaires provenant des bureaux, des restaurants, du commerce de gros, des cantines, des traiteurs ou des magasins de vente au détail, ainsi que les déchets assimilables provenant des entreprises de transformation de denrées alimentaires.

Il est porté à l'attention des entreprises que désormais, le tri s'impose, quelles que soient les quantités produites. Le seuil minimum de 2,5 m³ par semaine en deçà duquel les déchets verts ne devaient pas être triés et collectés n'est plus d'application.

COMMENT SONT VALORISÉS CES DÉCHETS ?

Un processus très intéressant permettant de valoriser les déchets organiques est la biométhanisation. La biométhanisation est un procédé de dégradation naturel de la matière organique en absence d'air.

Il en résulte du biogaz et du fertilisant. Ce processus de fermentation est similaire à celui qui se produit dans le tube digestif des vaches. Le biogaz une fois purifié, devient du biométhane, un gaz aux propriétés physico-chimiques similaires à celles du gaz naturel injecté dans les réseaux de distribution de gaz. On considère cette façon de produire comme étant neutre en carbone et bénéfique pour lutter contre le réchauffement climatique.

La biométhanisation constitue ainsi un outil de l'économie circulaire, car elle permet à la fois de :

- gérer des déchets organiques et résidus agricoles ;
- favoriser la production d'énergies renouvelables ;
- produire du compost qui peut être répandu dans les champs ou dans les jardins.

Ces différentes fonctions donnent une vraie utilité à ces déchets et sont évidemment très intéressantes pour protéger l'environnement.

UNE OPPORTUNITÉ POUR UN DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL DURABLE

On estime que les déchets organiques représentent entre 40 et 50 % du poids des poubelles ménagères et qu'ils constituent +/- 25 % du volume d'eau de celles-ci. Cette forte teneur en eau constitue une gêne pour le traitement classique par incinération ou mise en décharge. Ces voies de traitement ne sont pertinentes ni écologiquement ni économiquement. Leur tri et leur valorisation permettent de réduire les impacts liés à leur gestion (émission de gaz à effet de serre, de poussière, de lixiviats...).

Produits localement, les déchets organiques, compte tenu de leur composition et de leur dégradabilité, sont à gérer localement, ceci afin de favoriser une économie circulaire de proximité. La gestion de ces déchets est porteuse d'une dynamique entre acteurs du territoire et une réelle opportunité pour des emplois dans une logique de développement territorial durable. ■

Source : wallonie.be

Charline Wandji
Conseillère Environnement
à la Régionale wallonne

Saisie sur votre salaire ou de vos allocations sociales : Combien pourra-t-on prélever à partir du 1^{er} janvier 2024 ?

Si vous êtes endetté, votre créancier peut saisir une partie de votre salaire ou de vos allocations de chômage pour obtenir son dû. Une partie de vos allocations sera transférée directement à votre créancier en cas de saisie-arrêt jusqu'à ce que votre dette soit remboursée.

La part de votre salaire ou de vos allocations qui est affectée au remboursement de vos dettes est déterminée par des limites de saisie, de sorte que votre revenu est partiellement protégé. De nouvelles limites sont fixées chaque année. Les seuils applicables à partir de 2024 figurent dans les tableaux ci-dessous :

Saisie des revenus professionnels à partir du 1/01/2024

Salaire net	Quotité saisissable	Montant maximum
0 € - 1.341 €	0 %	0 €
1.341,01 € - 1.440 €	20 %	19,80 €
1.440,01 € - 1.589 €	30 %	44,70 €
1.589,01 € - 1.738 €	40 %	59,60 €
+ de 1.738 €	100 % du montant net au-delà de 1.738 €	

Saisie des allocations sociales à partir du 1/01/2024

Revenu net	Quotité saisissable	Montant maximum
0 € - 1.341 €	0 %	0 €
1.341,01 € - 1.440 €	20 %	19,80 €
1.440,01 € - 1.738 €	40 %	119,20 €
+ de 1.738 €	100 % du montant net au-delà de 1.738 €	

Quel est le montant maximum que les créanciers pourront retenir ?

Exemple :

Vous êtes chômeur et recevez une allocation de chômage de 1 800 € nets par mois. Vous n'avez pas d'enfant à charge. Vous avez une facture impayée de 500 euros pour laquelle le créancier décide, par voie judiciaire, de saisir vos allocations de chômage. Quel est le montant maximum que le créancier pourra déduire de vos allocations pour le mois de janvier 2024 ? Vos allocations de chômage s'élèvent à 1 800 euros, dont la première tranche de 1 341 euros est insaisissable.

Sur la tranche comprise entre 1 341 euros et 1 440 euros, 20 % sont saisissables, soit 19,80 euros.

La tranche comprise entre 1 440 euros et 1 738 euros est saisissable à 40 %, soit 119,20 euros.

La partie supérieure à 1.738 euros est saisissable en totalité, dans notre cas il s'agit de 62 euros.

Au total, votre créancier peut donc saisir 201 euros (19,80 + 119,20 + 62). Vous ne recevrez donc pas 1.800 mais 1.599 euros sur votre compte. Dans

les mois suivants, votre créancier pourra récupérer le montant restant (500-201 = 299 euros) par la même procédure.

Réduction pour enfants à charge

Si vous avez des enfants à charge et que vous les déclarez, le montant saisissable est réduit de 83 euros par enfant à charge depuis le 1er janvier 2024.

Exemple :

Si vos allocations de chômage s'élèvent à 1 800 euros en janvier 2024 et que vous n'avez pas d'enfant à charge, 201 euros de vos allocations pourront être saisis.

Toutefois, si vous avez des enfants à charge, cette saisie de 201 euros sera réduite de 83 euros pour 1 enfant, de 166 euros pour 2 enfants, de 249 euros pour 3 enfants,

Avec 3 enfants à charge, vous recevrez donc l'intégralité de vos allocations de chômage, soit 1.800 euros, car cette saisie de 210 euros est réduite de 249 euros et donc rien n'est retenu.

Attention !

En cas de saisie de pension alimentaire, les règles précédentes ne s'appliquent pas : la totalité de vos allocations de chômage peut alors être retenue. Des règles différentes s'appliquent également si l'ONEM récupère des allocations de chômage qui ont été versées à tort par le biais d'une saisie.

QUAND UN ENFANT EST-IL À CHARGE ?

Vous avez des "enfants à charge" dans ce contexte s'ils ont moins de 25 ans ou s'ils sont des mineurs prolongés et s'ils ne disposent que de moyens de subsistance nets qui ne dépassent pas un montant maximum au cours des 12 mois précédant votre déclaration.

Ce montant maximum est également fixé annuellement :

Vous êtes	Montant maximum net par enfant en 2023	Montant maximum net par enfant en 2024
Un cohabitant légal titulaire de l'autorité parentale	3.964 €	3.797 €
Un titulaire de l'autorité parentale isolé	5.335 €	5.485 €
Un titulaire de l'autorité parentale d'un enfant handicapé	6.764 €	6.954 €

N'oubliez pas de déclarer votre charge d'enfant, sinon la réduction ne sera pas appliquée. Les formulaires destinés à la déclaration des enfants à charge sont disponibles dans votre secrétariat CGSLB. ■

[Service organisme de paiement](#)

Notre coeur bat pour vous !

Un syndicat avec une approche individuelle, c'est la CGSLB. Chaque jour, nos **600 collaborateurs** donnent le meilleur d'eux-mêmes. Ils vous écoutent, ils veulent vraiment savoir comment vous allez.

Et ils sont là pour vous aider. Pas de blabla, mais des solutions. C'est ainsi que notre histoire dure. **Bienvenue au syndicat constructif !**



Votre liberté, votre voix

