



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



S.O.S. collègues fantômes Il faut plus de bras pour le non-marchand

Dans ce numéro :

Manifestation nationale du non-marchand | Comment éliminer l'écart salarial femmes-hommes |
Notre proposition de réforme fiscale | Cas pratiques de condition résolutoire

SOMMAIRE

Manifestation du non-marchand 4

Le non-marchand a organisé une manifestation nationale à Bruxelles. La situation actuelle n'est plus tenable pour tous les métiers du secteur, en proie à une pénurie de personnel en raison de leur manque d'attractivité.

Éliminons l'écart salarial ! 6

À l'occasion de la journée du 8 mars, nous rappelons notre objectif d'éliminer complètement l'écart salarial entre les femmes et les hommes et nos propositions politiques pour y arriver.

Dual Income Tax progressive 7

La pression fiscale exercée aujourd'hui sur les citoyens belges est trop élevée. La proposition de la CGSLB pour un système fiscal juste, transparent et neutre économiquement ? La taxation duale progressive.

Condition résolutoire 10

Cas pratiques de condition résolutoire, un moyen pour un employeur de mettre fin à un contrat sans préavis ni paiement d'une indemnité de licenciement.

Présidence belge de l'UE 16

En vue de la présidence belge de l'UE en 2024, la CGSLB contribue activement aux préparatifs sur les projets européens dans les domaines de l'emploi et du social.

Pensez à la CGSLB pour le chômage complet 23

Vous êtes menacé de licenciement ou au chômage depuis longtemps ? Prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou votre représentant syndical pour discuter de votre situation.



Une déclaration d'impôt non sexiste

Historiquement, en cas de partenaires mariés ou cohabitants légaux, ce sont les coordonnées de l'homme qui étaient systématiquement reprises en premier dans la déclaration d'impôt.

À partir de l'exercice 2023, aucune distinction ne sera faite entre les hommes et les femmes pour l'ordre des colonnes et l'attribution des codes. Désormais, l'âge détermine cet ordre. « La déclaration d'impôt et les autres documents liés se doivent d'évoluer en fonction des changements de la société », écrit le SPF Finances sur son site Internet.

Le même principe est étendu à d'autres documents tels que la déclaration simplifiée, l'avertissement-extrait de rôle et tout autre document mentionnant des données fiscales. Soyez donc attentif lors de votre prochaine déclaration d'impôts !

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,

Alexandre Sutherland, Guilaine Njimengouet

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.

Pour une fiscalité vraiment équitable

En tant que syndicat pour lequel la solidarité et la responsabilité sont des valeurs fondamentales, nous suivons de près les projets du gouvernement De Croo concernant la vaste réforme fiscale à venir.

Nous serons curieux de voir ce que donnera réellement cette réforme, si elle voit le jour sous cette législature. En attendant, la classe moyenne paie trop cher, tandis que d'autres citoyens s'enrichissent grâce aux dividendes, aux revenus des obligations, aux royalties, aux brevets, aux plus-values sur la vente d'actions, aux fonds d'actions et fonds obligatoires.

Le ministre des Finances a beau crier haut et fort qu'il réduira la charge fiscale sur le travail, ses propositions sont trop timorées et ne répondent pas suffisamment à ce que nous demandons pour les travailleurs et les allocataires sociaux.

Nous ne serions pas le Syndicat libéral si nous ne propositions pas une alternative raisonnée. Cette approche nous distingue d'ailleurs des deux autres syndicats. Retrouvez en détails notre proposition de Dual Income Tax progressive dans ce Librement. En résumé, nous demandons que les revenus du travail et ceux du capital soient imposés séparément, chacun selon son propre système. Les taux d'imposition appliqués sur les revenus du patrimoine seraient eux aussi progressifs, mais moins élevés et différents de ceux qui s'appliquent au travail. Ainsi, les revenus du travail et du patrimoine seraient imposés selon le même principe, mais pas ensemble.



Le fait que des organismes internationaux renommés tels que le FMI et l'OCDE formulent des recommandations qui vont dans le sens de notre proposition ne fait que renforcer notre conviction.

Une condition essentielle pour parvenir à un système fiscal équitable est, bien sûr, que l'on puisse exiger la transparence sur les revenus du patrimoine, et que l'on travaille à un système clair qui n'accorde plus d'exonérations injustifiées.

Nous n'abandonnerons pas et continuerons à taper sur le même clou, pour vous. Je crois fermement au pouvoir de la concertation sociale. Nous avons prouvé, il y a quelques semaines à peine, que cela pouvait servir à quelque chose, lorsque le Syndicat libéral a plaidé pour que les jours de chômage temporaire dus à la crise Corona soient pris en compte dans le calcul du pécule de vacances en 2023. Un ouf de soulagement pour de nombreux travailleurs.

La CGSLB reste l'organisation qui joue la carte de la négociation fondée sur le respect. Mais cette négociation doit aboutir à un résultat. Je suis heureux de constater que nos délégués pensent la même chose. Comme vous le lirez également dans ce Librement, eux aussi optent pour une approche constructive, basée sur la recherche de solutions. ■

Mario Coppens
Président national

Le non-marchand recherche collègues désespérément

Mardi 31 janvier, le secteur du non-marchand a organisé une manifestation nationale à Bruxelles. La situation actuelle n'est plus tenable pour tous les métiers du secteur, en proie à une pénurie de personnel en raison de leur manque d'attractivité.



Le secteur du non-marchand est en crise : un grand nombre de ses travailleurs sont sur le point de prendre une pension bien méritée, mais peu de jeunes se présentent pour les remplacer. « Même nous, on ne va pas avoir envie de rester quand on voit des personnes de 40-50 ans qui sont épuisées, ça fait peur », témoigne Inès Lamouche, jeune assistante en pharmacie à Erasme. En effet, les métiers du secteur ne sont pas assez attractifs, le personnel déjà trop peu nombreux doit subir une lourde charge de travail avec des horaires difficiles, des salaires qui ne sont pas compétitifs par rapport aux autres secteurs, avec un âge de départ à la pension trop élevé par rapport à la pénibilité de leur métier.

TRAVAILLEURS ÉPUIÉS

Résultat : les travailleurs s'épuisent rapidement et connaissent davantage de problèmes de santé, ceux qui sont à bout cherchent à partir vers d'autres secteurs ou réduisent leur temps de travail. Cela crée un cercle vicieux dans lequel la pénurie de personnel devient de plus en plus difficile à résorber et ceux qui restent ne voient pas le bout du

tunnel. La crise du coronavirus n'a fait qu'aggraver cette situation déjà inquiétante auparavant.

Plutôt que de proposer un plan ambitieux et global pour réduire la charge de travail et augmenter l'attractivité de ces métiers, le gouvernement a étendu les flexijobs à certains pans de la culture, aux services de santé et au secteur public des soins. De plus, aucune mesure de soutien n'est prévue dans le budget 2023 pour les secteurs sociaux et de la santé.

REFINANCER LE SECTEUR

Pour inverser cette logique de désinvestissement dans ces métiers pourtant essentiels au bon fonctionnement de notre société, et après avoir déjà alerté de nombreuses fois les pouvoirs publics sur cette situation, nous ne pouvons que passer à l'étape supérieure en lançant une grande manifestation nationale du secteur. Nous attendions 10 000 personnes à Bruxelles lors de cette journée, nous en avons eu le double. Cette forte mobilisation témoigne de l'urgence des mesures à prendre pour ces métiers.



PROPOSITIONS

Il est grand temps que le gouvernement prenne des mesures d'urgence pour :

- attirer de nouveaux travailleurs dans le non-marchand ;
- garantir des emplois tenables et attractifs, avec des emplois décents et des salaires compétitifs ;
- que les horaires et le temps libre des travailleurs soient respectés ;
- que le personnel du non-marchand puisse réduire son temps de travail en fin de carrière sans perdre de revenus, et bénéficie d'une pension décente ;
- que le secteur soit un partenaire à part entière dans les décisions politiques pour notre avenir.

Il est primordial de convaincre rapidement le monde politique des énormes besoins en investissements structurels dans le secteur non-marchand. Investir dans les secteurs des soins, du bien-être et de la culture, c'est investir dans la santé et la prospérité de l'ensemble de notre société. Le jour-même de la manifestation, à l'occasion du discours annuel du Roi aux autorités du pays, Alexander De Croo a rendu hommage aux enseignants, policiers, pompiers, mais aussi au personnel soignant, soulignant que « les pouvoirs publics ont le devoir absolu de soutenir ces personnes et de leur donner les outils et la liberté ». Espérons que notre Premier ministre joigne rapidement le geste à la parole. ■



Journée internationale des droits des femmes : Éliminons l'écart salarial !

Le 8 mars marque au niveau international l'occasion de mettre en avant la lutte pour les droits des femmes, notamment pour mettre fin aux inégalités qu'elles subissent face aux hommes. Un combat dans lequel s'inscrit pleinement la CGSLB, puisque nous avons fixé comme l'un de nos objectifs 2030 l'élimination complète de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.



La CGSLB s'est fixé comme objectif d'éliminer complètement l'écart salarial femmes-hommes d'ici 2030.

En tant que syndicat, nous souhaitons tout mettre en œuvre pour atteindre la plus grande égalité possible sur le marché du travail. Tout le monde doit bénéficier des mêmes chances et opportunités dans sa carrière professionnelle. D'après les chiffres de 2019 du Conseil central de l'Économie, l'écart salarial (corrigé) s'élève à 9,1 %, en prenant en compte la durée du travail, car les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. En comparant simplement le salaire brut annuel des femmes et des hommes, l'écart grimpe à 22,7 %.

POURQUOI Y'A-T-IL UN ÉCART SALARIAL ?

À l'heure actuelle, 49,4 % de cet écart salarial peut être expliqué (mais pas légitimé) : les caractéristiques individuelles du travailleur (son niveau d'instruction, son ancienneté), et ses caractéristiques personnelles (le type de ménage par exemple), mais aussi la répartition du marché du travail. Certains secteurs (ou professions) plus occupés par des femmes sont moins valorisés. Les salaires y sont plus bas, les contrats proposés sont moins du-

rables et plus souvent à temps partiel. Il y a donc 50,6 % d'écart restant qui est inexpliqué. Cela signifie qu'une femme présentant exactement les mêmes caractéristiques qu'un homme gagne moins que lui pour le même poste, soit en raison d'autres facteurs non observés, soit car elle est victime d'une inégalité salariale pure et simple.

DU PROGRÈS, MAIS PAS ASSEZ

Certes, l'écart salarial diminue d'année en année, mais il faudra encore davantage de mesures et d'efforts pour qu'il atteigne 0 %. L'une des clés de cette amélioration est la durée du travail. Sur les 30 dernières années, la proportion de femmes sur le marché du travail a augmenté. En 1990, leur taux d'emploi était de seulement 50 %, contre 67 % aujourd'hui.

Toujours selon les chiffres de 2019, 41,3 % des femmes en Belgique travaillent à temps partiel, contre 11,4 % des hommes. Comme dit plus haut, certains métiers plus « féminins » comme le nettoyage ou la distribution proposent plus souvent des emplois à temps

partiel, mais cela n'explique pas tout. Dans notre société, il incombe encore trop souvent aux femmes de réaliser du travail « non rémunéré », par exemple la garde d'enfants ou les soins à des personnes dépendantes. Les femmes doivent pouvoir conserver ce choix de réduire leur temps de travail, mais il faut développer des solutions pour qu'elles puissent travailler à temps plein dès qu'elles le souhaitent.

PROPOSITIONS CONCRÈTES

À l'instar de nos objectifs 2030, nous ne nous sommes pas contentés de les exposer, mais aussi de formuler des propositions politiques concrètes pour y arriver. Nous estimons que les quelques mesures suivantes permettront de supprimer l'écart salarial femmes-hommes :

- l'application du principe « à travail égal, salaire égal » quel que soit le genre du travailleur ou le type de rémunération
- un certificat obligatoire, remis par les autorités, certifiant l'équilibre salarial dans les entreprises de plus de 50 travailleurs
- une évaluation de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les genres
- combattre les stéréotypes en encourageant les femmes à s'orienter vers les métiers et secteurs plus masculins, tout en revalorisant les métiers et secteurs davantage occupés par les femmes.

Pour découvrir toutes nos propositions sur ce thème, ainsi que nos autres objectifs à atteindre d'ici 2030 concernant le marché du travail, l'économie, la fiscalité, l'environnement ou encore l'énergie, consultez la page : www.cgslb.be/fr/actualite/les-objectifs-2030

La taxation duale progressive, pour une fiscalité plus équitable

Voilà trois ans que le gouvernement De Croo a annoncé vouloir réformer la fiscalité afin de réduire les charges sur le travail. Si une vaste réforme ne devrait pas voir le jour avant 2024, le Premier ministre souhaite réaliser un « premier pas » en la matière, l'occasion pour le Syndicat libéral de mettre à jour sa proposition sur le sujet.

Les impôts sont certes nécessaires au bon fonctionnement d'une société, mais la pression fiscale exercée aujourd'hui sur les citoyens belges est trop élevée. Depuis 2017, nous plaidons pour un système fiscal belge juste, clair, transparent et neutre d'un point de vue économique : la taxation duale progressive (Progressive Dual Income Tax). Celle-ci a pour principe d'imposer séparément les revenus du travail et ceux du patrimoine. Tous les deux seraient taxés de manière progressive, mais pas avec les mêmes taux. D'après nos calculs récemment mis à jour, les recettes totales de l'introduction de ce système s'élèveraient à 6 milliards d'euros, un budget suffisamment important pour réduire considérablement la charge fiscale pesant sur les travailleurs.

C'EST QUOI, LES REVENUS DU PATRIMOINE ?

Des revenus tels que les royalties, les brevets, les plus-values sur les actions, les fonds d'investissements et les revenus locatifs réels sont peu voire pas taxés actuellement, et pas de manière progressive. Il s'agit de revenus qui concernent généralement les tranches les plus aisées de la population. La tranche des 10 % des Belges les plus riches possède 43 % du patrimoine net, celle des 5 % les plus riches 30 % et 1 % des plus riches 12 %. À peine 9,8 % des Belges détiennent des actions, 3 % des obligations et des bons de caisse et 15 % des participations dans des fonds d'investissement.

Dans une logique de système fiscal qui joue un rôle de redistribution des richesses, la taxation duale progressive, composée en quatre tranches (25 %, 30 %, 35 %, 40 %), fait en sorte que les tranches les plus hautes

(35 % et 40 %) concernent respectivement les revenus du patrimoine des 10 % et 5 % des Belges les plus fortunés.

OBJECTIFS

Percevoir davantage des revenus du patrimoine va non seulement rendre la fiscalité belge plus équitable, mais va aussi permettre de dégager un budget qui permettrait de financer deux mesures phares :

- un élargissement de la tranche de revenus imposée à 40 % (et donc moins de travailleurs imposés à 45 et 50 %)
- une augmentation de la quotité exemptée d'impôt (concrètement, diminuer le fossé entre le brut et le net)

En outre, nous prévoyons également un tampon suffisant en cas de recettes budgétaires plus faibles qu'estimées, de sorte que ce système fiscal réformé reste neutre sur le plan budgétaire même en période de ralentissement économique.

Concernant cette dernière, prévoir une marge est en effet nécessaire pour mettre en place une telle réforme. Le système tel que proposé ici atteindrait sa « vitesse de croisière » en dix ans, mais engrange dès sa troisième année une réserve pour protéger les finances publiques d'une éventuelle baisse de recettes.

Ainsi, la Dual Income Tax progressive poursuit quatre objectifs que le système actuel ne permet pas d'atteindre :

- l'imposition de toutes les formes de revenus, quelle que soit leur provenance ;
- une fiscalité neutre d'un point de vue économique, avec une taxation uniforme des revenus. Les investisseurs ne seront plus motivés par des raisons fiscales ;



Depuis 2017, nous plaidons pour un système fiscal belge juste, clair, transparent et neutre d'un point de vue économique : la taxation duale progressive.

- un système simple qui garantit une perception des impôts moins coûteuse, un renforcement de la stabilité économique du système ainsi qu'une amélioration de la sécurité juridique et fiscale ;
- un élargissement de la base imposable, lequel augmente les recettes fiscales tout en diminuant le risque d'évasion des capitaux

BON POUR LE POUVOIR D'ACHAT

Cette approche correspond parfaitement à notre volonté de renforcer le pouvoir d'achat de tous les Belges. Grâce à cette réforme fiscale, le salaire net des travailleurs pourrait augmenter de 1350 euros par an, soit 112,5 euros par mois. En effet, dans une économie telle que la nôtre qui dépend fortement de la consommation intérieure, réduire l'écart entre le brut et le net contribuera à sa croissance, ce qui est positif à la fois pour l'emploi et la sécurité sociale. Augmenter le net des travailleurs, déjà trop mis sous pression par l'inflation et la loi sur la norme salariale, améliorerait le sort de l'ensemble des citoyens. ■

Nouvelles adaptations pour le crédit-temps et les congés thématiques

Lors du conclave budgétaire d'octobre 2022, le gouvernement fédéral a pris la décision de faire des économies sur les systèmes de crédit-temps et de congés thématiques. En effet, le projet d'arrêté royal a été soumis au Conseil national du Travail (CNT) afin d'adapter les conditions d'accès de ces avantages.



Lors de son dernier conclave budgétaire, le gouvernement fédéral a pris la décision de faire des économies sur les systèmes de crédit-temps et de congés thématiques.

MAIS CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUI CHANGE AU NIVEAU DES CRÉDITS-TEMPS ?

Tout d'abord, la condition d'âge afin d'obtenir une allocation a été adaptée dans le cadre du droit au crédit-temps à temps plein avec motif soins de son/ses enfant(s).

Jusqu'à présent, chaque travailleur avait le droit de bénéficier de ce système, à temps plein, à mi-temps ou à 1/5, jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Désormais, pour les demandes introduites à partir du 1er février 2023, le crédit-temps à temps plein **avec allocations** ne peut être pris que jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 5 ans.

Néanmoins, il est toujours possible de prendre son crédit-temps à temps plein **sans allocations**, jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

Ensuite, la durée pendant laquelle le travailleur peut prendre un crédit-temps avec motif soins de son/ses enfant(s) avec allocations, est passée de 51 mois à 48 mois. Cette modification concerne le crédit-temps à temps plein, à mi-temps et à 1/5 également. Il est tout de même à noter que la réduction de 51 à 48 mois s'applique aux crédits-temps en cours pour les travailleurs qui ont pris moins de 30 mois de crédit-temps pour soins à leur enfant au 1er février 2023. Pour

les plus chanceux ayant plus de 30 mois à cette date, ils continueront à bénéficier de 51 mois.

Enfin, certaines conditions d'accès changent. Jusqu'à récemment, le travailleur devait prouver 24 mois d'ancienneté avant la demande écrite. À partir du 1er juin 2023, cette condition passera à 36 mois.

Au sujet de la condition d'occupation, le demandeur de crédit-temps pour motif soins de son/ses enfant(s) doit respecter une certaine fraction d'occupation au cours des 12 mois précédant la demande. Cette fraction d'occupation a été renforcée depuis le 1er février. Dorénavant, les travailleurs doivent avoir travaillé à temps plein pendant 12 mois avant la demande pour une réduction à mi-temps.

En revanche, les travailleurs à temps plein ou à temps partiel peuvent toujours prendre un crédit-temps à temps plein s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Travailleurs à temps plein : avoir travaillé à temps plein au cours des 12 mois précédant la demande ;
- Travailleurs à temps partiel : avoir travaillé à temps partiel au cours des 24 mois précédant la demande.

Pour les autres motifs de crédit-temps (formation, s'occuper d'un enfant handicapé de moins de 21 ans, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade et soins palliatifs), seule la condition d'occupation évolue. Effectivement, pour pouvoir prendre un crédit-temps à mi-temps, il faut avoir travaillé à temps plein 12 mois avant la demande. À l'exception de la suppression du complément d'ancienneté, toutes les autres modalités restent les mêmes. Ces formes de crédit-temps peuvent être prises pour une durée maximale de 51 mois. Le crédit-temps fin de carrière, quant à lui, reste le même sur toute la ligne.

QU'EN EST-IL DES CONGÉS THÉMATIQUES ?

Concernant le congé parental, le complément d'âge a été supprimé. Par contre, les conditions de prise de congés thématiques – parental, assistance médicale, soins palliatifs, aidants proches – restent inchangées. Cette nouvelle réorganisation rend la réglementation relative au crédit-temps encore plus complexe. Si vous envisagez d'avoir recours à ce système, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB afin d'être informé au mieux des règles qui concernent votre situation. ■

Plus d'heures pour les étudiants

Depuis le 1er janvier 2023, le plafond annuel de 475 heures sous contrat étudiant est passé à 600 heures pour 2023 et 2024.

Dorénavant, les étudiants pourront comptabiliser 600 heures de travail sans que celles-ci ne soient soumises aux cotisations sociales ordinaires. Cependant, une cotisation de solidarité à hauteur de 8,14 % de la rémunération brute restera due (dont 2,71 % à charge du jobiste).

QUELQUES PRÉCISIONS

- Si les revenus annuels bruts de l'étudiant en 2023 dépassent 14.514,29 €, il devra payer des impôts ;
- Les étudiants qui ne travaillent pas plus de 600 heures par an sous contrat étudiant conservent leurs allocations familiales. S'ils travaillent plus, ils perdent les allocations familiales pour le mois concerné. Pour Bruxelles, la limite est de 240 heures par trimestre, sauf au troisième (juillet, août, septembre) ;



Dorénavant, les étudiants pourront comptabiliser 600 heures de travail sans que celles-ci ne soient soumises aux cotisations sociales ordinaires.

- Les heures prestées dans le secteur des soins au cours du premier trimestre de 2023 ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 600 heures.

ET SUR LE LONG TERME ?

Dans cette même démarche, la nouvelle mesure fera l'objet d'une évaluation par le ministre de l'Emploi et le ministre des Affaires sociales courant 2024. L'objectif sera alors de déterminer si ces heures supplémentaires à prester entraîneront des conséquences positives.

PLUS DE QUESTIONS ?

Si vous avez des questions concernant votre job étudiant, par exemple votre contrat, la cellule jeunes du Syndicat libéral, Freezbe, est là pour vous ! Prenez contact via jeunes@cgsלב.be ou jeunes-bruxelles@cgsלב.be.

Vous pouvez également consulter notre note détaillée sur le travail étudiant ici : www.cgsלב.be/sites/default/files/publicaties/travail-etudiant-2023.pdf

Baisse des licenciements collectifs en 2022

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a publié ses résultats au sujet des licenciements collectifs en Belgique. Après la dramatique pandémie qui a touché le monde entier en 2020, les chiffres sont plutôt positifs pour l'année 2022.

NOMBRE D'ENTREPRISES QUI ONT ANNONCÉ UNE INTENTION DE PROCÉDER À UN LICENCIEMENT COLLECTIF

En se basant sur les chiffres des 5 dernières années réunies, nous constatons que l'année 2022 s'avère meilleure que prévu malgré la crise énergétique et la guerre en Ukraine. En effet, seules 61 entreprises ont été concernées par le licenciement collectif contre 79 en 2021, 103 en 2020, 81 en 2019 ou encore 87 en 2018.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Ici encore, 2022 se démarque fortement avec seulement 3705 travailleurs concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif. Face à cela, nous voyons que 5762 travailleurs étaient concernés en 2021, 9414 en 2020, 5087 en 2019 et enfin,

6027 en 2018. Encore une fois, les chiffres de 2020 sont justifiés par la crise sanitaire.

SECTEURS TOUCHÉS

Les deux secteurs les plus impactés en 2022 sont ceux du textile et de la pétrochimie. De fait, cela représente près de 34,8 % des emplois menacés par un licenciement collectif.

QUEL AVENIR ?

Nous réalisons que les choses sont petit à petit en train de redevenir normales, si ce n'est meilleures au vu des chiffres recensés en 2022. Néanmoins, face aux crises actuelles, les futurs chiffres pour 2023 s'annoncent moins bons.

La CGSLB demande une réforme et une modernisation de la législation relative aux licenciements collectifs afin de mettre l'accent sur la prévention et l'anticipation de licenciements. Derrière ces chiffres, se trouvent des personnes et des familles dans le besoin : il est primordial d'éviter des drames.

La condition résolutoire

Une grande compagnie de taxis bien connue perd un client important. Une douzaine de chauffeurs de taxi qui servaient exclusivement ce seul client voient leurs missions disparaître. L'employeur souhaite mettre fin à leur contrat de travail, mais de préférence de la manière la plus économique possible, à savoir sans préavis ni paiement d'une indemnité de licenciement. Sa « solution »: la condition résolutoire.

L'employeur s'est appuyé sur la clause suivante figurant dans les contrats de travail individuels des chauffeurs: « *Ce contrat prend fin lorsque le client/client de l'employeur notifierait la fin du travail. Lorsque cette condition résolutoire est remplie, aucun délai/indemnité de préavis ne sera dû car le contrat de travail est résilié immédiatement.* »

Avec cette clause, il est fait usage d'un mode de cessation du contrat non conforme au droit du travail qui est repris dans le Code civil, à savoir un événement futur et incertain dont les parties font dépendre l'extinction d'une obligation (art. 1168 ancien C.C., aujourd'hui art. 5.139 (nouveau) C.C.). Cela signifie que lorsque l'événement incertain se produit, le contrat de travail prend automatiquement fin.

C'est ainsi que l'employeur l'a vu dans ce cas: il n'y a plus de client, donc les contrats de travail des 12 chauffeurs ont pris fin sans devoir respecter un délai de préavis. Cela peut être aussi simple que cela... Mais certains des chauffeurs de taxi concernés ont contesté cette méthode de résiliation. Ils ont réclamé devant le tribunal du travail de Bruges le paiement d'une indemnité de départ en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

CONDITIONS D'APPLICATION EN DROIT DU TRAVAIL

La doctrine et la jurisprudence réagissent avec une certaine prudence à son application en droit du travail. Une condition résolutoire est considérée comme possible, mais elle doit répondre à un certain nombre de conditions :

- La clause ne doit pas être contraire aux dispositions impératives de la loi ou de l'ordre public. Par exemple, elle ne doit pas prévoir que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension mettent un terme au contrat de travail (art. 36 loi

sur les contrats de travail). Il ne doit pas non plus s'agir d'événements qui sont légalement considérés comme des motifs de suspension.

- La condition dont la date future est incertaine doit être claire et non ambiguë : définie de manière précise et spécifique.
- La réalisation de l'événement ne doit pas dépendre de la seule volonté de l'une des parties au contrat, à savoir qu'elle puisse provoquer ou empêcher la réalisation de l'événement incertain.

Sur la base de ces principes, la jurisprudence a admis à plusieurs reprises que, par exemple, lorsqu'un client mettait fin à l'accord de collaboration avec l'employeur, le contrat de travail conclu au préalable pour un travail clairement défini prenait immédiatement fin. Même si ce travail n'a pas été achevé (*Cour du travail de Bruxelles, 22 décembre 2017*).

JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUGES DU 3 JANVIER 2023

Le tribunal du travail de Bruges a jugé l'appréciation difficile à la lumière des principes mentionnés ci-dessus par la simple référence au « client de l'employeur ». Il peut s'agir de n'importe qui, car il n'est indiqué nulle part, et certainement pas dans le contrat de travail, qui peut être ce client. Par conséquent, la jurisprudence exige que l'événement incertain soit défini de manière adéquate et détaillée.

Le contrat de travail lui-même ne mentionne que la fonction de « chauffeur », sans aucune référence au client concerné.

Le tribunal a également souligné une disposition du contrat de travail qui prévoyait expressément que le travailleur se verrait proposer en priorité tout poste vacant, ce qui n'a pas été le cas lors de la perte du client. Dans notre argu-

mentation, nous avons présenté des extraits du site web de l'employeur. Dans ce document, le tribunal a noté que 18 clients étaient cités en référence, que l'entreprise était « constamment » à la recherche de nouveaux collaborateurs, qu'il y avait de nombreux postes vacants et qu'en outre, des formations internes étaient proposées.

La fonction de chauffeur de taxi est considérée comme un métier en pénurie. Le tribunal estime peu crédible que le chauffeur en question n'ait pas pu continuer à travailler même après la résiliation du contrat avec le client.

Ainsi, le tribunal a décidé que l'article du contrat de travail contenant la condition résolutoire n'était pas juridiquement valable et devait être considéré comme inexistant. L'employeur a été condamné à payer l'indemnité de rupture classique.

Sous réserve d'une description plus précise de la fonction de « chauffeur » et d'une mention concrète du client en question, la condition résolutoire aurait pu être acceptée.

CLAUSE RÉOLUTOIRE POUR EXÉCUTION FAUTIVE

Mme L., la travailleuse concernée ici, a été engagée en tant qu'assistante administrative pour soutenir les affaires juridiques de la SNCB. Le contrat de travail à durée déterminée contenait une disposition selon laquelle le contrat prendrait fin sans indemnité de rupture si la SNCB mettait fin à son contrat avec l'employeur. Cela pourrait être le cas, notamment, si la SNCB constatait un manquement si grave de la part de Mme L. qu'il rendrait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration ultérieure. Ici, la terminologie de la notion de "motif grave" a été utilisée.

L'employeur a mis fin au contrat après que la SNCB se soit plainte de la mauvaise exécution



manifeste des tâches confiées. Il a invoqué la clause résolutoire du contrat de travail. Il ne peut y avoir de condition résolutoire que si elle est indépendante de l'exécution ou de l'inexécution des obligations du contrat de travail. En revanche, si l'exécution est liée à l'idée d'une mauvaise exécution, nous sommes face à une condition résolutoire pour exécution fautive. Cette clause du contrat de travail a été jugée nulle et non avenue car elle privait le juge du pouvoir d'apprécier si la violation était suffisamment grave pour justifier la dissolution. En conséquence, les dispositions légales obligatoires relatives au licenciement pour motif grave et à la résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée ont été mises de côté (*Cour du travail de Bruxelles, 4 avril 2017*). Cette décision de justice illustre le fait que les conditions résolutoires ne sont pas valables lorsqu'elles visent à contourner les règles du droit du travail qui protègent le salarié.

RÉUSSITE D'UN EXAMEN OU OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE

M. L. travaillait dans une entreprise de vente et d'installation d'équipements de sécurité. Pour exercer ses activités, il doit disposer d'une

« carte ministérielle ». Elle est décernée après la réussite d'un examen auquel il est possible de participer jusqu'à quatre fois. Le contrat de travail contenait une disposition prévoyant sa résiliation si le travailleur ne réussissait pas l'examen après avoir suivi une formation.

M. L. a échoué après plusieurs tentatives infructueuses. L'employeur a mis fin au contrat en se référant à la condition résolutoire du contrat de travail.

Le tribunal a testé la clause du contrat de travail contre toutes les conditions restrictives et a décidé de la validité de la clause. La demande d'indemnité de licenciement de monsieur L. a été rejetée (*Ndl. Tribunal du travail, Bruxelles 20 juin 2016*).

On trouve une jurisprudence similaire autour des tests de réussite pour l'obtention du permis de conduire et du certificat d'aptitude professionnelle (*Cour du travail de Mons, 14 octobre 2014*).

La condition est valable si l'organisation des épreuves - conditions, délai, contrôle - ne dépend pas uniquement de la volonté de l'employeur, mais également d'autres facteurs

(*Cour de cassation 18 janvier 1993*). La Cour du travail d'Anvers a déclaré qu'une telle condition résolutoire n'est pas nulle. En effet, bien que l'employeur ait organisé le test, la réalisation de la condition (la réussite de l'examen) dépend dans une large mesure du travailleur lui-même (*Cour du travail d'Anvers, 25 avril 2002*).

CONCLUSION

Une condition résolutoire dans un contrat de travail peut généralement être valide, mais elle entame la sécurité d'emploi du travailleur. Il peut se sentir mal à l'aise du fait que son contrat de travail peut prendre fin à tout moment lorsque la condition résolutoire est réalisée. En effet, la validité ne peut être évaluée qu'après que le contrat de travail ait pris fin de cette manière. Heureusement, la jurisprudence a tendance à adopter une approche très prudente lorsqu'il s'agit d'évaluer la validité, comme nous avons pu le constater dans l'arrêt du Tribunal du travail de Bruges abordé au début de cet article ■

Erik Massé

Juriste en droit social à la CGSLB

Le printemps déborde d'avantages !

	Achetez un bon d'achat Decathlon d'une valeur de 100€ pour 95€
	Ne payez que 94€ pour un bon d'achat Dreamland d'une valeur de 100€
	Bénéficiez d'une réduction de 15 % sur toute la gamme Gamma
	Achetez un bon d'achat Dille & Kamille d'une valeur de 50€ au prix de 45€
	Obtenez un bon d'achat Oh'Green d'une valeur de 50€ pour 47,5€
	12 % de réduction sur votre première commande chez Zooplus
	Payez seulement 190€ pour un bon d'achat Ikea de 200€
	20 % de réduction sur une sélection de produits chez Weber

Enfin ! Les jours s'allongent, la nature sent les nouvelles aventures. Ça vous démange aussi ? Envie de prendre soin de votre jardin, de décorer votre balcon ou votre terrasse, de bouger dans la nature ? Nous avons de bonnes nouvelles pour vous ! Grâce à votre carte avantages CGSLB, vous bénéficiez de nouvelles réductions sur vos achats pour la maison, le jardin et les loisirs de plein air. Oui, le printemps arrive à grands pas !

COMMENT PROFITER DES AUTRE PROMOTIONS RÉSERVÉES AUX AFFILIÉS DE LA CGSLB ?

Rendez-vous sur www.avantages.cgslb.be pour découvrir tout ce que le Syndicat libéral vous propose pour optimiser votre pouvoir d'achat !

ACTIVEZ VOTRE COMPTE ET PROFITEZ-EN !

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

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

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

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

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



Formations rémunérées en soins de santé

Vous travaillez dans un établissement de santé mais pas dans un poste de soignant ? Vous pouvez suivre une formation d'infirmier ou d'aide-soignant.

Si vous travaillez dans une institution faisant partie de la Commission paritaire des établissements et services de santé (CP 330) sans être infirmier ou aide-soignant, il est possible de vous former à ces métiers sans perte de salaire.

Occupez-vous un poste, par exemple, en cuisine, dans l'administration, dans la logistique, dans l'entretien ou le nettoyage d'une institution relevant des hôpitaux, des maisons de soins psychiatriques, des centres de soins résidentiels, de soins à domicile, de réadaptation, des habitations protégées, des centres de santé communautaires, des services de don du sang de la Croix-Rouge et des établissements et services de santé résiduels et bicommunautaires ? Vous cherchez à relever de nouveaux défis professionnels ? Spécialement pour vous, le Fonds intersectoriel des Services de Santé (FInSS) a lancé plusieurs projets de formation. Saisissez cette occasion pour vous réorienter dans votre secteur.

FORMATION EN ART INFIRMIER

Ce projet offre l'opportunité exceptionnelle d'étudier, sans perte de salaire, pour devenir infirmier.ère, en maximum 4 ans pour le bachelier en soins infirmier, ou en maximum 3,5 ans pour le brevet d'infirmier.

FORMATION D'AIDE-SOIGNANT.E

Depuis l'année passée, il est possible de suivre une formation pour devenir aide-soignant.e avec maintien de salaire, à temps partiel ou à temps plein.

INTEGRASOINS

Le projet IntegraSoins veut offrir la possibilité à des réfugié.e.s reconnu.e.s avec de l'expérience dans le secteur des soins de se former

en tant qu'aide-soignant.e ou en art infirmiers par le biais d'un emploi dans le secteur, afin qu'ils puissent exercer dans un des secteurs de la CP 330.

S'INSCRIRE DANS LES DÉLAIS

Pour participer à l'une de ces trois formations, vous devez respecter une série de conditions et réussir les épreuves de sélection. L'inscription à ces tests est possible jusqu'au 31 mars pour une formation dans l'année scolaire 2023-2024.

Vous voulez en savoir plus ? Lisez notre fiche d'information « Formations rémunérées en soins de santé année scolaire 2023-2024 » sur www.cgslb.be/fr/non-marchand-et-enseignement/etablissements-et-services-de-sante/articles/formations-remunerees-en-0 ou renseignez-vous auprès de votre secrétariat CGSLB. ■



Un licenciement en cas d'évaluation négative de l'enseignant ? Jamais !

L'Appel, le Syndicat libéral de l'enseignement libre, a quitté le comité de concertation du Pacte d'excellence. Hors de question d'accepter qu'un enseignant risque de perdre son emploi en cas d'évaluation finale négative.

Dans un système d'enseignement toujours plus basé sur le résultat, c'est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Le 6 février dernier, plusieurs syndicats, dont l'Appel (Association professionnelle du Personnel de l'Enseignement libre), la section enseignement libre de la CGSLB, avaient prévenu qu'ils quitteraient la table des négociations autour du Pacte pour un enseignement d'excellence si la Fédération Wallonie-Bruxelles ne retirait pas de son avant-projet de décret, la possibilité de licenciement d'un enseignant en cas d'évaluation finale négative. C'est désormais chose faite, puisque cet élément n'a pas été retiré. Retour sur ce dossier avec Elisabete Pessoa, secrétaire générale de l'Appel.

ÇA CONSISTE EN QUOI, CETTE RÉFORME ?

Tout d'abord, il faut rappeler que les syndicats ne sont pas contre l'évaluation à proprement parler du personnel de l'enseignement. Un tel système existe d'ailleurs déjà. « Si un enseignant dysfonctionne, nous savons déjà prendre des mesures pour y répondre, des sanctions sont prévues », explique Elisabete Pessoa. Cette dernière reproche plusieurs points à la nouvelle mouture de l'évaluation des enseignants prévue par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Dans le nouveau système, une évaluation de chaque membre du personnel sera effectuée au maximum tous les trois ans (pas obligatoire actuellement). Lorsqu'un enseignant obtient un résultat défavorable, il sera d'abord dans l'obligation de suivre un plan de développement des compétences professionnelles. Neuf mois plus tard, il sera évalué. Si cette deuxième évaluation est négative, un deuxième plan sera mis en place de manière à combler sa carence pédagogique. À la suite d'une nouvelle période de neuf mois, une dernière évaluation est réalisée. Si elle s'avère à nouveau négative, le pouvoir organisateur (PO) pourra prendre la décision de

licencier la personne concernée, même si elle a été nommée. Un recours est possible, mais celui-ci se fait devant une chambre de recours, à laquelle siègent notamment les syndicats, mais elle ne peut émettre qu'un avis qui n'a aucun pouvoir contraignant. En dernier recours, il faudra passer par le tribunal du travail.

POURQUOI S'AGIT-IL D'UNE MAUVAISE RÉFORME ?

L'Appel reproche plusieurs choses à ce nouveau système. Le fait qu'un membre du personnel de l'enseignement risque de perdre son emploi au terme d'une procédure d'évaluation est déjà inacceptable, surtout dans un contexte de pénurie qui touche le secteur. « Une telle mesure ne respecte pas l'esprit initial du Pacte, qui était de donner davantage d'ouverture pédagogique aux enseignants et d'accompagner les plus jeunes dans leur mission, c'est ce que les syndicats réclamaient ! », précise Elisabete Pessoa. En second lieu, les chambres de recours devraient pouvoir émettre un avis contraignant, car l'état actuel de la réforme laisse un pouvoir trop important au pouvoir organisateur. Ce dernier est d'ailleurs composé de personnes qui ne sont pas forcément issues du monde de l'enseignement, et qui n'ont pour certaines jamais enseigné de leur vie et n'ont pas de formation à suivre en ce sens. Cela pose un problème de légitimité, puisque ce sont ces personnes qui ont le dernier mot sur les compétences pédagogiques d'un enseignant.

Ensuite, le système tel qu'il est proposé actuellement crée un dangereux rapprochement entre l'aspect disciplinaire et le pédagogique. Il laisse la possibilité à une direction d'établissement et un PO de mettre à pied un enseignant pour des raisons externes à ses compétences pédagogiques, par exemple s'ils jugent que la ligne directive mise en place par l'établissement n'est pas respectée. Les risques de dérives sont véri-

tablement craints par les syndicats. Un enseignant pourrait également ressentir davantage de pression dans sa manière de conduire ses cours, alors que la liberté pédagogique est un moteur essentiel de la motivation dans ce genre de métier. Des référentiels sont déjà imposés concernant la matière à enseigner.

D'autres questions restent en suspens dans ce dossier :

- quel motif sera utilisé pour le licenciement ? Un enseignant nommé n'a déjà pas le droit au chômage, s'agira-t-il alors d'un licenciement pour faute grave ?
- sur quoi le personnel sera-t-il évalué ? Les grilles d'évaluation sur lesquelles reposent cette réforme n'ont pas encore été établies, et devront faire l'objet de discussions en commission paritaire dans les différentes sections ;
- ce nouveau système ne va pas remplacer l'ancien, mais s'y greffer. Les établissements vont donc se retrouver avec deux systèmes complémentaires mais complètement différents, comment vont-ils gérer la situation ? « Soit on améliore l'ancien système, soit on prévoit une gradation des sanctions », plaide Elisabete.

UN ESPOIR DE MODIFICATION ?

Le 7 février, les syndicats de l'enseignement ont rencontré le président du Parti socialiste Paul Magnette. Tout en soutenant sa ministre de l'Enseignement, socialiste elle aussi, il a entendu les revendications des syndicats et s'est engagé à ce que le texte soit revu. Une nouvelle mouture devrait être proposée le 15 mars, mais l'Appel doute que l'essence du texte ne change. Avant cela, les syndicats rencontreront d'autres présidents de parti de la majorité, ceux du MR et d'Ecolo, dans l'espoir d'enfin obtenir gain de cause, après plus d'un an de manifestations qui n'ont rien apporté de satisfaisant. ■

« En quoi puis-je vous aider ? »

Les collègues bleus de Colruyt adoptent une approche constructive

Dans un contexte difficile pour la vente au détail, les grands magasins doivent se battre quotidiennement pour obtenir une part du gâteau. Chez Colruyt, les travailleurs de la CGSLB ne reculent pas devant les réalités économiques. « Nous pensons que l'employeur et les travailleurs peuvent collaborer ensemble, avec l'esprit ouvert, vers des solutions ». Piedro Vander Steene, délégué de la CGSLB, décrit les eaux tumultueuses dans lesquelles se trouvent le commerce de détail aujourd'hui. « Le monde de 2023 évolue rapidement, notamment le secteur de la distribution. Des enseignes apparaissent, d'autres disparaissent, comme Makro récemment.



Filip De Wael, Anders Verhamme, Jan Thienpont De Coster et Piëdro Vander Steene, ainsi que quelque 150 autres collègues bleus du groupe Colruyt, optent pour une approche basée sur les solutions.

Le Covid a marqué le début d'une nouvelle ère. « Certains comportements que nous aurions jugés étranges avant l'apparition du Corona sont devenus habituels, comme faire ses courses avec un masque buccal, ajoutait-il. Une autre habitude semble s'être aussi ancrée : on clique, on commande, et on se fait livrer ses achats à domicile. Le monde entier est à portée depuis la table de la cuisine, pour ainsi dire. Et en tant que grand magasin, nous devons suivre cette tendance. Mais ce n'est pas tout. Lorsque le pic de la pandémie était derrière nous, nous pensions pouvoir reprendre nos activités comme si de rien n'était. C'était sans compter sur le conflit entre la Russie et l'Ukraine ».

CONFIANCE

« Tout devient de plus en plus cher. Les clients peuvent déterminer en un instant où tel produit est le moins cher », souligne également Piedro. « En tant que commerçant, vous ne pouvez rester aveugle à cela. Dans un même temps, le groupe doit faire face à des coûts importants de personnel et d'énergie. À cela s'ajoute, en particulier pour Colruyt, la pression de continuer à proposer chaque produit au prix le plus bas. Notre

force est aussi notre faiblesse. Pour couvrir ce coût, nous, les travailleurs, devons rester aussi productifs que possible. Au nom de la CGSLB, nous insistons sur le fait que les travailleurs n'aient pas à faire de sacrifices supplémentaires, ou qu'on attende d'eux qu'ils travaillent encore plus. Soulignons-le, il ne s'agit pas de travailler plus vite, mais de travailler plus intelligemment. Nous sommes un syndicat responsable qui ose dire les choses, de manière constructive. Cela n'est possible que s'il existe un climat de confiance, et le Syndicat libéral veut contribuer à le garantir. Beaucoup de problèmes sont complexes et souvent, on n'y voit pas de solution immédiate. Mais il faut être prêt à travailler ensemble à des solutions, dans un état d'esprit ouvert et constructif ».

DURABLE

Ce n'est pas une coïncidence si autant de travailleurs au sein du groupe Colruyt, qui compte environ 33 000 employés répartis sur sept divisions commerciales techniques, favorisent l'approche du Syndicat libéral. « Nous n'agissons pas par intérêt personnel », assure Piedro à propos de ses 150 « collègues bleus », comme sont ainsi appe-

lés les délégués CGSLB chez Colruyt. « Le travailleur et l'entreprise doivent en ressortir gagnants. La vision à long terme est importante pour nous. Plus de dialogue, moins de casse. Pensez au télétravail, par exemple. Jusqu'à présent, seuls les cadres de notre entreprise y avaient droit. Nous ne parvenons pas à obtenir le télétravail pour les employés du département administratif, la direction ne lâche pas le morceau. Nous nous efforçons donc de trouver une solution pour ces personnes, mais dans la limite du raisonnable : nous n'appelons ni à la grève ni à la fermeture. En tant qu'employeur, vous devez aussi être juste : si un travailleur doit rester à la maison à cause d'un pied cassé, vous ne pouvez pas lui demander ou attendre de lui qu'il travaille à domicile dans ces cas-là ».

« Ce que nous voulons, ce sont des solutions durables, conclut le délégué CGSLB, cela dépend en grande partie de la façon dont vous vous adressez à vos collègues. Lorsque nous entrons dans un magasin, en tant qu'organisation syndicale, nous ne demandons pas "Y'a-t-il des problèmes ?" mais plutôt "En quoi puis-je vous aider ?". Cela résume totalement notre approche. ■

Présidence belge de l'UE : Dernière ligne droite

En vue de la présidence belge de l'UE en 2024, la CGSLB contribue activement aux préparatifs sur les projets européens dans les domaines de l'emploi et du social.



La présidence belge du Conseil de l'UE débutera le 1er janvier 2024. Le Syndicat libéral souhaite y apporter une véritable portée sociale.

La présidence belge du Conseil de l'UE débutera le 1er janvier 2024. Nous sommes donc dans la dernière ligne droite, et beaucoup de travail doit encore être préparé en coulisses. Au Syndicat libéral, nous nous efforçons également de donner le plus possible une portée sociale à cette présidence. Voici donc un état des lieux sur les étapes qui restent à franchir et le rôle que nous y jouerons en tant qu'organisation syndicale.

QU'EST-CE QU'UNE PRÉSIDENTIE DE L'UE ?

La présidence du Conseil change tous les 6 mois, de sorte à faire une rotation entre tous les États membres de l'UE. Pendant cette période, l'État désigné préside les réunions au sein de chaque niveau du Conseil. Il n'y a pas d'élection pour la présidence du Conseil, chaque État membre, petit ou grand, l'exerce à tour de rôle. La présidence joue en quelque sorte un rôle de premier plan dans les travaux du Conseil sur la législation européenne, où elle assure la coopération entre les États membres.

CALENDRIER

Concrètement, la présidence belge se déroulera du 1er janvier au 30 juin 2024. Un calendrier qui pose un certain nombre de défis. Tout d'abord, cela coïncide avec les élections régionales, fédérales et européennes, qui auront lieu en mai 2024. Tant au niveau régional que fédéral, nos partis politiques se retrouveront inévitablement partagés entre leurs travaux liés à la présidence de l'UE et la campagne des élections. Au mois de juin, après les élections, s'ajouteront d'éventuelles négociations gouvernementales.

Une deuxième particularité est la conséquence des élections européennes. Par exemple, le mandat de la Commission européenne ac-

tuelle expirera automatiquement après le scrutin. Dans ce contexte particulier, il est prévu que la présidence soit divisée en deux périodes de trois mois. La première sera consacrée à un certain nombre de dossiers en cours, en vue de les finaliser si possible. La seconde servirait à préparer le programme de travail de la nouvelle Commission européenne. Ce contexte apporte son lot de défis, mais offre en même temps des opportunités de contribuer à la future orientation de la politique de la Commission européenne et de l'UE en général.

LE RÔLE DE LA CGSLB

Au sein des administrations fédérales et régionales (en fonction des compétences), les travaux battent leur plein pour dresser la liste des priorités qui devront impérativement être abordées pendant la présidence belge. La CGSLB ne se contentera pas de suivre ce processus, mais participera activement aux préparatifs. En tant que syndicat, nous nous concentrerons bien sûr sur les projets et les initiatives qui touche au social et à l'emploi. Il y a encore pas mal de dossiers sociaux européens en suspens. Notre implication dans ce travail est double.

D'une part, nous participons, en tant que membre du CNT (Conseil national du Travail), à la désignation des priorités sociales, en collaborations avec les autres partenaires sociaux. En ce qui concerne les dossiers en cours, les points suivants pourraient se trouver à l'ordre du jour de la présidence belge : la finalisation de la directive sur les travailleurs des plateformes, la révision de la coordination des systèmes de sécurité sociale au sein de l'UE et la directive sur l'égalité de traitement. La Belgique souhaite également mettre en œuvre diverses initiatives relatives à la stratégie européenne pour les droits des personnes handicapées. Entre autres, la carte européenne d'invalidité, valable dans tous les pays de l'UE, devrait en être un aboutissement concret.

D'autre part, la prochaine présidence est également préparée au niveau de la CES (Confédération européenne des Syndicats). Au sein de celle-ci, une plateforme a été établie avec des syndicats des pays qui assureront les prochaines présidences de l'UE, à savoir l'Espagne, la Belgique et la Hongrie. L'objectif est de coordonner ces syndicats de sorte à ce qu'ils proposent, si possible, un agenda social commun.

Jusqu'à janvier 2024, la CGSLB continuera à contribuer activement aux préparatifs de la présidence belge dans le but de pousser notre agenda social aussi loin que possible. ■

Cedric Heylen
Conseiller affaires européennes

La transition au cœur du débat

Comme chaque année depuis 2006, plus de 300 délégués syndicaux ont été conviés dans le cadre du Forum Brise. Le 13 février dernier, les 3 syndicats se sont réunis à Tour et Taxis afin de discuter de sujets d'actualité liés à l'environnement.



Les participants au Forum étaient unanimes sur un point : l'heure est venue d'agir, car le compte à rebours a déjà commencé.

QU'EST-CE QUE LE FORUM BRISE ?

Ce sont des colloques organisés dans le cadre du réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement. Une fois par an, divers acteurs de terrain ayant à cœur l'environnement se réunissent pour exposer leurs préoccupations (considérations, opinions, observations, solutions, autres mots positifs ...) quant aux thématiques environnementales. Au programme : débats, exposés et moments d'écoute afin de sensibiliser un maximum de représentants des travailleurs.

LA TRANSITION JUSTE

Cette année, le thème de cette rencontre fut l'impact de la transition sur l'état socio-économique sur l'environnement et la démographie à Bruxelles. Un sujet qui fait sens lorsque l'on sait que la transition juste est un combat mené par les syndicats depuis de nombreuses années. De fait, il s'agit de rendre l'économie plus verte afin qu'elle soit

la plus équitable et inclusive possible. L'objectif majeur de ce concept est de créer des opportunités de travail à tout un chacun en ne laissant personne de côté et lutter contre les inégalités sociales.

UNE PANOPLIE D'INTERVENTIONS

Pour animer le débat, Joël Solé (chef de cabinet du ministre Alain Maron), Rebecca Thissen (CNCD), le Pr. Francesco Contino (UCL), le Pr. Eric Corijn (Brussels Studies Institute) et Marion Alecian (ARAU asbl) ont répondu à l'appel en matinée en nous expliquant comment ils percevaient la transition. Quant à l'après-midi, les représentants de l'observatoire de la santé et du social de Bruxelles (Marion Englert), Total Energies (Tom Claerbout) et Bruxelles environnement (Aline Deschamp) étaient également de la partie. Malgré leurs domaines d'expertises différents, les nombreux intervenants étaient unanimes : l'heure est venue d'agir, car le

compte à rebours a déjà commencé.

BRUXELLES, UNE VILLE EN TRANSITION

Bien que Bruxelles soit la capitale de l'Europe, la ville souffre de plusieurs maux. Les personnes les plus exposées au changement climatique sont souvent les plus défavorisées. En cause, différentes inégalités profondes qui engendrent des préjudices à la fois économiques, sociaux et environnementaux. La solution serait de faire de notre capitale un écosystème : anticiper en faisant accélérer le changement au lieu de le subir.

LES ENJEUX

Face à toute transition se dressent des enjeux de taille. En effet, de nouveaux modes de consommation et de déplacement doivent être mis en pratique de manière individuelle et collective. Par exemple, l'utilisation d'énergie fossile qui doit être reconsidérée et des alternatives qui doivent être mises en place. Les politiques environnementales elles aussi doivent être prises en compte afin de promouvoir des politiques ambitieuses pour une gouvernance efficace.

UN DÉFI COMMUN

Il est clair que c'est par le dialogue social et les actions que les choses pourront changer. La clé serait sans doute la cohésion de toutes les parties prenantes afin d'aspérer à un avenir commun meilleur. Comme l'a rappelé notre secrétaire régional bruxellois, Michaël Dufrane, à l'issue des exposés : « Les réglementations sociales actuelles et à venir ne doivent pas favoriser les inégalités ».

« La situation dans laquelle nous nous trouvons nous pousse à trouver des objectifs ambitieux, mais il est nécessaire d'avoir cette ambition », a ajouté le professeur Francesco Contino, « et cela dépend de tout un chacun ».

Les questions discriminantes et interdites à un entretien d'embauche

Nouvelle brochure d'info avec conseils pratiques

Vous êtes en entretien d'embauche et vous êtes prêt-e à vous lancer dans un nouveau projet professionnel. Vous vous êtes préparé-e à cet entretien et vous souhaitez valoriser vos compétences et puis le/la recruteur-euse vous pose des questions indiscrettes qui vous semblent inappropriées et qui vous mettent mal à l'aise. Que dire ? Que faire ?



Tout n'est pas permis en entretien d'embauche, vous avez des devoirs mais aussi des droits !

No stress ! Restez calme et demandez à cette personne pourquoi elle vous pose cette question. Ou reformulez sa question pour être sûr-e de l'avoir bien comprise : « si je comprends bien, vous me demandez si j'ai l'intention d'avoir des enfants ? ». Si elle confirme, elle est dans l'indiscrétion et l'illégalité la plus totale ! Ce sont vos compétences que vous mettez en avant, votre expérience, votre cv et non votre vie privée. Vous pouvez toujours répliquer que la question est indiscrette ou illégale et que cela ne le/la regarde pas ou encore refuser de répondre. Et vous aurez raison ! Tout n'est pas permis en entretien d'embauche, vous avez des devoirs mais aussi des droits ! Malheureusement, ce type de situation n'est pas inhabituel....

VOUS SOUHAITEZ MIEUX VOUS PRÉPARER À UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE ? PLUS D'INFO ?

Pour aider celles et ceux qui sont confronté-e-s à des questions discriminantes, nous avons rédigé une brochure. Un condensé d'informations, de conseils pratiques pour réagir de la bonne manière et ne pas se laisser faire !



www.cgsלב.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/22-0136_brochure_discrimination_bxl_fr_web.pdf

Si vous souhaitez recevoir une brochure en version papier, n'hésitez pas à la demander à la conseillère de la CGSLB ou via mail à régionale.bruxelloise@cgsלב.be.



Conseil : vous pouvez également en savoir plus sur le respect de votre vie privée en tant que candidat à un emploi dans le Manuel du Travailleur, le guide juridique du Syndicat libéral. Consultez-le en ligne sur www.lemanuel.be, c'est gratuit pour les affiliés. ■

Eva Sahin
Consultante diversité à la Régionale bruxelloise

MSMB en plein mouvement

Après avoir débuté sur les chapeaux de roues, « MSMB » a commencé 2023 avec un premier groupe de mamans solos.



QUE FAIT-ON CONCRÈTEMENT ?

Ensemble, nous travaillons via notre programme en deux axes : le collectif et l'individuel, afin de vous aider à avoir tous les outils en main pour atteindre vos objectifs professionnels. Connaître ses droits et devoirs, connaître le marché du travail, être outillée et coachée tout du long de l'accompagnement, etc. Ajoutez à cela une bonne ambiance au sein de nos groupes, des formateur-trice-s géniaux.ales et compréhensifs de votre situation et nous obtenons un projet d'accompagnement qui porte ces fruits : un combo gagnant !

« MSMB » vous ouvre les portes du marché du travail bruxellois mais également du réseau féministe et parentes solos actives sur Bruxelles : des visites sont prévues dans le programme. Les maisons des femmes, la Maison des parents solos, la maison Amazone, ...

Dans le programme, des thématiques telles que « la confiance en soi », « l'équilibre vie privé – vie professionnelle », « la pension alimentaire », etc. sont également abordées dans nos formations et/ou ateliers.

ON S'ADAPTE À VOUS !

Afin que toute maman solo bruxelloise puisse avoir la chance de participer à notre projet, nous travaillons avec un horaire adapté à ceux de vos enfants. Concrètement, nous ne débutons jamais avant 9h et ne terminons jamais après 15h. Nous travaillerons avec vous que des demi-journées lors de mercredis. Afin que vous puissiez sans soucis aller déposer et chercher votre enfant/vos enfants à l'école.

Vous avez un ou plusieurs enfants en bas âge qui n'ont pas encore de place en crèche ou pas tous les jours ? Aucun soucis ! Avec la Maison d'enfants d'Actiris nous vous trouverons une place en crèche pour votre/vos enfants pour toute la durée de la formation chez nous ! Attention, une familiarisation d'une semaine est toutefois nécessaire, comme dans tout autre crèche, veuillez donc à nous contactez dès que possible.

MAIS POURQUOI TOUJOURS AIDER LES MAMANS SOLOS BRUXELLOISES ?

Les mamans solos sont au cœur de notre projet pour diverses raisons. Notamment parce que les familles monoparentales font, malencontreusement, souvent face à la précarité, qu'elle soit financière, numérique ou encore sociale.

Les parents de familles monos ont également plus de difficultés à trouver un emploi, leur agenda doit correspondre à celui de leur(s) enfant(s). Elles n'ont pas grand monde sur qui compter pour aller déposer et chercher leur(s) enfant(s) à l'école, c'est à elles d'être disponibles. Quand on regarde les chiffres, 10 % de la population Belge est une famille monoparentale. À Bruxelles nous sommes à 12 %... nous dépassons donc les chiffres nationaux.

POURQUOI NE PAS AIDER LES PAPAS SOLOS DANS CE CAS ET QUE LES MAMANS SOLOS ?

87 % des familles monos ont à leur tête une cheffe de famille, elles vivent la monoparentalité autrement que les hommes.

Les préjugés qui entourent les femmes et particulièrement les mamans solos sont plus prononcés que ceux des papas et leurs réalités tout autre.

De plus, les femmes sont actuellement toujours plus discriminées à l'embauche que les hommes et quand elles travaillent, ce sont souvent dans des secteurs moins rémunérateurs - pourtant essentiels - mais aussi dans des fonctions moins bien payées.

Face à un recruteur, être un papa solo choque moins que d'être une maman solo.

Intersectionnalité quand tu nous tiens...

CONVAINCUE ? INSCRIVEZ-VOUS !

Afin d'être candidate au projet, il vous faut assister à l'une de nos séances d'info.

6/3/23 de 9h à 11h Présentiel ; 7/3/23 de 9h à 11h ONLINE ; 7/3/23 de 13h à 15h Présentiel ; 29/3/23 de 14h à 16h ONLINE ; 31/3/23 de 9h à 11h Présentiel ; 31/3/23 de 13 à 15h Présentiel ; 30/5/23 de 9h à 11h Présentiel ; 30/5/23 de 13h à 15h Présentiel ; 31/5/23 de 9h à 11h ONLINE ; 4/9/23 de 10h à 12h ONLINE ; 5/9/23 de 9h à 11h Présentiel ; 5/9/23 de 13h à 15h Présentiel

PRÊTE POUR UN PARCOURS DE COMBATTANTES ? C'EST PAR ICI :

Vous pouvez vous inscrire soit en remplissant le formulaire en ligne via le lien suivant : <https://forms.gle/QzbRA67bHDyoFPnGA>

Soit en nous envoyant un mail ou en nous appelant :

info@atis.brussels
02/210.01.00

N'hésitez pas à liker notre page Facebook « ATIS asbl/vzw » pour suivre le projet de plus près et rester informé !

Sarah Elaachiri

Coordinatrice « Maman solo, maman boulot »

Suivi de la cellule de reconversion pour les ex-travailleurs de FedEx

À la suite d'un licenciement collectif sur le site liégeois de FedEx, plusieurs centaines de travailleurs ont pris part à une cellule de reconversion, un outil purement wallon au sein duquel collaborent le Forem et les syndicats, dont la CGSLB.



L'équipe de notre secrétariat CGSLB de Liège qui s'est occupée du dossier FedEx. De gauche à droite : Victoria Pironet (service juridique), Vicky Hendrick (secrétaire permanente), Benoit Mairlot (service chômage), Marie Fouarge (accompagnatrice Dispo), Samir Jaber (délégué et accompagnateur social CGSLB, ex-travailleur chez FedEx).

En janvier 2021, FedEx annonçait sa volonté de transférer son hub principal depuis l'aéroport de Liège vers Paris, engendrant le licenciement de près de la moitié du personnel liégeois, soit environ 800 personnes. Un épisode douloureux pour les employés, dont certains y ont passé plus de 20 ans de leur carrière ; leur quotidien se retrouve soudainement bouleversé et il devient plus difficile de se projeter vers l'avenir. C'est dans ces moments-là que l'affiliation à un syndicat comme la CGSLB, avec son expertise dans l'accompagnement des travailleurs lors des procédures de licenciement et de demande du chômage, s'avère particulièrement précieuse, et nous verrons ici pourquoi.

LIMITER LES DÉGÂTS

Après une première phase de réunions entre les représentants syndicaux et la direction de FedEx afin de comprendre au mieux les raisons de ce licenciement collectif, la négociation du plan social se met en place. Elle consiste à ré-

duire le nombre de licenciements tout en améliorant au maximum les conditions de départ pour les emplois qui ne peuvent être sauvés. Après cette phase, qui a pris fin en décembre 2021, soit presque un an après l'annonce, on ne parlait plus « que » de 280 licenciements.

INFORMER AU MIEUX

Un autre enjeu durant ce genre de procédure de restructuration est de donner des informations claires et justes aux travailleurs concernés. Ceux-ci se posent naturellement des tonnes de questions, sur ce qu'il va se passer dans les semaines et mois à venir, ce à quoi ils ont droit, combien ils vont toucher en indemnités, au chômage, etc.

Dans cette optique, le service juridique et le service chômage de la CGSLB Liège, représentés par Benoit Mairlot, Marie Fouarge et Victoria Pironet, ont organisé une session d'information, durant laquelle ils ont expliqué quelques notions qui s'appliquent à cette

situation, par exemple le chômage dégressif, l'indemnité de préavis, l'indemnité de compensation de licenciement (ICL) qui est une indemnité à laquelle seuls les travailleurs ayant été sous statut d'ouvrier ont droit, sous certaines conditions.

Malheureusement, les premières estimations d'indemnités de départ fournies par l'employeur étaient erronées, ce qui ne permettait pas aux travailleurs de prendre leur décision en toute connaissance de cause pour un éventuel départ volontaire ou un changement de contrat de travail. C'est notamment parce que notre service juridique effectue scrupuleusement les estimations avant, puis vérifie les montants octroyés après, que de telles erreurs sont repérées et peuvent ensuite être corrigées.

UNE ÉQUIPE EFFICACE ET PROACTIVE

Dans un même temps, le délégué CGSLB Samir Jaber, superviseur des opérations pendant 25 ans chez FedEx, s'est imposé comme l'intermédiaire privilégié entre les travailleurs licenciés et la CGSLB. En qualité d'accompagnateur social CGSLB au sein de la cellule de reconversion du Forem, il répondait aux questions de ses collègues, leur transmettait toutes les informations nécessaires et se chargeait de récupérer l'un ou l'autre document utile pour leur dossier juridique et/ou dossier chômage.

De l'autre côté, le secrétariat liégeois du Syndicat libéral (dont les trois membres susmentionnés, ainsi que la secrétaire permanente en charge de la restructuration FedEx, Vicky Hendrick) a fait jouer de l'étroite collaboration entre les services et de sa proactivité afin de compléter les dossiers des affiliés et que chacun puisse être payé le plus rapidement possible, que ce soit de l'ICL ou du chômage. Là aussi, la gestion du suivi des documents sociaux (fiches de paie, C4...) par l'employeur laissait à désirer, ce qui a engendré des retards

dans l'avancement des dossiers, et donc des versements des indemnités. « Mes collègues n'ont pas mérité ça », déplore Samir.

LA CELLULE DE RECONVERSION

Les premiers licenciements ont été réalisés en avril 2022, c'est alors qu'une cellule de reconversion a été lancée à la demande notamment de la CGSLB. Ce système qui n'existe qu'en Wallonie fonctionne grâce à une collaboration entre le Forem et les syndicats. La cellule consiste à accompagner chaque travailleur concerné par le licenciement collectif pour l'aider à faire face aux difficultés liées à la perte de son emploi tout en lui donnant des outils pour faire son retour sur le marché du travail. Les participants sont amenés à faire le « deuil » de leur emploi, à réfléchir à leur avenir professionnel, à faire le bilan de leur carrière et à se donner les moyens d'atteindre leurs objectifs en passant éventuellement par des formations.

La cellule de reconversion pour les ex-travailleurs de FedEx est prévue pour une durée de 12 mois, se terminant fin en mars 2023. Petite



La CGSLB continue à porter une attention à la cellule de reconversion pour les ex-travailleurs de FedEx. Elle participe notamment au comité d'accompagnement, composé du Forem et des syndicats, pour assurer l'accompagnement des travailleurs dans la cellule. À ce stade, un cinquième des participants a déjà retrouvé un emploi, une proportion similaire suit actuellement une formation.

surprise : alors que les licenciements annoncés avaient été réduits à 280 licenciements, c'est plus du double de personnes qui se sont inscrites, ce qui illustre le fait que beaucoup de travailleurs ne croyaient plus au nouveau mo-

dèle de FedEx et voulaient quitter l'entreprise.

En sa qualité d'accompagnateur social CGSLB au sein de la cellule de reconversion du Forem, Samir Jaber était toujours présent pour épauler aussi bien ses collègues que les conseillers mandatés par le Forem. « Comme je connaissais bien la situation de mes collègues, devenu parfois des amis, je pouvais aussi aider les conseillers du Forem dans les démarches administratives et les différents contacts à prendre avec mes collègues », précise Samir.

Le délégué CGSLB a tenu son rôle d'accompagnateur social jusqu'au 31 décembre 2022. Malgré la fin de ce mandat, Samir Jaber continue encore aujourd'hui de répondre aux interrogations de ses anciens collègues, preuve de son implication à 200 % dans cette démarche. Par ailleurs, l'équipe CGSLB de Liège veille toujours à offrir un service efficace, de qualité et à donner le meilleur suivi des dossiers de ses membres. Bref, une bonne collaboration qui illustre l'indispensable service que fournit un syndicat dans une telle situation. ■

Assurer l'avenir de Liege Airport

La décision est enfin tombée le 28 janvier dernier : Liege Airport est autorisé à fonctionner 20 années de plus, avec 55 000 vols autorisés. Une nouvelle rassurante qui sauve des milliers d'emplois directs et indirects.

Depuis des mois, la CGSLB alerte sur les conditions trop restrictives qui étaient liées au permis d'environnement de l'aéroport liégeois. Ces limitations, plus sévères encore que les standards européens, que ce soit en matière de vols ou d'activité nocturne autorisée sur le site, allaient très fortement restreindre le fonctionnement de l'aéroport, et a fortiori son développement.

Ce permis aurait posé un lourd problème économique, car plusieurs entreprises présentes sur l'aéroport ont annoncé qu'elles allaient délocaliser leur activité s'il était définitivement voté. De plus, les actionnaires de l'aéroport ont

la possibilité de sortir du capital de base de ce dernier en cas de modification de son équilibre économique.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Au Syndicat libéral, nous estimons que la transition écologique est une étape nécessaire et bienvenue pour l'ensemble des secteurs. Certes, pour celui de l'aviation, cette transition est plus lente ; par exemple, il est plus difficile de verdir un avion qu'une voiture, mais elle ne doit pas se faire au prix de milliers d'emplois très précieux pour la Région. Laissons le temps aux compagnies aériennes de moderniser leur flotte.

Par ailleurs, le permis tel qu'initialement prévu par la Région wallonne aurait simplement provoqué un déplacement de l'activité vers d'autres aéroports dans des pays voisins. Ainsi, le résultat aurait été une pure perte d'emplois pour la Wallonie, sans régler les conséquences

environnementales liées au développement d'un aéroport. Un non-sens sur les plans économique et environnemental. Dès lors, un recours avait été déposé par la direction de Liege Airport, que nous avons soutenu.

RÉDUCTION DE BRUIT

La CGSLB se satisfait de cet accord bon pour l'emploi, l'environnement, et les riverains. En effet, le permis prévoit un système dégressif de quota de bruit, ce qui laisse aux employeurs le temps de s'adapter à ces nouvelles normes. De notre côté, nous veillerons à ce qu'elles soient respectées sur le site de l'aéroport, et ce dans chaque organe d'entreprise dont nous faisons partie.

Enfin, comme toujours, nous continuerons à veiller à la qualité des emplois actuels et de ceux à venir, avec des conditions de travail et des salaires décents. C'est le combat que nous menons depuis plus de 100 ans. ■

Bonne nouvelle pour la couche d'ozone

Dans le domaine du climat, les nouvelles positives sont devenues rares et lorsqu'il y en a, elles méritent d'être mises en lumière. Selon un rapport scientifique de l'ONU paru le 9 janvier, le trou dans la couche d'ozone serait en bonne voie de reconstitution !

Les scientifiques pensent que si les actions politiques actuelles restent en place, voire sont accentuées, le trou pourrait disparaître complètement d'ici à quarante ans.

LA COUCHE D'OZONE, C'EST QUOI DÉJÀ ?

C'est cette partie de la stratosphère située de 10 à 50 kilomètres au-dessus de la surface de la Terre. Elle contient une concentration élevée en molécules d'ozone, produites par l'action du rayonnement solaire sur les molécules de dioxygène. La couche d'ozone joue un rôle essentiel pour la vie sur terre, car elle absorbe près de 99 % des rayonnements ultraviolets qui sont capables d'altérer l'ADN, et qui sont donc nocifs sur le plan biologique.

Il faut bien faire la différence entre cet ozone et celui qu'on retrouve dans la troposphère, au niveau de notre sol. Ce dernier est induit par les activités humaines et est une pollution nocive pour l'Homme.

MAIS D'OÙ VIENT LE FAMEUX TROU ?

C'est à la fin des années 1970 que les scientifiques ont découvert que l'épaisseur de l'ozone diminuait à certains endroits de la couche d'ozone stratosphérique. On nomme cette diminution d'épaisseur « trou d'ozone » ou « trou dans la couche d'ozone ». Il convient de noter que le trou le plus important dans la couche d'ozone se trouve au-dessus de l'Antarctique. On observe également un rétrécissement de la couche d'ozone au-dessus de l'Arctique et de l'Europe continentale; mais de moindre importance.

Les principales causes de la présence de ce trou sont liées aux activités humaines, et plus précisément aux émissions de chlorofluorocarbones (CFC) dans l'atmosphère. Les CFC sont des composés chimiques à base de chlore, de fluor et de carbone. Ils sont très stables, inertes et non toxiques. Des qualités qui expliquent leur rapide développement dans le secteur indus-

triel. Ils sont surtout présents dans les climatiseurs, les réfrigérateurs et les bombes aérosol. Les premières actions en faveur de la protection de la couche d'ozone ont été adoptées après le Protocole de Montréal.

LE PROTOCOLE DE MONTRÉAL

Il s'agit d'un accord qui vise à éliminer la production et la consommation des substances qui appauvrissent la couche d'ozone (SAO). Le Protocole de Montréal a été adopté en septembre 1987 et est entré en vigueur en janvier 1989, après avoir été ratifié par 29 pays (dont la Belgique) et la Communauté économique européenne. Mais la liste des pays adhérents s'est rapidement allongée. En 2015, ce sont 196 pays, ainsi que l'Union européenne, qui avaient ratifié le Protocole. L'objectif du Protocole est la suppression de l'utilisation de CFC (chlorofluorocarbones) ainsi que tous les produits de cette famille : ceux utilisés dans l'industrie des matières plastiques (agents moussants), des propulseurs (aérosols et extincteurs), du froid (circuits réfrigérants), des mousses isolantes, de l'électronique et du nettoyage industriel (solvants puissants). L'objectif principal du Protocole c'est de contrôler la production et l'utilisation de ces substances et d'en réguler le commerce.

CLIMAT ET OZONE

Bien qu'il y ait des liens entre le changement climatique et le problème de la couche d'ozone, ces deux phénomènes - fréquemment confondus - diffèrent quant à leurs causes et quant à leurs conséquences. Par exemple, les gaz principalement responsables du dérèglement climatique ne perturbent pas la couche d'ozone. Par contre, les gaz et substances qui appauvrissent la couche d'ozone, notamment les CFC, sont aussi de très puissants gaz à effet de serre, beaucoup plus forts que le CO₂, même s'ils sont en concentration bien moindre dans l'atmosphère. Arrêter la production de ces gaz, c'est



La couche d'ozone joue un rôle essentiel pour la vie sur terre, car elle absorbe près de 99 % des rayonnements ultraviolets qui sont capables d'altérer l'ADN, et qui sont donc nocifs sur le plan biologique.

aussi préserver le climat.

Contrairement aux trois principaux gaz responsables de l'effet de serre (la vapeur d'eau, le CO₂ et le méthane), qui sont des molécules présentes naturellement dans l'atmosphère, les gaz responsables de l'appauvrissement de la couche d'ozone sont principalement produits par l'Homme.

On constate également que les deux phénomènes ne nous font pas courir les mêmes risques. Les marges de manœuvre qui sont disponibles pour atténuer chacun de ces problèmes sont donc différentes. Il n'en reste pas moins que le changement climatique et le trou dans la couche d'ozone s'influencent mutuellement.

PLACE À L'OPTIMISME

Les scientifiques sont donc optimistes quant à la réalisation des objectifs du Protocole de Montréal qui veut arriver à la restauration de la couche d'ozone en 2050. Ce Protocole, qui est un bel exemple de la réussite d'un engagement environnemental pris au niveau mondial, montre bien que les États peuvent s'unir autour d'un objectif commun dans l'intérêt de tous. Parviendrons-nous à de tels résultats avec la question du climat ?

PLUS D'INFOS : <https://news.un.org/fr/>

Consulter le Protocole de Montréal : https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtmsg_no=XXVII-2-a&chapter=27&clang=fr

Charline Wandji
Conseillère environnement

Vous êtes au chômage complet ou menacé de licenciement ?

La CGSLB peut vous aider

Le licenciement représente une période d'incertitude, sans savoir comment se déroulera la rupture du contrat et si des allocations de chômage seront versées. Tout d'abord, prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou votre représentant syndical pour discuter de votre situation. Vous pouvez le faire par courrier, par téléphone, ou en prenant rendez-vous dans un secrétariat CGSLB près de chez vous.



En cas de licenciement (ou menace de licenciement), nous vous offrons le soutien administratif et juridique nécessaire. Nous vous informons de vos droits vis-à-vis de votre (ancien) employeur et vérifions si les modalités de licenciement ont été respectées. Nous vous proposerons une aide en cas de complications ou si vous pensez que des erreurs ont été commises. Nous vous aidons également à garantir vos droits à l'avenir.

En cas de licenciement, mettez votre dossier de chômage en ordre le plus rapidement possible et effectuez votre demande d'allocations auprès de nous. Si vous remplissez toutes les conditions pour béné-

ficier des allocations, vous les recevrez au plus tôt à partir de la date de votre demande et dès que votre dossier sera complet. Contactez donc votre secrétariat CGSLB même si vous ne disposez pas encore de tous les documents nécessaires. Avec votre autorisation, nous pouvons demander les documents manquants à votre (ancien) employeur ou à des tiers (par exemple, votre mutuelle). Le statut de votre dossier peut toujours être suivi via notre application en ligne : "Mon dossier chômage". Prenez également contact à temps avec l'agence pour l'emploi compétente, qu'il s'agisse du Forem, d'Actiris, de l'ADG ou du VDAB, selon votre lieu de résidence, et inscrivez-vous comme demandeur d'emploi. Si vous souhaitez bénéficier de ces allocations, cette inscription est presque toujours obligatoire !

Une fois que votre dossier est complet, nous envoyons votre demande à l'Onem. L'Onem prendra une décision sur votre droit aux allocations. Vous recevrez de notre part une carte de contrôle papier ou, si vous optez pour cette solution, toutes les explications concernant la carte de contrôle électronique. Si vous utilisez correctement ce formulaire pratique ou si vous remplissez soigneusement et correctement la carte papier et que vous nous l'envoyez avant la fin de chaque mois, vous pouvez compter sur nous pour payer vos allocations à temps.

Si vous envisagez une réorientation professionnelle ou une formation, une conversation avec nos conseillers d'orientation professionnelle de la CGSLB peut vous éclairer. Ils peuvent vous donner des conseils professionnels sur votre carrière. Certains collègues sont également spécialisés dans la réalisation de simulations et de calculs. Par exemple, l'impact financier de certains choix sur les salaires ou sur votre pension peut être vérifié.

Si vous reprenez le travail, éventuellement à temps partiel ou sous un statut particulier, si vous envisagez de devenir indépendant, si vous avez une activité secondaire ou si vous travaillez dans le domaine artistique, etc., ne pensez pas trop vite que votre situation est la même que celle d'une connaissance ou d'un collègue, mais parlez-en à nos collaborateurs de la CGSLB. ■

Service organisme de paiement

La CGSLB répond à vos questions sur la pension et la fin de carrière !



- ✓ Quelles sont les conséquences de mes choix de carrière pour ma pension (montant, date de départ etc.) ?
- ✓ Mes données sur MyPension sont-elles correctes ?
- ✓ Et bien plus encore !

Vous trouverez les coordonnées de votre secrétariat CGSLB sur www.cgsלב.be/fr/secretariats/comtes ! Bienvenue !

Votre liberté, votre voix

