



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Mobilisation générale pour compenser l'inflation

Dans ce numéro :

Manifestation pour le pouvoir d'achat | Le Parlement adopte la réforme du marché du travail | Plongée au cœur d'une formation de délégué-e-s | Introduction du chômage temporaire énergie

# SOMMAIRE

## Mobilisation place de la Monnaie 4

Les militants du Syndicat libéral étaient présents à l'action du 21 septembre pour rappeler au gouvernement d'agir de toute urgence afin d'éviter une catastrophe sociale.

## La réforme du marché du travail enfin adoptée 6

Les dispositions sur la semaine de quatre jours, les horaires variables, l'e-commerce, le droit à la déconnexion, les trajets de transition pour les travailleurs licenciés, ou encore le droit à la formation ont été adoptées par la Chambre.

## Force majeure médicale 8

Il est possible qu'à la fin du processus de réintégration après une incapacité de travail, il soit mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale.

## No jobs on a dead planet 11

Les objectifs à très court terme de maintien du pouvoir d'achat ne nous font pas perdre de vue nos engagements à long terme de lutte contre le réchauffement climatique.

## Salaire minimum européen 15

Après deux années de négociation et de pression syndicale, le Parlement européen a approuvé la directive sur le salaire minimum.

## Chômage temporaire "énergie" 22

Les entreprises qui subissent de lourdes pertes en raison de la hausse des prix de l'énergie peuvent bénéficier d'un régime spécial de chômage économique pour leurs travailleurs.



## Conseils consommation

Le Service d'Étude de la CGSLB a établi une liste de conseils pour vous aider à utiliser votre budget de manière optimale. Vous les retrouverez sur <https://www.cgslb.be/fr/conseils-pour-les-consommateurs>

Utiliser les sites de comparaison, que ce soit pour les contrats de gaz et d'électricité, mais aussi pour les télécom ou les banques, afin de toujours opter pour la formule la plus avantageuse. Le régulateur fédéral de l'énergie (CREG) a développé un outil pour comparer votre contrat actuel ou passé avec ceux qui sont disponibles sur le marché. <https://www.creg.be/fr/cregscan#>.

Notez également que l'attribution du tarif social ne se fait pas toujours automatiquement. Jusqu'à la fin décembre 2022 (peut-être au-delà), la part des bénéficiaires a été élargie aux personnes qui ont droit à un remboursement majoré de la mutuelle. Consultez le site du SPF Économie pour connaître les éventuelles démarches supplémentaires.

Enfin, sachez qu'il est possible de faire évaluer la performance énergétique de votre habitation sur <https://www.monquicksan.be> pour connaître les éventuels changements à adopter pour réduire votre consommation.

## 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, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen, Didier Seghin, Alexandre Sutherland [e-mail communication@cgslb.be](mailto: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.

# Ça ne va pas dans le bon sens



l'énergie. Les employeurs et certains partis politiques ont avancé des solutions qui feront le moins mal à ceux qui ont de l'argent et qui pénaliseront les plus démunis.

À commencer par n'utiliser que 60 % de l'enveloppe bien-être destinée normalement à revaloriser les allocations sociales les plus basses pour leur permettre de rattraper le niveau de bien-être général en plus de la simple indexation.

Heureusement, le gouvernement a tranché dans ce dossier en faveur de la répartition de 100% du budget de 982 millions d'euros prévu selon la même clé qu'en 2021-2022, sauf si les partenaires sociaux arrivent quand même à se mettre d'accord sur une autre proposition. Ensuite, la loi de 1996 sur la sauvegarde de la compétitivité sera appliquée dans toute sa rigueur. Les négociations en vue d'un accord interprofessionnel 2023-2024 sont donc fort mal parties. Le Conseil central de l'Économie est chargé de remettre un rapport sur l'évolution des salaires dans les trois pays qui nous entourent et qui sont nos principaux partenaires/concurrents commerciaux.

La marge d'augmentation salariale sera probablement nulle. Nous trouvons particulièrement injuste que nos délégués des entreprises qui réalisent des profits ne puissent négocier des augmentations de salaires pour récompenser les travailleurs alors que la disposition inscrite dans la loi de 1996 de limiter les dividendes versés aux actionnaires n'a jamais été appliquée. Rappelons à toutes fins utiles que nous contestons non seulement le caractère impératif de la marge salariale, mais aussi le mode de calcul de la compétitivité qui ne tient pas compte des aides publiques dont bénéficient les entreprises. Les gouvernements doivent prendre rapidement des mesures pour sauver l'emploi et le pouvoir d'achat de la population. ■

**L**e gouvernement a dévoilé son budget 2023/2024 le 11 octobre, un peu tard pour que nous ayons le temps d'analyser en détail les mesures pour les publier dans ce numéro de Librement. Il est certain que plusieurs décisions (voir en page 5) concernant le crédit-temps, l'extension des flexi-jobs à de nouveaux secteurs, l'augmentation du nombre d'heures du travail étudiant ne vont pas dans le bon sens. Et je ne parle pas de la réduction des cotisations patronales destinée à compenser l'indexation des salaires qui va coûter très cher à la sécurité sociale.

Le Syndicat libéral évaluera si les mesures de soutien aux travailleurs, aux allocataires sociaux et aux entreprises sont suffisantes pour affronter la crise sans trop de dégâts. Nous déciderons si nous appelons à la grève et aux actions le 9 novembre prochain. Il ne faut pas que ce soient encore une fois les plus vulnérables qui payent le prix fort. Nous n'utilisons l'arme de la grève qu'en dernier

recours, lorsque toutes les voies de la négociation ont été explorées sans succès. Et là, c'est le cas. Les allocataires sociaux, pensionnés, chômeurs, malades ne sont plus les seuls à souffrir. La petite classe moyenne, c'est-à-dire les travailleurs à bas salaires, éprouvent des difficultés à nouer les deux bouts.

Je sais que parmi nos affiliés, il y en a qui ne peuvent même pas se permettre le luxe de faire la grève. L'inflation à deux chiffres entame le pouvoir d'achat des citoyens et met à mal les finances de beaucoup d'entreprises. Ce ne sont pas les salaires ou les allocations sociales qui alimentent la hausse de l'indice des prix à la consommation. Les allocations et les salaires ne suivent qu'avec retard et pas dans son intégralité la hausse des prix. L'indexation automatique permet de limiter les dégâts en maintenant la consommation intérieure si importante pour faire tourner l'économie belge. Ce qui aggrave la hausse du coût de la vie, c'est la hausse des prix de

**Mario Coppens**  
Président national

# Les mesures contre la vie chère seront-elles suffisantes ?

Le Syndicat libéral était présent à l'action du 21 septembre pour rappeler au gouvernement d'agir de toute urgence face à la situation catastrophique en cours. Le budget 2023-2024 contient certes des aides aux travailleurs et aux allocataires sociaux, mais aussi des mesures qui ne vont pas dans le bon sens.



Il y a trois mois, 80 000 personnes défilaient dans les rues de Bruxelles pour réclamer des mesures pour le pouvoir d'achat, dénonçant particulièrement la loi de 1996 sur la norme salariale, avec déjà une lourde inquiétude sur la hausse des prix. Après l'échec des négociations avec les représentants du patronat, nous souhaitons également faire pression sur le gouvernement pour la répartition de l'enveloppe bien-être. Celui-ci a tranché : le montant de 982 millions d'euros doit servir à revaloriser les allocations les plus basses pour les deux prochaines années. Une mesure sur laquelle il faut un accord de toute urgence en ces temps de crise afin que les augmentations soient effectives dès le début de l'année 2023. Prendre des mois de retard serait purement irresponsable.

## POUVOIR D'ACHAT EN CHUTE LIBRE

Aujourd'hui, la situation est encore bien plus grave : des entreprises commencent à fermer

et des ménages sont tout simplement incapables de payer les montants ahurissants des factures d'énergie. Aucune mesure du gouvernement ne s'est avérée suffisante jusqu'à maintenant, trop limitées dans leur portée et dans le temps.

Afin de demander une fois de plus au gouvernement de prendre ses responsabilités et de ne pas abandonner les citoyens à leur sort, le front commun syndical a réuni 10 000 personnes le 21 septembre dans la capitale. « On ne demande rien de plus que de vivre dignement », a clamé Toufik Medaoud, délégué syndical CGSLB.

Après avoir rappelé à quel point la loi de 1996 bloque les salaires, dans une période où les prix explosent, cet ouvrier de TEM Technilift a livré son témoignage face à la foule : « Qu'allons-nous laisser à nos enfants ? On se bat tous les jours pour rien !

Comment voulez-vous accepter un 0,4 % face à l'augmentation des prix de l'énergie, de l'alimentation ? ». Il a finalement insisté sur l'importance de la mobilisation des travailleurs pour obtenir des mesures efficaces et durables.

## QUELLE SUITE ?

De ce côté, nous n'avons pas obtenu satisfaction. Le gouvernement a décidé d'appliquer la loi de 1996 sur la marge salariale. Ce qui hypothèque lourdement le prochain accord interprofessionnel. « Nous continuons à revendiquer la liberté de négociation des salaires. En tant que syndicats, nous savons parfaitement jusqu'où nous pouvons aller », a assuré Mario Coppens, Président national de la CGSLB.

## MESURES INSUFFISANTES ?

Pour en revenir au budget, plusieurs mesures du gouvernement vont dans le bon

sens comme la prolongation de la TVA à 6 % sur le gaz et l'électricité et l'octroi de divers chèques. Par contre, la CGSLB s'inquiète des dérives vers lesquelles d'autres mesures nous entraîneront. La réduction des cotisations patronales de 7,07 % pour les deux premiers trimestres de 2023 va entraîner un manque à gagner pour la sécurité sociale, ainsi que l'extension des flexi-jobs et du travail étudiant. La sécurité sociale est de filet de protection qui empêche les plus vulnérables de sombrer dans la pauvreté. Réduire ses rentrées revient

inmanquablement à réduire ses prestations. La norme de croissance des soins de santé sera diminuée de 2,5 à 2 % en 2024.

### EN ATTENDANT LA RÉFORME FISCALE

Le conclave budgétaire a aussi été une occasion de renforcer la flexibilité du travail, les flexi-jobs et le travail étudiant prennent de l'ampleur au détriment des emplois normaux sous CDD ou CDI. La soutenabilité du travail en prend aussi un coup avec les mesures concernant le crédit-temps.

L'âge des enfants pour lequel un travailleur peut demander le crédit-temps tombe de 8 à 5 ans. La durée du crédit-temps pour s'occuper d'un enfant passe de 51 à 48 mois. Le supplément d'âge pour les travailleurs de plus de 50 ans qui prennent un crédit-temps thématique devrait aussi être raboté.

Nous attendons les textes définitifs pour procéder à une évaluation dans notre prochaine édition. ■

## Pas de saut d'index

**Il faut combattre les causes de l'inflation au lieu de faire payer l'addition par les travailleurs et les allocataires sociaux. Sans la moindre vergogne, la FEB et Unizo profitent une nouvelle fois de la crise, pour suggérer au gouvernement de procéder à un saut d'index. Dans un contexte d'inflation élevée qui met tant de personnes en difficulté, cette demande est tout simplement hallucinante.**



### DOUBLE PEINE

Dans la logique des employeurs, les entreprises commenceraient par majorer sensiblement leurs prix, après quoi elles voudraient imposer une « double peine » aux ménages à travers un saut d'index.

L'envolée actuelle de l'inflation est essentiellement causée par les coûts élevés de l'énergie. Un saut d'index n'y changera rien, sinon qu'il fera payer la note aux consom-

mateurs. Ceux-ci doivent déjà modérer leurs dépenses ce qui a des implications au niveau économique dans un pays comme la Belgique où la consommation intérieure est un moteur déterminant de l'économie.

### AGIR À LA RACINE

Face à l'inflation élevée, il faut agir à la racine du problème. Le front commun CGSLB, FGFB, CSC propose une série de mesures (chacune des organisations préconisant en

outre ses solutions particulières, voir celles de la CGSLB sur notre site [cgsb.be](http://cgsb.be)).

Il faut découpler le prix du gaz de celui de l'électricité, instaurer un prix plafond de l'énergie, assurer la transition énergétique et rénover massivement le bâti.

Les organisations patronales qui souscrivent à ces solutions fondamentales trouveront des alliés du côté des syndicats.

Fédérations patronales, êtes-vous prêtes à soutenir ces mesures au niveau européen et fédéral ?

Êtes-vous prêtes à demander une indexation plus rapide des barèmes fiscaux ?

Êtes-vous prêtes à exiger que des contrats fixes soient à nouveau proposés tant aux particuliers qu'aux entreprises ?

Êtes-vous prêtes à vous engager dans la voie d'une nécessaire régulation de ce secteur stratégique qu'est l'énergie ?

Êtes-vous prêtes à renoncer aux augmentations excessives de prix qui ne servent qu'à gonfler les marges bénéficiaires ?

Êtes-vous prêtes à vous engager dans l'accélération de la transition de l'économie ?

Sur le banc syndical, nous le sommes ! ■

# Marché du travail et flexibilité Ça bouge dans le droit social !

Il a fallu des mois de négociations entre les syndicats, les organisations patronales et les gouvernements, y compris le travail d'étude nécessaire, mais nous y voilà : de nombreuses améliorations ont récemment été obtenues pour les travailleurs. D'autres changements sont encore à prévoir.



**V**ous avez déjà pu lire certains points de la réforme du marché du travail dans le précédent numéro de Librement, toujours disponible sur notre site : [www.cgslb.be/fr/librement](http://www.cgslb.be/fr/librement). En tant qu'affilié de la CGSLB, vous pouvez également consulter le site [www.lemanuel.be/](http://www.lemanuel.be/) pour obtenir de plus amples informations sur la législation sociale.

## LA RÉFORME DU MARCHÉ DU TRAVAIL ENFIN ADOPTÉE PAR LA CHAMBRE

La Chambre a adopté le projet de loi sur la réforme du marché du travail le 29 septembre. Le deal pour l'emploi comprend des dispositions sur la semaine de quatre jours, les horaires variables, les régimes hebdomadaires changeants, le travail en soirée dans l'e-com-

merce, le droit à la déconnexion, les trajets de transition pour les travailleurs licenciés, ou encore le droit à la formation.

Les garanties sur les mesures visant à accroître l'employabilité des travailleurs après un licenciement sont également concernées, de même que les dispositions relatives aux travailleurs des plateformes, les garanties de contrôles de la diversité dans les secteurs et les entreprises, et sur le contrôle des métiers en pénurie.

## PRÉVISIBILITÉ DE LA FLEXIBILITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Conseil national du Travail a approuvé deux CCT qui transposent partiellement deux directives européennes. Elles sont entrées en vigueur le 1er octobre.

La première permet aux travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté de demander à l'employeur des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, par exemple un CDI au lieu d'un CDD, un temps plein plutôt qu'un temps partiel, ou un contrat hebdomadaire/mensuel à la place d'un contrat journalier pour les travailleurs temporaires. L'employeur est tenu de justifier tout refus, ajournement, ou contre-proposition.

L'autre CCT permet aux employés ayant six mois d'ancienneté de demander un aménagement du temps de travail pour s'occuper d'un enfant (jusqu'à l'âge de 12 ans, ou 21 en situation de handicap) ou pour fournir des soins personnels ou une aide à un membre de la famille, à un parent de leur foyer ou de leur famille pour des raisons médicales graves. L'aménagement du temps de travail peut être, par exemple, une adaptation de l'horaire, une réduction des heures de travail, ou du télétravail. Tant le travailleur que l'employeur peuvent mettre fin à l'accord de travail flexible de manière anticipée.

Les deux CCT prévoient la possibilité de conclure des accords au niveau du secteur, de l'entreprise ou de l'individu sur ces formes de travail ou sur les régimes de travail flexibles (conditions, modalités, etc.). Dans tous les cas, la protection contre les traitements défavorables et le licenciement s'applique également aux travailleurs qui demandent à faire usage de ces droits.

## CHANGEMENTS POUR LES TRAVAILLEURS MALADES (DE LONGUE DURÉE)

### Réforme des trajets de réintégration des malades de longue durée

Des changements ont récemment été apportés aux trajets de réintégration des travailleurs malades de longue durée. L'objectif de ces trajets de réintégration est de donner au travailleur une chance de retourner au travail grâce à un plan de réintégration. Lorsqu'ils ont été introduits en 2017, ces trajets avaient fait l'objet de nombreuses critiques, notamment qu'ils n'allaient pas atteindre le but recherché et qu'ils ne conduiraient souvent qu'à un licenciement définitif du travailleur pour cause de force majeure médicale. La CGSLB avait soulevé la question plus tôt.

Pour remettre la véritable réintégration des travailleurs au centre des priorités, le gouvernement a révisé en profondeur la réglementation. Par exemple, la procédure de licenciement pour force majeure médicale est désormais séparée du trajet de réintégration.

Le règlement relatif aux plans de réintégration 2.0., entré en vigueur le 1er octobre, comprend aussi un ajustement des délais de trajets de réintégration : le médecin du travail a la possibilité d'informer tous les travailleurs qui sont inaptes au travail depuis plus de quatre semaines des différentes possibilités de reprise, et l'employeur peut prendre l'initiative de commencer le trajet de réintégration un mois plus tôt (après une période ininterrompue de trois mois d'incapacité de travail, contre quatre auparavant).

Le nouveau dispositif vise également à favoriser la concertation entre les différents acteurs impliqués dans la prévention ou le retour au travail. Par ailleurs, les plans de réinsertion ont été simplifiés en réduisant le nombre de décisions du conseiller en prévention médecin du travail de cinq à trois. En outre, des ajustements ont été apportés à la procédure d'appel en cas d'invalidité permanente.

La procédure de licenciement pour force majeure médicale sera dissociée du processus de réintégration.

Jusqu'à présent, un contrat de travail ne pouvait être rompu pour cause de force majeure médicale qu'après un passage par un processus de réintégration (pour en savoir plus, consultez les pages 8 et 9 de ce Librement). Il y avait donc un risque que ces trajets soient initiés uniquement pour pouvoir mettre fin au contrat de travail, et non pour permettre la réintégration du travailleur : un effet indésirable à contre-courant de l'objectif initial des trajets de réintégration. Ainsi, à l'avenir, si le projet de loi est approuvé par le Parlement, le contrat de travail sera résilié pour cause de force majeure médicale sans qu'il faille passer par un plan de réintégration. La rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale restera possible à condition de respecter la nouvelle procédure spéciale.

### Certificat médical

Si ce projet de loi finit par entrer en vigueur, un travailleur ne sera plus tenu de présenter un certificat médical pour justifier un jour d'absence pour incapacité de travail. Il pourra le faire au maximum trois fois par année civile, mais devra immédiatement communiquer à l'employeur l'adresse où il se trouve pendant ce premier jour d'incapacité de travail. À noter que les entreprises de moins de 50 salariés pourront déroger à cette nouvelle règle.

### Neutralisation du salaire garanti

Lorsqu'un salarié reprend partiellement un travail adapté avec l'autorisation du médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie et qu'il redevient ensuite totalement inapte au travail, son salaire garanti est neutralisé. Cela signifie que l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire garanti si, pendant une période de reprise du travail adapté, le salarié tombe malade (sauf en cas de maladie professionnelle) ou subit un accident (sauf s'il s'agit d'un accident sur le chemin du travail). Le nouveau règlement, qui doit encore être approuvé par le Parlement, limite la neutralisation du salaire garanti à 20 semaines en cas de reprise partielle du travail. Concrètement, si un employé qui a repris partiellement le travail redevient inapte au travail après ces 20 semaines, il aura droit au salaire garanti.

### Risque de perdre ses allocations plus vite

Malgré l'avis unanime des partenaires sociaux et des mutualités, une mesure va imminemment entrer en vigueur visant à sanctionner les travailleurs en incapacité de travail. Cette sanction consisterait à réduire de 2,5 % l'allocation de maladie en cas de deuxième et troisième absence à un examen médical d'estimation des capacités restantes organisé par le médecin-conseil ou lors du premier contact avec le coordinateur retour au travail dans le cadre d'un trajet de réinsertion. Elle pourrait être appliquée dès le 1er janvier 2023.

Rien de tout cela ne change les obligations de contrôle ordinaires telles qu'elles sont définies dans la loi sur l'incapacité de travail.

**Remarque importante :** bien qu'une sanction soit possible dès le premier janvier 2023 en cas de refus de voir un médecin-conseil ou un coordinateur retour au travail dans le cadre d'un plan de retour à l'emploi, le choix d'entrer ou non dans un plan de réintégration est et reste volontaire. ■

# Incapacité de travail définitive et fin du contrat pour force majeure

Les travailleurs sont parfois incapables, temporairement ou non, d'effectuer le travail convenu pour des raisons médicales. L'objectif du trajet de réintégration instauré en 2017 est de promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu temporairement ou définitivement. Il est toutefois possible qu'à la fin du processus de réintégration, il soit mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale.

## FORCE MAJEURE

Conformément à l'article 32, 5° de la loi sur les contrats de travail, les engagements découlant du contrat de travail peuvent prendre fin pour cause de force majeure. Pour qu'il soit question de force majeure, les conditions suivantes doivent être cumulativement remplies :

- l'exécution du contrat de travail doit être impossible;
- il doit s'agir d'un événement subit et imprévisible;
- l'événement doit être indépendant de la volonté de la partie qui l'invoque.

Ainsi, si l'exécution du contrat de travail devient simplement plus difficile ou plus coûteuse, la force majeure ne peut être invoquée (*Cour du travail de Bruxelles, 02.09.2004, RG 43832; Cour du travail de Liège, 25.01.1989, RDS 89, 218*).

Vu que pour constituer un cas de force majeure, l'événement doit être indépendant de la volonté de la partie qui l'invoque, celle-ci ne doit pas avoir commis de faute dans l'apparition des faits (*Cour de cassation 09.10.1986, RW 87-88, 1278*).

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat (*art. 26 de la loi sur les contrats de travail*). Ce n'est que si la force majeure rend l'exécution du contrat de travail définitivement impossible qu'elle peut conduire à la résiliation du contrat de travail. La loi sur les contrats de travail

précise expressément que la faillite, la déconfiture de l'employeur de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise en application de la législation concernant l'environnement ne constituent pas en elles-mêmes des cas de force majeure qui mettent fin aux obligations des parties contractantes.

La force majeure n'entraîne pas d'office la cessation du contrat de travail. La partie qui entend recourir à cette possibilité de rupture devra dès lors invoquer et prouver la force majeure (*Tribunal du travail Gand, division Bruges 20.01.2020, RG 18/319/A; Cour du travail de Bruxelles 25.03.2014, RG 2013/474*).

Lorsque le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure, aucun délai de préavis ne doit être respecté. Une indemnité de rupture n'est pas non plus due.

## INCAPACITÉ DÉFINITIVE DE TRAVAIL

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (art. 34, 1° de la loi sur les contrats de travail). Il découle de la disposition précitée que l'incapacité définitive de travail ne peut être invoquée comme cas de force majeure que

si le trajet de réintégration est entièrement achevé.

Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu (décision c ou d sur le formulaire d'évaluation de la réintégration), le trajet de réintégration est définitivement terminé dans les 3 cas suivants (art. 1.4-76 Code du bien-être au travail).

- *Pas de travail adapté ou d'autre travail possible*

Le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible et que les possibilités de recours sont épuisées.

- *Impossible d'établir un plan de réintégration*

Le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur a remis le rapport au conseiller en prévention-médecin du travail par lequel il motive le fait qu'il n'a pas élaboré de plan de réintégration.

- *Le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration*

Le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

Ce n'est que dans ces 3 situations que l'incapacité définitive de travail peut entraîner





la fin du contrat de travail pour force majeure.

Toutefois, la règle selon laquelle l'incapacité définitive de travail ne peut être invoquée comme un cas de force majeure que si le trajet de réintégration est entièrement achevé, n'affecte pas le droit de résilier le contrat de travail moyennant la notification d'un préavis ou le versement d'une indemnité de rupture (art. 34, 2° de la loi sur les contrats de travail).

#### CAS DE JURISPRUDENCE

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 34 de la loi sur les contrats de travail (01.01.2017), les juridictions du travail ont déjà eu à connaître plusieurs affaires relatives à la résiliation de contrats de travail pour cause de force majeure en raison d'une incapacité définitive de travail. Ain-

si, la Cour du travail de Gand a estimé que lorsque le contrat de travail prend fin avant l'expiration du délai de recours, il est question de cessation illégitime. L'affirmation de l'employeur selon laquelle le travailleur n'aurait pas eu l'intention de faire appel de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail est ici dépourvue de pertinence (*Cour du travail de Gand, 10.02.2021, RG 2020/AG/48*).

Même si aucun élément du dossier ne fait apparaître une incapacité de travail définitive et que, de surcroît, aucun trajet de réintégration n'a même été entamé, il y a rupture illicite du contrat de travail et, par conséquent, une indemnité de licenciement est due (*Cour du travail de Liège, division Namur, 12.01.2021, JTT 2021, 343-344*).

L'employeur qui, après consultation du travailleur, du conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes susceptibles de contribuer au succès de la réintégration, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il l'estime techniquement ou objectivement impossible, ou qu'il ne peut raisonnablement l'exiger pour des raisons valables, doit le justifier dans un rapport (art. I.4-74§4 code sur le bien-être au travail). Cette disposition montre qu'avant de pouvoir invoquer l'impossibilité d'établir un plan, l'employeur doit procéder à des consultations. S'il ne parvient pas à démontrer de quelque manière que ce soit quand et si ces consultations ont effectivement eu lieu, il faut en conclure que l'employeur a rompu le contrat de travail à tort pour cause de force majeure (*Tribunal du travail de Gand, 26.03.2020, RG 19/358/A*).

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le tribunal du travail d'Anvers a jugé qu'il n'y a pas d'application correcte de la procédure de réintégration lorsque l'employeur organise un entretien pour communiquer qu'il ne voit aucune possibilité de proposer un travail adapté. Se contenter d'affirmer qu'il n'y a pas de poste dans l'entreprise qui soit conforme à l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail ne constitue pas une application correcte de la procédure, d'autant plus que le conseiller en prévention-médecin du travail avait suggéré des possibilités concrètes telles que l'alternance des postes, éventuellement la clinique chirurgicale de jour ou des consultations. Une simple communication peut difficilement être considérée comme une concertation au sens de la législation (*Tribunal du travail d'Anvers, 14.12.2020, CDS 22,57*).

Si l'employeur est à l'origine de l'incapacité définitive de travail, causée par le harcèlement, il ne peut invoquer cette incapacité pour mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure. En effet, la partie qui invoque la force majeure ne doit pas avoir commis elle-même une faute dans l'apparition de l'événement. (*Cour du tra-*

*vail de Liège, 21.09.2018, RJLMB 2019, 597-608*).

Si une travailleuse craint d'être agressée sur son lieu de travail par une personne passant dans les locaux, qu'elle demande à son employeur de prendre des mesures pour la protéger et se déclare entre-temps en incapacité de travailler, l'employeur qui laisse ces plaintes non traitées pendant des mois manque gravement à ses obligations légales en matière de gestion des risques psychosociaux. Par conséquent, l'employeur ne peut pas invoquer la force majeure pour mettre fin au contrat, car cet obstacle n'avait pas un caractère définitif ou irréversible et il était légalement responsable de le contrôler (*Cour du travail de Bruxelles, 08.12.2020, CDS 22,34*).

### NOTE IMPORTANTE

Un arrêté royal a été publié au Moniteur belge le 20 septembre dernier modifiant le régime existant du trajet de réintégration des travailleurs qui sont temporairement ou définitivement incapables d'effectuer le travail convenu, et qu'un projet de loi a été déposé à la Chambre des représentants qui introduit une modification de l'article 34

de la loi sur les contrats de travail. Ainsi, le nouvel article 34 modifie les conditions dans lesquelles l'incapacité de travail du travailleur rendant définitivement impossible l'exécution du travail convenu peut mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure.

Les dispositions de l'arrêté royal modifiant le régime existant du trajet de réintégration des travailleurs temporairement ou définitivement incapables d'effectuer le travail convenu, qui sont liées au nouvel article 34 de la loi sur les contrats de travail, ne seront d'application qu'au moment de l'entrée en vigueur du nouvel article 34.

La réglementation concernant la résiliation du contrat de travail pour force majeure médicale et les dispositions relatives au moment où le trajet de réintégration prend fin, telles que discutées dans le présent article, continueront donc à s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur du nouvel article 34 de la loi sur les contrats de travail. Nous y reviendrons dans une prochaine édition de notre magazine. ■

Ilse Veugen



The screenshot shows the homepage of lemanuel.be, a website for the CGSLB (Liberal Syndicate of Belgium). The page features a navigation menu with four main categories: 'Droit Individuel du Travail', 'Droit collectif du Travail', 'Réglementation du travail', and 'Sécurité sociale'. Each category has a brief description and a 'Lire plus' link. Below the navigation menu, there is a 'Login' section for members and a 'Législation' section with a 'Lire plus' link. The website is accessible to members of the CGSLB.

# lemanuel.be

## EXCLUSIVEMENT RÉSERVÉ AUX AFFILIÉS CGSLB

Droit du travail, droit de la sécurité sociale, retrouvez la législation sociale belge dans une version plus accessible que les textes légaux bruts sur le site lemanuel.be.

Votre affiliation au Syndicat libéral vous permet de vous enregistrer pour consulter ce précieux outil dès que vous en avez besoin.

# La grande marche pour le climat planète, biodiversité et droits humains

Le 23 octobre 2022, la Coalition Climat organisera une grande marche pour assurer un avenir durable à la planète. En tant que membre de la Coalition Climat, le Syndicat libéral soutient cette action.



**A**près une édition 2021 qui avait rassemblé près de 70 000 personnes, la Coalition Climat va à nouveau battre le pavé à Bruxelles. L'objectif de la marche est de montrer que la société civile est toujours mobilisée et demande des actions politiques fortes et concrètes en matière climatique.

## PRISE DE CONSCIENCE

À l'heure où les conséquences du changement climatique ne relèvent plus uniquement des lointaines prévisions, mais se manifestent de plus en plus fréquemment et violemment, il est plus que temps d'agir. La vague de chaleur et de sécheresse qui a touché l'Europe cet été nous le rappelle d'autant plus. N'oublions pas non plus les inondations meurtrières qui ont touché la Belgique l'été précédent.

Cette année, la Coalition Climat met deux thèmes en avant, particulièrement en accord

avec l'actualité. Le premier est le droit à une alimentation saine dont la production ne détruit ni la planète ni les droits humains. Le second est le droit pour toutes et tous à une énergie abordable et durable.

## RAPPORT DU GIEC

En avril dernier, le GIEC remettait un rapport particulièrement alarmant sur nos réductions de gaz à effet de serre. Plusieurs experts auteurs du rapport l'ont assuré : ce n'est qu'« en cas d'action très rapide, soutenue dans le temps et à grande échelle, pour réduire fortement les émissions en 2030 et atteindre la neutralité carbone au milieu du siècle » que nous arriverons à limiter le réchauffement climatique à 2°C par rapport à la période 1850-1900.

Les politiques actuelles en matière d'environnement sont clairement insuffisantes pour limiter le réchauffement climatique. Des solu-

tions existent, et bien que les citoyens soient prêts à faire des efforts, des mesures plus ambitieuses à l'échelle nationale et internationale doivent être implémentées de toute urgence par nos dirigeants. Chaque année compte.

## INJUSTICE

Avec cette marche, nous souhaitons également rappeler que personne ne doit être laissé de côté. Ce sont les populations les plus pauvres qui sont aussi les plus vulnérables aux conséquences du changement climatique, alors qu'ils émettent en moyenne bien moins de CO<sub>2</sub> que les plus riches. La justice climatique passe par la justice économique et sociale.

Cette marche se déroulera à Bruxelles le 23 octobre. Toutes les informations pratiques se trouvent sur le site : <https://backtothecclimate.be/>

# Liberté, égalité, intégrité : le SLFP fête ses 50 ans

Le jubilé du Syndicat libre de la Fonction publique (SLFP) a été célébré lors de son premier congrès en physique depuis la pandémie de Covid-19. Un anniversaire sous le signe de la liberté retrouvée.



Le 10 juin 1972, le SLFP naissait de la fusion du SLASP (syndicalistes libéraux, agents des services publics) et du SLSP (syndicat libéral des services publics). Cinq présidents et trois secrétaires généraux plus tard, son objectif n'a pas changé : défendre les intérêts du personnel du service public dans le respect de la liberté, la solidarité, la tolérance et l'intégrité. Après deux années marquées par la crise sanitaire, l'assemblée a pu se dérouler le 10 septembre sans restrictions corona, en présence physique de tous ses participants. Comme de coutume, le SLFP a axé le congrès sur ses valeurs et son identité. Ainsi, ses trois chantiers ont été présentés : l'égalité hommes-femmes, l'intégrité et le dialogue social.

## GENRE

Le SLFP a modifié ses statuts pour y intégrer un article assurant « une représentation équilibrée des hommes et des femmes en interne et dans tous les domaines de la concertation sociale ». Outre la question de la représentation, des recommandations ont été formulées

sur la réduction de l'inégalité des pensions, la lutte contre la discrimination et la violence, ainsi qu'un meilleur équilibre entre travail et vie privée. Si la question de l'égalité du genre était à peine évoquée il y a cinquante ans, elle fait l'objet d'une attention toute particulière aujourd'hui. « Un long chemin a été parcouru », s'est félicitée la vice-présidente générale Masanka Tshimanga.

## INTÉGRITÉ

Deuxième chantier présenté au congrès, l'intégrité est un concept qui regroupe l'honnêteté, la fiabilité, la morale, l'éthique et l'honneur. Une valeur importante, en particulier lorsqu'il s'agit du secteur public, avec un devoir d'impartialité et de service de qualité pour tout citoyen. Le président du SLFP, François Fernandez-Corrales, rappelle qu'il faut « avant tout appliquer nos propres règles à nous-mêmes ». Ainsi, outre le code de déontologie propre à leur secteur les représentants du SLFP ont un devoir d'exemplarité, en adéquation avec les valeurs du syndicat.

## DIALOGUE SOCIAL

Enfin, on n'assure pas la qualité de son action syndicale sans former correctement ses délégués à toutes les tâches et qualités qui doivent les accompagner dans leur mission. Le SLFP et son asbl Centre de formation des cadres (CFC) ont présenté leurs recommandations à l'assemblée dans le cadre du troisième chantier « Dialogue social et signature du SLFP ».

Parmi celles-ci, il y a par exemple l'assurance que les délégués mêlent leurs qualités sociales à une intégration profonde des concepts de genres et de diversité (en lien avec le premier chantier). Les compétences en communication et le développement d'une vision sur l'avenir de leur fonction font également partie des formations à dispenser. D'après le vice-président Vincent Gilles, le groupe de travail en charge de ces recommandations « avait une seule préoccupation : formuler des propositions pour une évolution positive du SLFP ».

## Delhaize

# L'accord conclu chez Delhaize est-il un coup dans l'eau ?

Les arrêts de travail dans plusieurs magasins Delhaize ont débouché sur un accord social permettant d'éviter une grève de grande ampleur. La CGSLB a résolument choisi la voie de la conciliation. Tout n'est pas réglé, les discussions se poursuivent.

**D**epuis 2018, la direction de Delhaize travaille sur une nouvelle structure organisationnelle pour ses supermarchés intégrés (les grands Delhaize). « *Le but, comme on peut s'y attendre, est de faire plus avec moins de bras, malgré le fait que la direction prétende le contraire et vouloir le « parfait bien-être » du personnel de terrain* » explique David Ducarmois, délégué au Delhaize d'Engghien. « *Après des tests, des magasins pilotes, le jeu essais/erreurs, en 2019 un projet de convention collective a été soumis à la signature des organisations syndicales. Seule une fraction s'est engagée dans le projet avec plusieurs garanties sur la table, notamment une garantie de non-franchise jusqu'en 2024. Pour les affiliés et délégués CGSLB, après discussions et démocratiquement nous avons décidé de ne pas signer ladite convention, comme la CNE* ».

## DÉSORGANISATION

Après plus de deux ans, un passage de tous les supermarchés dans cette structure, de nouvelles remarques des représentants des travailleurs au sein des différents organes de concertation, il faut bien avouer que la convention désorganisait plus qu'elle n'organisait le travail. « *Le taux d'absentéisme a explosé, les organigrammes ne sont pas complets, il y a un manque structurel de bras, il est difficile de comprendre qui fait quoi en fonction des régions, la direction ne respecte pas les textes et j'en passe...* », regrette David Ducarmois.

Le syndicat signataire a décidé de dénoncer la CCT au début de cette année pour toutes les raisons citées plus haut, mais également parce que le personnel en congé maladie n'est pas remplacé, qu'il y a utilisation abusive des contrats précaires et des contrats d'étudiants,



L'accord a ramené la paix sociale après un petit mouvement de grève. Il faudra maintenant faire respecter les engagements de la direction sur le terrain.

et aussi parce que l'équipe volante censée venir au secours en cas de difficulté n'a pas encore été créée...

## PRÉAVIS DE GRÈVE

« *Six mois plus tard, nous nous sommes retrouvés en bureau de conciliation et comme on pouvait le prévoir, aucun accord n'en est sorti* », explique notre délégué. Un préavis de grève a donc été déposé par le Setca et cosigné par la CGSLB. Après un mouvement de grève entraînant la fermeture de plusieurs magasins bruxellois, un accord social a été signé. Les parties en reviennent à la CCT originale à laquelle s'ajoute une série d'engagements nouveaux, notamment sur le remplissage structurel des postes vacants.

Rien de bien consistant selon certains travailleurs qui parlent de coup dans l'eau.

## L'AVENIR DES BOUCHERS

Et la CGSLB ? « *L'une de nos revendications spécifiques a été inscrite dans l'accord* » reconnaît David Ducarmois. « *Elle concerne la revalorisation du métier de boucher. Delhaize promet d'ouvrir le débat sur l'avenir des boucheries au sein des supermarchés et de rouvrir sa propre école de boucherie... Pour le reste, inutile de dire que nous n'avons, de nouveau, pas signé cette convention. Les propositions et engagements étant bien trop légers à notre goût. Nous continuerons de travailler sur le terrain dans les organes de concertation afin que nos collègues puissent un jour retrouver le Delhaize d'antan, celui qui faisait d'eux des épiciers et non des pions que l'on déplace à sa guise.* »

# Rentrée : une nouvelle équipe pour répondre à l'APPEL des enseignants

À l'heure où l'enseignement wallon et bruxellois entame un tournant avec le fameux « Pacte d'excellence », l'APPEL renouvelle son équipe pour défendre au mieux ses affiliés.

**L**a section enseignement libre de la CGSLB, l'APPEL (Association professionnelle du Personnel de l'Enseignement libre), entame cette rentrée 2022 avec une nouvelle équipe. Nous les avons rencontrés pour mieux connaître leur parcours et leur motivation à aider les enseignants.



## ELISABETE PESSOA

Elisabete Pessoa a travaillé 14 ans dans un CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance). Très investie dans son métier, elle a été déléguée syndicale auprès de l'APPEL à partir de 2014 avant de devenir secrétaire permanente. Elle est ainsi entrée dans « une autre réalité du travail » en échangeant sa vie mouvementée entre les classes et les entreprises pour un « bureau fixe » dans les locaux du Syndicat libéral. Après un an de « rodage » auprès du Président de l'APPEL Marc Mansis, elle devient la nouvelle secrétaire générale de ce syndicat à taille humaine.



## JAMILA ZEROUALI

Jamila Zerouali, forte de 17 ans dans l'enseignement, a eu ses premiers contacts avec le syndicat lors de tensions entre l'équipe d'enseignants dont elle faisait partie et la nouvelle direction de l'école. C'est en se battant pour de meilleurs droits aux côtés de ses collègues qu'elle s'est rendue compte de la nécessité de bien représenter et défendre le monde des enseignants. Très attachée au terrain, Jamila a néanmoins rejoint l'APPEL pour « avoir un impact plus conséquent, aider d'une autre manière ».



## JEAN-CLAUDE LEMAÎTRE

Quant à Jean-Claude Lemaître, il est délégué syndical depuis 1994, cinq ans après le début de sa carrière d'enseignant à Verviers. Il a longtemps milité à la CSC Enseignement avant de rejoindre l'APPEL en 2020. « *J'ai toujours eu un peu dans le sang le fait de défendre les autres et de ne pas supporter*

*certaines injustices et iniquités* », explique-t-il. Au cours de ses plus de 30 ans de carrière, il a été le témoin d'une « dégradation » dans l'enseignement, à la fois au niveau régional et à l'échelle locale. « *Mon premier souci, c'est de répondre à l'affilié, de défendre ses droits, de le représenter* », affirme ce fervent défenseur des conditions de travail des enseignants.

## L'ÉCOLE FERA LA TÊTE

Cette nouvelle équipe a déjà un journal de classe chargé, avec une première action syndicale qui s'est déroulée dans la capitale le 27 septembre, jour de la fête de la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est devant le bâtiment de cette dernière, bastion des décideurs politiques de l'enseignement, que plusieurs centaines d'enseignants, bravant la pluie, ont fait entendre leurs principales revendications, à savoir la réduction de la taille des classes, leur charge de travail, leur évaluation... et leur avenir.



Un mouvement qui s'inscrit dans la foulée des trois précédentes manifestations de cette année en février, mars et mai. Alors que leur cri de détresse tombe dans l'oreille sourde du gouvernement, la rentrée se poursuit naturellement avec d'autres actions, toujours plus fortes. L'APPEL et le SLFP-Enseignement seront à nouveau présents le jeudi 13 octobre à Namur pour la quatrième grande manifestation de l'année. ■

# Le Parlement européen approuve la directive sur le salaire minimum

Après que le Parlement et le Conseil européens sont parvenus à un accord préliminaire sur la directive fin juin 2022, la voie est désormais ouverte à son entrée en vigueur effective. En effet, le Parlement a approuvé la proposition le 14 septembre 2022. Il ne manque plus que l'approbation formelle du Conseil, a priori une simple formalité.

Il a fallu quasiment deux ans de négociations pour que le salaire minimum européen devienne presque une réalité. En octobre 2020, la Commission européenne a présenté une proposition de directive relative à un salaire minimum adéquat dans l'Union européenne. Au cours des deux années qui ont suivi, des négociations et des consultations approfondies se sont succédé au Parlement et au Conseil européens, ainsi qu'au sein de la société civile. Ces négociations ont finalement abouti à l'approbation du Parlement le 14 septembre 2022.

L'objectif de la directive est double. Premièrement, elle doit protéger la dignité du travail et garantir effectivement que le travail est rémunérateur. Deuxièmement, elle se concentre sur l'adéquation des salaires minimums légaux, la promotion de la négociation collective des salaires et l'accès effectif à la protection du salaire minimum. Un salaire minimum adéquat est extrêmement important pour renforcer la justice sociale en Europe.

## DIFFÉRENCES AU SEIN DE L'UE

Mais en quoi consiste exactement un salaire minimum européen ? Il est important de noter qu'il existe une certaine hétérogénéité au sein de l'UE en termes de forme et de portée des salaires minimums. Par exemple, 21 des 27 États membres de l'UE ont un salaire minimum légal, tandis que dans les six autres (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie et Suède), les niveaux de salaire sont déterminés par la négociation collective. Le montant du salaire minimum peut varier fortement d'un pays à un autre. Dans plusieurs États membres d'Europe de l'Est, le salaire minimum est inférieur à 700 euros brut, tandis que dans les 6 pays d'Europe du Nord-Ouest, les salaires minimums



sont supérieurs à 1500 euros brut. Le "salaire minimum" européen n'est donc pas un montant fixe. Il s'agit plutôt d'un terme générique faisant référence à l'amélioration des salaires minimums en Europe.

Une condition essentielle lors des négociations pour les États membres, mais aussi pour les partenaires sociaux, était de prendre en compte la diversité des systèmes nationaux en matière de salaire minimum. Par conséquent, la directive implique diverses mesures en fonction de la situation nationale.

## MESURES DIVERSES

Pour les pays où le salaire minimum est légal, et la Belgique en fait partie, la directive demande l'introduction d'un cadre procédural pour fixer les salaires minimums selon certains critères clairs. En outre, elle stipule que les salaires minimums légaux doivent être mis à jour au moins tous les 2 ans. Pour les pays disposant d'un mécanisme d'indexation automatique, comme le nôtre, cette opération ne devrait être effectuée que tous les 4 ans. Il a également été stipulé que cette fixation et cette mise à jour doivent impliquer les partenaires sociaux, ce dont nous nous félicitons évidemment en tant que syndicat.

Pour les États membres où les salaires sont négociés collectivement, la directive vise à étendre la couverture des travailleurs par la négociation collective. Ces États devraient promouvoir les possibilités pour les partenaires sociaux de s'engager dans des négociations collectives. Si le taux de couverture est inférieur à 80 %, l'État concerné devra établir un plan d'action.

## UNE MAJORITÉ ÉCRASANTE

À la CGSLB, nous avons essayé tout au long du processus de négociation d'obtenir la directive la plus ambitieuse possible. Nous avons travaillé en collaboration avec les autres syndicats belges CSC et FGTB et, par extension, avec l'ensemble de la Confédération européenne des Syndicats (CES). Nous avons donc pris contact à plusieurs reprises avec les députés européens belges pour souligner l'importance de cette directive. En effet, elle constitue un pas important vers une Europe plus sociale. C'est donc un signal positif du Parlement européen que la directive ait été adoptée à une majorité écrasante avec 505 voix pour, 92 contre et 44 abstentions. Tous les partis belges ont voté pour, à l'exception de la N-VA et du Vlaams Belang. ■

# Une journée internationale pour la justice salariale

Tous les 7 octobre, la journée mondiale pour le travail décent est marquée par diverses initiatives et actions, notamment du côté des syndicats. Cette année, l'accent était mis sur la justice salariale.



Le monde a besoin d'un nouveau contrat social, centré sur la **justice salariale.**



Cette année encore, le Syndicat libéral a participé à la journée mondiale pour le travail décent. Depuis près de 15 ans, la Confédération syndicale internationale (CSI) organise la journée mondiale pour le travail décent, avec chaque année un point d'intérêt particulier.

## TOUJOURS D'ACTUALITÉ

En 2013, par exemple, la Coalition Travail Décent, dont fait partie la CGSLB, appelait la FIFA et le Qatar à améliorer sensiblement les conditions des travailleurs migrants recrutés dans le cadre de l'organisation de la coupe du monde 2022. Si des engagements en faveur des travailleurs ont été pris du côté des autorités qataries, les appels au boycott se font encore entendre aujourd'hui. Quelque 6 500 ouvriers auraient trouvé la mort dans les chantiers liés à cette compétition, laquelle constitue au demeurant une aberration écologique étant donné le climat de la région où elle a lieu, même à la fin de l'automne.

## JUSTICE SALARIALE

En 2022, les syndicats du monde entier réclament toujours plus de justice salariale, une demande qui constitue la base de la revendication syndicale. L'idée selon laquelle un travailleur est censé pouvoir subvenir à ses besoins essentiels est menacée, même en Belgique. L'écart se creuse toujours plus entre les ultra riches (573 milliardaires en plus depuis le début de la pandémie de Covid-19) et ceux dont le salaire minimal ne suffit plus à vivre dignement face à la montée des prix.

« Le monde a besoin d'un nouveau contrat social, centré sur la justice salariale. Le déficit mondial de 575 millions d'emplois doit être réduit, les droits fondamentaux des travailleurs doivent être respectés, la discrimination doit être remplacée par l'égalité, la protection sociale doit être étendue à tous et une économie mondiale inclusive, affranchie des vestiges du colonialisme, doit être construite », plaide la CSI.

## CONTRAT SOCIAL

Lors de son prochain congrès en novembre, la CSI mettra en avant la nécessité de créer un nouveau contrat social au niveau mondial. L'injustice salariale ne peut être combattue que grâce à des réglementations qui touchent non seulement les entreprises mais aussi le secteur financier. Il s'agit également de renforcer et protéger la parole des travailleurs, et donc des syndicats, véritables piliers de la démocratie et des progrès sociaux dans le monde.

Enfin, à l'heure où la guerre fait rage aux portes de l'Europe et où les conséquences du réchauffement climatique ont encore frappé de nombreux pays, la solidarité syndicale est plus importante que jamais. En effet, la concertation sociale véritable, libre et efficace à l'échelle internationale est un outil indispensable pour créer les conditions d'un monde avec des emplois, des droits et des conditions de travail plus justes, plus équitables, et plus respectueux de l'environnement. ■



# Au cœur des formations Fast : cultiver l'esprit d'équipe

Plongez au cœur d'une formation pour les délégués et militants basée sur la cohésion d'équipe. En tant que représentant syndical, savez-vous comment former une équipe ?

**S**eptembre marque non seulement la rentrée des classes, mais également le retour des formations pour nos délégués et militants francophones. Après deux années marquées par le Covid-19 et les cycles de visio-conférences, place aux modules en présentiel, plus propices aux échanges entre les participants, tout en profitant d'un café et d'un sandwich. Comme d'habitude, le catalogue complet de cette année permet à chacun d'en apprendre plus sur ses droits, de connaître toutes les ficelles de la concertation sociale, ou encore de développer des compétences indispensables aux délégués, par exemple la négociation, la communication, et le travail en équipe.

## TRANSFORMER UN GROUPE EN ÉQUIPE

C'est sur ce dernier point qu'une formation a récemment été organisée à Tournai. Lancés par la formatrice Anne Antoniol, consultante en entreprise, les participants ont échangé sur leur perception du mot « équipe ». Dans le monde professionnel, un groupe comprend des individus qui effectueront leurs tâches individuellement. Dans une équipe, les collègues ont certes des fonctions différentes, mais travaillent ensemble dans la poursuite d'un même objectif, comme dans le sport. Or, là où un groupe est constitué « par défaut », une équipe se construit. De nombreuses entreprises l'ont bien compris en organisant chaque année des team buildings.

Les discussions autour de la formation d'un esprit d'équipe se sont naturellement tournées vers des exemples de la vie réelle, des histoires vécues par les participants. D'aucuns ont constaté que la charge de travail est plus grande, laissant moins de place à l'entraide, à la solidarité. D'autres ont affirmé que les individus sont simplement de plus en plus égoïstes, rendant la formation d'une équipe



À Tournai, la formatrice Anne Antoniol a invité les participants à échanger autour du concept d'équipe dans le monde professionnel.

plus difficile. Certains problèmes trouveraient également leur origine dans une mauvaise entente ou communication avec sa hiérarchie, entre ceux qui sont sur le terrain et ceux qui sont dans les bureaux.

## LE CHEF ET LE LEADER

L'une des étapes clés dans la constitution d'une véritable équipe est la désignation d'un leader naturel, du moins en théorie. En pratique, c'est un chef qui se retrouve à la tête d'une équipe, souvent sans avoir été désigné par celle-ci. Il peut ainsi perdre en légitimité et s'avère moins susceptible de créer une cohésion d'équipe, en particulier lorsqu'il s'agit d'une personne qui n'a jamais exercé le travail de ses subordonnés, mais connaît mieux les chiffres de son tableau Excel que la réalité du terrain.

Un leader, plus proche de son équipe, est plus à l'écoute de ses collaborateurs, connaît mieux les difficultés de leur quotidien professionnel. Un autre obstacle évoqué est la peur du changement, ancrée profondément dans nos gènes, et qui rend difficile la mise en place d'améliorations dans la façon de tra-

vailer, que les suggestions viennent d'en bas ou d'en haut. La résolution des problèmes, des conflits relationnels sont aussi une étape cruciale pour constituer une équipe, au point de faire l'objet d'une formation à part entière. Bref, le module sur la cohésion d'équipe faisait curieusement écho à la conférence sur le management participatif au Comité régional wallon en juin dernier. Un sujet qui reste plus que jamais à développer.

La formation aura finalement pris pour base le dialogue et le partage d'expérience des participants pour ensuite y appliquer la théorie de la constitution d'une équipe cohérente, sans en oublier les aspects pragmatiques utiles aux délégués.

## INSCRIPTION

Vous souhaitez participer à ces formations ? Consultez le catalogue sur [fast-asbl.be](http://fast-asbl.be) et remplissez le formulaire d'inscription ! En cas de besoin, votre RSS peut vous y aider. Pour rappel, les formations sont gratuites, avec lunch offert et remboursement des frais de déplacement. ■

# Développer l'aéroport de Liège, outil économique majeur en Wallonie

À l'heure où Alibaba veut étendre son activité dans l'aéroport de Liège, générant 3 000 emplois, de nouvelles limitations menacent considérablement son développement. Cet acteur majeur de l'économie wallonne ne doit pas être bridé, au risque de perdre des milliers d'emplois précieux.



Bridé par des contraintes environnementales trop strictes le fonctionnement de Liège Airport empêche la création de nouveaux emplois et fragilise les emplois existants. L'activité serait immédiatement reprise par les aéroports voisins proches.

**E**n 2018, le géant chinois de l'e-commerce Alibaba annonçait son arrivée à l'aéroport de Liège. Le projet de développement de ses entrepôts au fil des années devrait générer jusqu'à 3 000 emplois directs et indirects. Une aubaine pour la région par les temps qui courent.

Dans un même temps, un mouvement anti-Alibaba s'est créé pour dénoncer à la fois l'implantation de ces nouveaux entrepôts et le bilan carbone de l'aéroport et des activités qui y sont liées, notamment le transport routier. Les militants de ce mouvement rejettent aujourd'hui non seulement Alibaba, mais tout autre projet d'expansion de l'aéroport. Des critiques certes pertinentes, mais qu'il convient de remettre en perspective.

## PERMIS D'EXPLOITER

Nous voici à un tournant majeur pour l'avenir de l'aéroport de Liège, puisque son permis d'exploiter arrive à échéance en janvier 2023. Pour continuer à fonctionner dans les 20 pro-

chaines années, l'aéroport devra respecter de nouvelles règles dans un nouveau permis approuvé en première instance.

Celui-ci limite le trafic et la nuisance sonore de nuit, pourtant essentiels à son fonctionnement.

Le nombre de décollages et d'atterrissages autorisés augmente quant à lui légèrement, mais pas assez par rapport aux ambitions de développement de l'aéroport. Autant de normes qui vont d'ailleurs au-delà du standard européen. Dès lors, la direction de ce dernier a déposé un recours afin de modifier les conditions liées à ce nouveau permis.

## SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT

Bridé de la sorte un tel acteur économique risque non seulement d'empêcher la création de nouveaux emplois, mais aussi de fragiliser les emplois à l'aéroport, lequel aurait perdu toute compétitivité par rapport aux voisins proches. Ainsi, en tant que syndicat, la CGSLB soutient le recours déposé par Liège Airport.

« *Ce type d'emplois, la Wallonie en a besoin*

*comme de pain* », estime Christian Lochet, Secrétaire régional wallon CGSLB. Il précise par ailleurs que des emplois tels que propose Alibaba, pour la plupart ne requérant pas de diplôme minimum, sont « *en adéquation avec le dramatique éloignement de l'emploi de beaucoup de nos chercheurs d'emplois* ».

## QUALITÉ D'EMPLOI

Nous comprenons les craintes qui peuvent être émises quant à la qualité des emplois proposés par Alibaba. C'est justement le rôle d'un syndicat de mener des combats afin de s'assurer que les conditions de travail correspondent au niveau d'exigence qui est le nôtre. Nous mènerons ce combat, comme nous le faisons depuis toujours, de la même manière que pour tous les secteurs.

Comme en témoigne notre engagement dans la Coalition climat, nous ne contestons pas non plus la nécessité de mener des réformes en faveur de l'environnement, mais la transition verte ne peut se faire au mépris de milliers d'emplois. ■

# Un outil vidéo sur les mamans solos

Le projet « Maman solo, maman boulot » a travaillé main dans la main avec l'asbl Clara pour mettre quelques-unes de ses participantes, trop souvent invisibles, sous le feu des projecteurs.



Premier bénéficiaire unanimement reconnu par les mamans qui ont participé à notre projet : rompre l'isolement social. Elle doit arriver à prendre du temps pour elles tout en continuant à éduquer leur enfant. Elle doit regagner leur vie.

« Maman solo, maman boulot », ou « MSMB » pour les intimes, est un projet qui s'adresse aux mamans seules ayant un ou plusieurs enfants habitant Bruxelles. Ce projet a pour ambition d'outiller ces mamans solos pour s'insérer dans la vie sociale et surtout professionnelle.

L'asbl Clara, qui forme nos participantes MSMB aux entretiens d'embauche, nous a proposé de collaborer à la création d'un outil vidéo ayant pour thème les mamans seules et leurs difficultés au niveau de l'emploi. Ceci dans le but de mettre en lumière une problématique d'envergure sur la Région de Bruxelles-Capitale car, comme nous le savons depuis un moment, les familles monoparentales représentent 1 famille sur 3 dont 86 % a pour parent une maman.

Toutes ces femmes sont bien trop souvent mises de côté voire *invisibles* dans notre société faite pour les familles dites 'nucléaires' : maman, papa et enfant(s). Ces mamans seules font quotidiennement face à bien des difficultés, que ce soit financière, de garde d'enfants, de logement, pour trouver de l'aide sociale et juridique. Elles font bien souvent face à de l'isolement social et

à des discriminations à l'embauche...

En outre, aujourd'hui encore plus qu'hier, les difficultés qu'elles traversent ne font que s'accroître. Entre les séquelles de la période Covid et l'après-Covid, ainsi que la crise économique que nous traversons actuellement, dont on ne voit pas la fin, ce ne sont plus uniquement des fins de mois compliquées mais des difficultés qui débutent déjà vers le quinze du mois.

## POURQUOI UN OUTIL VIDÉO SUR NOS MAMANS SOLOS ?

L'emploi est LA clé vers l'émancipation financière des femmes et peut les aider à se sortir du cercle vicieux dans lequel elles se retrouvent. C'est pourquoi nous nous sommes réunis avec les mamans solos et l'asbl CLARA afin de mener une réflexion à propos de la création d'un outil vidéo. L'histoire de ces différentes mamans a été entendue. Et avec cet objectif en tête, nous nous sommes mis en action : interviews, prises d'images... Beaucoup d'émotion et de bonheur : durant ces moments de partage, nous sommes passées des larmes aux rires.

Petit à petit, cela a pris forme. Nous allons bientôt pouvoir vous le présenter et ainsi mettre en lumière les difficultés qu'elles traversent au quotidien et qui paraissent anodines aux yeux des autres, de notre société.

Nous espérons que leur histoire vous touchera comme elle nous a touchés. Ce sont des femmes, des mamans, des guerrières au quotidien, les superhéroïnes de leurs enfants, et ce sont surtout des personnes fortes comme nulles autres.

Mais c'est bien souvent sous les carapaces les plus dures que l'on retrouve les cœurs les plus sensibles.

Afin de les aider, il faut en parler autour de nous ! N'hésitez pas à liker notre page Facebook « ATIS asbl/vzw » pour suivre le projet de plus près et rester informé !

Elles sont peut-être solos mais montrons-leur qu'on est solidaires ! ■

Elaachiri Sarah  
Coordinatrice « Maman solo, maman boulot »

# Promouvoir la mobilité active

**D**ans le cadre de la semaine de la mobilité, la Régionale bruxelloise a souhaité promouvoir l'usage des modes de transports durables. Et quoi de plus durable que l'usage de ses jambes pour se rendre au boulot ?

La semaine de la mobilité vise à encourager les Bruxellois à délaissé le plus possible leur voiture au profit de moyens de transport plus verts comme le métro, le bus ou le vélo. Cette année, elle s'est déroulée du 16 au 22 septembre, avec pour point d'orgue le dimanche sans voiture. Son thème était « Faisons de Bruxelles une ville pour les enfants ».

À la Régionale bruxelloise de la CGSLB, c'est plutôt la mobilité active qui a été mise en avant, en particulier la marche à pied. Ainsi, lors de cette semaine particulière, les travailleurs ont été invités à participer au « Sneakers challenge ». Le principe est simple : enfilez ses baskets ou sneakers pour aller au boulot. Des chaussures plus confortables et pratiques pour marcher, rouler à vélo ou utiliser les transports en commun, et surtout une action symbolique pour bousculer les codes en entreprise.

« Sur le terrain, les choses bougent dans les entreprises. Les plans de mobilité, le télétravail sont autant de solutions que nous pouvons mettre en œuvre dans le cadre de la concertation sociale, et qui favorisent une mobilité douce. Nous sommes, également, toutes et tous, conscients à quel point la mobilité joue

un rôle important en matière de bien-être au travail », rappelle Michaël Dufrane, Secrétaire régional bruxellois.

## REVENDEICATIONS

Cette semaine était aussi l'occasion de rappeler nos demandes en matière de mobilité. Quel que soit le mode de transport en commun, il faut généraliser le système du tiers payant afin de favoriser leur usage, sans oublier de continuer à investir dans les transports afin qu'ils restent attractifs. Les travailleurs qui font l'effort de se déplacer à vélo devraient également être mieux récompensés, via une augmentation de l'indemnité vélo. Enfin, pour ceux qui n'ont pas d'autre choix que de se déplacer en voiture, l'intervention doit elle aussi augmenter, surtout vu les hausses des prix des carburants.

Améliorer la mobilité, c'est aussi... moins se déplacer. Ainsi, nous réclamons, surtout depuis la crise sanitaire, un élargissement du télétravail là où c'est possible. Plus de travailleurs qui restent à la maison, c'est moins d'embouteillages aux heures de pointe. Nous saluons les initiatives des employeurs qui ont intégré deux jours de télétravail par semaine dans leur plan de déplacements. Ce droit doit toutefois rester à l'initiative du travailleur et doit rester réversible à tout moment. Puisque travailler de chez soi n'est pas gratuit, l'employeur doit fournir le matériel nécessaire et intervenir dans certains frais du télétravailleur, notamment sa connexion Internet et son chauffage et électricité. ■



Des baskets pour aller au boulot ? Et pourquoi pas ! Elles sont plus pratiques et confortables pour marcher, prendre le métro, faire du vélo ou de la trottinette. ■

## Les Seniors CGSLB Bruxelles organisent et recrutent



Les grands seniors CGSLB visitent l'expo consacrée au Petit Prince d'Antoine de Saint-Exupéry au Heysel.

**L'**amicale des Seniors de la CGSLB Bruxelles organise tous les mois (sauf en juillet & août) des activités culturelles (visites de musées et d'expositions temporaires, excursions...), dans un esprit de convivialité et de bonne humeur communicative. Ils et elles poursuivent sur la lancée de leur engagement syndical libéral.

Si vous êtes intéressé par ces activités, prenez contact avec Pascal Miret, Président de l'amicale. ■

Courriel : [pascal.miret@gmail.com](mailto:pascal.miret@gmail.com)  
GSM 0477/899 625.

### CHERCHE CANDIDAT-E-S

Vous pouvez faire mieux. L'organisation pratique de ces événements nécessite la mobilisation de nombreuses bonnes volontés. Le Comité Seniors de la CGSLB Bruxelles recrute des volontaires afin d'étoffer le nombre de ses membres. Si vous êtes intéressé-e, soumettez votre candidature à Pascal Miret. ■

# La géothermie au secours des entreprises wallonnes



Alors que notre société subit une envolée des prix de l'énergie cumulée aux effets du changement climatique, allumer un four ou faire fonctionner une simple machine devient presque un luxe pour certaines entreprises. Une situation face à laquelle la géothermie semble pouvoir offrir des perspectives prometteuses...

**A**u mois de juillet, le gouvernement wallon a lancé un nouvel appel à projets dans l'optique de soutenir le développement de la géothermie. Cet appel qui s'inscrit pleinement dans la politique énergétique wallonne et dans le cadre du Plan de Relance wallon a été clôturé fin septembre.

## QU'EST-CE QUE LA GÉOTHERMIE ?

La géothermie consiste à exploiter la chaleur naturelle du sous-sol pour produire de l'électricité ou de la chaleur. Le premier usage se fait généralement au sein de grosses centrales et relève plutôt du domaine industriel, tandis que le deuxième usage relève des collectivités locales, des particuliers et des entreprises. Il existe différents types de géothermies. Tout dépend de la profondeur sondée. Plus on creuse profondément dans le sol, plus on atteint des températures élevées.

L'énergie résultante permet de répondre à de nombreux besoins dans les bâtiments, que ce soit en transmettant du chaud, du froid ou en stockant de manière saisonnière de la chaleur dans le sous-sol.

## UNE ÉNERGIE RENOUVELABLE... ET DURABLE ?

En matière d'impacts environnementaux liés à la production d'énergie géothermique, la plus grande part a lieu pendant les étapes préliminaires à la production, notamment le forage et la construction des installations. C'est durant ces phases que de l'énergie fossile est utilisée, de même que des produits chimiques et d'importantes quantités d'eau.



C'est aussi à ce moment-là que la majorité des déchets solides et liquides sont produits. En phase d'exploitation par contre, aucune combustion ni gaz à effet de serre n'est à déplorer. Comme autres avantages, on note que :

- l'énergie extraite ne nécessite pas de transport pour être mise à disposition, que cela soit l'électricité ou la vapeur, elle est directement reliée aux utilisateurs ;
- dans une centrale géothermique, aucun déchet ni substance dangereux n'est transporté ou stocké, contrairement aux centrales nucléaires ;
- elle ne dépend pas des conditions atmosphériques comme le solaire ou l'éolien. Qu'il fasse jour ou nuit, qu'il vente ou pas, la chaleur du sous-sol reste identique.

## LES INCONVÉNIENTS

Cette technologie n'est cependant pas sans inconvénient.

- D'un point de vue de la sécurité, les forages de géothermie peuvent causer des affaissements de terrain, voire des séismes. Ceci a d'ailleurs entraîné la fin d'un projet de grande envergure à Bâle en 2007 et aussi en 2020 sur le site de Vendenheim.

- Il y a aussi le coût d'investissement assez important. Les installations sont chères et complexes.
- En outre, les centrales géothermiques peuvent avoir un impact conséquent sur le paysage d'une région, compte tenu de la taille considérable des équipements qui peuvent être visibles à distance. Il convient de mentionner qu'une fois les forages terminés, les terrains occupés par les installations géothermiques restent modestes en comparaison aux autres types d'énergie.

## QUEL POTENTIEL EN WALLONIE ?

En Belgique, l'intérêt pour le développement de la géothermie est né pour la première fois lors de la crise énergétique des années 70 et 80. Cela a conduit à l'installation d'un site d'exploitation pour le chauffage de plusieurs bâtiments collectifs et individuels dans la ville de Saint-Ghislain et à deux projets pilotes. Depuis lors, le potentiel géothermique n'a plus vraiment été développé dans notre région, qui était à l'époque pionnière en la matière. Elle donne pourtant une énergie renouvelable locale et respectueuse de l'environnement.

Elle contribue ainsi à rencontrer les objectifs de développement durable des Nations unies, car elle est un levier pour :

- créer de la valeur ajoutée pour l'économie locale en termes d'investissements, d'emplois, de taxes.
- lutter contre la précarité énergétique ;
- assurer la sécurité d'approvisionnement ;
- réduire les émissions de GES. ■

Charline Wandji

# Chômage temporaire “énergie”

Les entreprises qui subissent de lourdes pertes en raison de la hausse des prix de l'énergie peuvent bénéficier d'un régime spécial de chômage économique pour leurs travailleurs (ouvriers et employés) à partir du 01/10/2022. Il s'agit d'une mesure temporaire, valable en principe jusqu'au 31/12/2022.



**P**our en bénéficier, une entreprise doit introduire une déclaration préalable auprès de l'ONEM montrant qu'elle est une grande consommatrice d'énergie. C'est le cas lorsque les coûts énergétiques représentent au moins 3 % de la valeur de la production en 2021 ou lorsque la facture énergétique de l'entreprise pour le trimestre précédant celui où le chômage temporaire est invoqué a doublé par rapport au même trimestre de l'année précédente.

## Quel est le montant de l'allocation ?

Si vous êtes au chômage temporaire pour

cette raison, vous aurez droit à une allocation majorée de l'ONEM s'élevant à 70 % de votre salaire brut (plafonné). La rémunération brute plafonnée est actuellement de 3 075,04 €. Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur votre allocation. En plus de cela, vous avez droit à un supplément de 6,22 € par jour de chômage temporaire. Ce supplément est payé soit par votre employeur, soit par le fonds de sécurité d'existence.

## Que devez-vous faire ?

Vous devez compléter le formulaire C3.2-Travailleur et le formulaire C1, et les remettre à votre secrétariat CGSLB ou au délégué CGSLB dans votre entreprise. Les formulaires se trouvent sur le site de l'ONEM ([www.onem.be](http://www.onem.be)). Les données de contacts de nos secrétariats se trouvent sur notre site web [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be).

Vous ne devez pas introduire une nouvelle demande de chômage temporaire chaque mois. Si vous avez récemment touché des allocations de chômage temporaire, vous

devez uniquement introduire une nouvelle demande si vous avez changé d'employeur, de régime de travail, d'organisme de paiement, d'adresse, de numéro de compte ou si vous avez une activité accessoire que vous n'avez pas encore déclarée. Vous avez un doute ? Remplissez une nouvelle demande.

## Que doit faire votre employeur ?

C'est votre employeur qui vous met au chômage temporaire. Il fait une déclaration de risque social et nous indique vos jours de chômage temporaire. Il devra demander une reconnaissance préalable en tant qu'entreprise grande consommatrice d'énergie et vous informer de votre chômage temporaire.

## Que fait la CGSLB ?

La CGSLB vous aide à constituer votre dossier chômage et l'envoie à l'ONEM. Nous vous apportons l'aide administrative et juridique nécessaire en cas de problème. Dès que votre dossier est en ordre, la CGSLB veille au paiement de vos allocations.

# Allocation du travail des arts : nouvelles règles en matière de chômage

Plusieurs nouvelles règles relatives à l'allocation du travail des arts sont entrées en vigueur depuis le 1er octobre. Il s'agit de la nouvelle dénomination de l'allocation de chômage dont vous pouvez bénéficier si vous êtes sous le statut d'artiste. Il ne s'agit pas d'un statut spécial pour les artistes, mais il vous donne droit à certains avantages en matière de chô-

mage, comme l'ancien avantage du gel de la dégressivité en tant qu'artiste ou technicien du secteur artistique (ce qui signifie que votre allocation ne diminue pas avec le temps). Ces règles sont actuellement modifiées afin de rendre l'avantage encore plus applicable au contexte de travail spécifique des travailleurs artistiques.

Pendant une période de transition qui a débuté le 1er octobre, les anciennes et les nouvelles règles sont encore entremêlées et diffèrent selon votre situation. La matière est complexe, nous ne vous donnons ici que les grands principes. Premièrement, les conditions pour avoir accès au statut d'artiste sont assouplies. Les règles de calcul, le montant

ainsi que la durée de votre prestation sont modifiés. En principe, vous aurez droit à une allocation pour une période de trois ans, appelée allocation du travail des arts. Après cela, vous devrez demander un renouvellement. Si vous relevez du statut d'artiste, vous ne devez plus rester disponible pour le marché du travail. Si le Forem, Actiris, le VDAB ou l'ADG vous font une offre d'emploi dans un secteur autre que celui des arts, vous pouvez la refuser. Enfin, les prestations artistiques rémunérées à la tâche ainsi que les revenus que vous percevez d'une activité qui n'est pas soumise à la sécurité sociale des salariés (par exemple, les revenus d'une activité indépendante) sont traités de manière plus favorable.

### À qui s'applique les nouvelles règles ?

Si au 30 septembre 2022 vous bénéficiez déjà des anciens avantages, vous passerez automatiquement au nouveau régime de l'allocation du droit des arts. Dans le cas contraire, vous pourrez en bénéficier plus tard. Afin de pouvoir prétendre à l'allocation du droit des arts, vous devrez alors fournir une preuve attestant que vous avez presté 156 jours de travail salarié effectif sur une période de référence de 24 mois précédant immédiatement votre demande d'allocations. De ces 156 jours, au moins 104 jours doivent être le résultat d'une activité artistique ou d'une activité technique dans le secteur artistique. Là c'est toujours l'ancien régime qui est d'application. Dans une deuxième phase de la réforme, il n'y aura plus de distinction entre prestations artistiques et non artistiques, mais vous devrez être en possession d'une attestation comme travailleur des arts.

### Que prévoit la deuxième phase ?

D'autres aspects de la réforme n'entreront en vigueur qu'ultérieurement, normalement au plus tard le 1er janvier 2024. Une Commission du travail des arts sera créée et remplacera la Commission Artistes actuelle. Elle sera notamment chargée de délivrer des attestations



de travailleur des arts. Cette attestation sera votre reconnaissance en tant que travailleur artistique. Vous en aurez besoin dans un deuxième temps pour demander votre allocation du travail des arts. L'ONEM ne devra plus, contrairement à maintenant, se prononcer sur le caractère artistique de certaines prestations. Ce sera à la Commission du travail des arts de se prononcer à ce sujet. Plus d'infos ? Consultez les feuilles d'info T29 et T30 sur le site internet de l'ONEM ou prenez contact avec votre secrétariat CGSLB.

## Chômeur complet ? N'oubliez pas de prendre vos vacances !

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

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

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2022 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2021), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. En effet, vous ne pouvez pas cumu-



ler pécule de vacances et allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2021, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Attention ! Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps et les répartir éventuellement sur plusieurs mois. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre !

# Les réservations sont ouvertes pour l'année 2023



DÉCOUVREZ NOS  
FORFAITS POUR CET  
AUTOMNE 2022!



Souhaitez-vous être informé de nos dernières nouveautés  
et promotions? Suivez Cazura sur Instagram et Facebook!

Plus d'informations sur [www.cazura.be](http://www.cazura.be)  
ou dans votre secrétariat CGSLB.

Votre liberté, votre voix

