



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Manifestants, pas criminels

Dans ce numéro :

CGSLB On Tour | L'avertissement-extrait de rôle | Élections sociales : définir cadres et personnel de direction |
Lutte contre le dumping social dans le transport

SOMMAIRE

Manifestants, pas criminels 4

Le 5 octobre, plusieurs organisations, dont la CGSLB, ont marché dans la capitale pour demander le retrait du projet de loi prévoyant l'interdiction judiciaire de manifester.

CGSLB On Tour 6

Retour en photos sur la tournée d'été du mobil-home bleu de la CGSLB et interview d'Eugénie Ledoux, Secrétaire régionale wallonne, qui fait le bilan de cette action.

Avertissement-extrait de rôle à l'IPP 8

Tout savoir sur l'avertissement-extrait de rôle bientôt envoyés par le fisc : comment le lire et que faire en cas d'erreur.

Cadres et personnel de direction 12

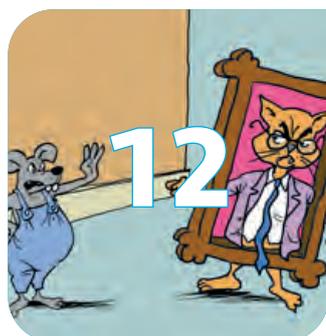
Dans le cadre des prochaines élections sociales, les employeurs des entreprises concernées doivent déterminer qui fait partie des cadres et du personnel de direction, lesquels ne sont ni éligibles ni votants.

Le dumping social dans le transport 16

Lors d'une journée d'étude organisée par la CGSLB, plusieurs services et organisations sont venus présenter comment, à leur échelle, ils participent à la lutte contre le dumping social dans le secteur du transport.

Vacances en tant que chômeur complet 23

En tant que chômeur, vous avez droit à des vacances d'une durée maximale de quatre semaines par an. La CGSLB vous informera du nombre de jours de congés payés qu'il vous reste.



L'indemnité vélo augmente !

Un geste du gouvernement quelques jours après la semaine de la mobilité ? C'est en tout cas une bonne nouvelle pour les travailleurs qui se rendent régulièrement à vélo au travail : l'indemnité maximale passera de 0,27 à 0,35 euros par kilomètre, soit une augmentation de 30 % !

Toutefois, le Syndicat libéral tient à apporter trois nuances à cette nouvelle. Premièrement, il s'agit d'une augmentation du plafond maximal, votre secteur ou votre entreprise peut donc choisir de ne pas octroyer l'indemnité maximum. Pensez à vérifier les accords à ce sujet. Deuxièmement, à cette règle vient s'ajouter un plafond fiscal, mais selon nos calculs, celui-ci ne s'appliquerait que pour quelqu'un qui effectuerait un trajet travail-domicile de 32 kilomètres, et ce sur l'ensemble des 220 jours ouvrables de l'année, et donc à une infime minorité de cyclistes. Enfin, il ne s'agit que d'un projet de loi, nous supposons qu'il passera sans problème, mais prudence...

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Le dialogue d'abord, l'action s'il le faut

À l'heure où vous lisez ce Librement, la manifestation nationale du 5 octobre à Bruxelles est derrière nous. Ce jour-là, nous sommes descendus dans la rue avec les autres syndicats et les organisations de défense des droits de l'Homme et de l'environnement pour réitérer nos objections à un passage du projet de loi du ministre fédéral de la Justice Van Quickenborne visant à réformer le droit pénal. En effet, ce projet de loi introduit une interdiction judiciaire de manifester en tant que nouvelle sanction pénale. Plus précisément, l'objectif de cette mesure pénale serait soi-disant de sanctionner les casseurs, c'est-à-dire les individus qui ne participent pas à une manifestation dans l'intention généralement déclarée, mais qui abusent d'un rassemblement revendicatif pour causer des destructions délibérées.

Bien entendu, à la CGSLB, nous pensons que les fauteurs de troubles n'ont pas leur place dans les rassemblements de protestation. Au contraire, en tant que syndicat responsable, nous valorisons le respect et l'autodiscipline ; en tant que syndicat constructif, nous nous tenons loin de la démolition et de la destruction aveugle.

Mais attention, les dispositions de cette législation peuvent être interprétées de manière si large qu'il deviendrait possible de sanctionner également des manifestants pacifiques. Le terme "rassemblement revendicatif" dans le texte comprend tout rassemblement organisé sur la voie publique dans le but d'exprimer une ou plusieurs revendications collectives, soit en pratique : un moyen d'action que nous utilisons occasionnellement en tant que syndicat. Par ailleurs, la question de la mise en œuvre pratique de la loi se pose. Comment les autorités contrôleront-elles l'application de la sanction ? Y aura-t-il des contrôles d'identité lors des manifestations ? La reconnaissance faciale sera-t-elle utilisée ? Ce projet de loi

pourrait punir les citoyens qui participent à des manifestations et est donc dangereux pour la démocratie, en restreignant le droit fondamental de manifester. En tant que syndicat défenseur de la liberté, nous ne pouvons l'accepter.

Entre-temps, le Syndicat libéral continue également à rechercher ces mois-ci des candidats pour les élections sociales de mai 2024. C'est l'occasion idéale de faire entendre votre voix sur le lieu de travail. Non seulement votre voix, mais aussi celle de vos collègues. Vous aussi, vous ne tolérez pas l'injustice ? Croyez-vous, vous aussi, au pouvoir du dialogue social pour trouver des solutions ? Le slogan "plus de dialogue, moins de casse" vous parle ? Dans ce cas, pensez à vous porter candidat. Rejoignez l'équipe CGSLB dans votre entreprise ou parlez à quelqu'un de notre action syndicale locale. Notre personnel est prêt à s'occuper de vous dès le premier jour de votre engagement. Ils vous informent et vous guident, ils sont vos coachs personnels à qui vous pouvez vous adresser pour

toute question ou préoccupation. Comment savoir s'ils ont l'ADN de la CGSLB ? Ils sont libéraux au sens propre du terme : ils ne vous imposeront pas un point de vue, car en fin de compte, c'est vous et vos collègues qui fixerez le cap dans votre entreprise ou votre secteur.

Le mois prochain, le 18 novembre précisément, notre Congrès national se prononcera sur le mandat d'un nouveau président national pour la CGSLB. Je suis convaincu que pour les années à venir, nous continuerons à être connus comme les défenseurs du dialogue social, comme des négociateurs qui pensent en termes de solutions. Nous sommes et resterons le Syndicat libéral ! ■

Mario Coppens
Président national

Manifestants, pas criminels

Le 5 octobre, plus de 10 000 personnes ont répondu à l'appel de plusieurs organisations, dont la CGSLB, pour demander le retrait du projet de loi prévoyant l'interdiction judiciaire de manifester.



En juin dernier, la Commission Justice de la Chambre a voté pour un texte censé apporter des mesures « anti-casseurs », en introduisant une peine complémentaire (qui vient s'ajouter à une peine initiale) d'interdiction de participer à des « rassemblements revendicatifs » pendant plusieurs années. Sauf que le champ d'application de cette loi est tellement large qu'il touche également les actions pacifiques menées par les syndicats et les organisations de la société civile. En effet, le terme « rassemblement revendicatif » correspond clairement au moyen d'action mené par les organisations syndicales tout au long de l'année. Lorsque toutes les tentatives de concertation et de dialogue ont échoué, la manifestation ou la grève reste notre dernier recours pour faire bouger les choses en faveur des travailleurs et des travailleuses.

LE PROJET DE LOI

Pour que cette peine complémentaire d'interdiction de manifester puisse être prononcée par un juge, pour des faits commis lors de tels rassemblements, le projet de loi évoque par exemple les menaces d'attentat, les meurtres et les blessures volontaires ; des faits très graves. Mais il mentionne aussi le vandalisme ou la dégradation de biens ou de marchandise.

Bien que nous nous opposions à tout type de débordement lors de manifestations ou de grèves, nous savons qu'il arrive parfois à des militants de brûler des palettes, jeter des œufs ou de la peinture sur une façade, etc. Ce texte peut donc parfaitement s'appliquer non seulement à des « casseurs », mais aussi à des militants, et représente pour ces derniers une pression, une intimidation sup-

plémentaire pour ne pas exprimer leur désaccord face à telle ou telle décision du gouvernement ou d'une entreprise. Nous l'avons constaté récemment dans le dossier Delhaize : il n'était pas arrivé depuis longtemps qu'un mouvement de contestation soit à ce point réprimé, avec une direction soutenue par le pouvoir judiciaire.

Le gouvernement a beau nous promettre que ce texte ne vise pas l'expression démocratique telle que pratiquée par les organisations syndicales, nous ne pouvons rester les mains derrière le dos et observer la suite sans réagir. Il est déjà arrivé par le passé qu'un texte qui ne concerne pas les militants finisse par se retourner contre nous. C'est pourquoi nous avons choisi de nous opposer à ce projet de loi, du moins à ses dispositions qui introduisent cette peine complémentaire

d'interdiction de manifester. Par deux fois durant ce mois de juin, nous nous sommes mobilisés contre ce projet de loi, ce qui a permis de le retarder, mais pas de le supprimer.

POURQUOI NE PAS SIMPLEMENT L'AMENDER ?

Entre temps, le texte a subi plusieurs amendements. Malheureusement, le champ d'application reste très large, et toujours pour des faits commis lors d'un « rassemblement revendicatif » qui nous concerne directement. Une condition a été ajoutée : l'action doit rassembler au moins 100 personnes, mais c'est de toute façon le cas pour la plupart de nos rassemblements, et il est de toute façon difficile, voire impossible, de compter le nombre exact de manifestants. Une clause rappelant la nécessaire prise en compte des libertés et droits fondamentaux a été ajoutée également, mais ces droits doivent de toute façon être pris en compte par un juge. Enfin, la peine maximale a été portée à 5 ans contre 6 ans auparavant, mais cela n'est pas plus rassurant. Bien évidemment, ces quelques changements ne sont clairement pas suffisants.

Nous réclamons toujours le retrait pur et simple des dispositions concernant l'introduction de cette peine. Ce projet de loi reste dans tous les cas inapplicable : comment contrôler des milliers de manifestants lors de grands rassemblements ? Cela ne reste faisable que lorsque la personnalité concernée par l'interdiction est connue (un secrétaire permanent, un secrétaire national, un président de syndicat, etc.), ce qui rend dès lors la pratique de leur fonction impossible. Cela représente un vrai danger pour la démocratie.

En plus d'être dangereuse, l'implémentation d'une telle loi est inutile. Il existe déjà des moyens de punir les casseurs, et un tel projet de loi n'empêchera jamais des personnes avec de mauvaises intentions de passer à l'acte, ne serait-ce que par son côté impraticable. Cela ne fait que renforcer nos soupçons sur les véritables intentions derrière ce projet de cette loi, qui a le potentiel de servir de levier supplémentaire pour restreindre les manifestations pacifiques. Il est essentiel de faire comprendre au gouvernement que nous sommes des manifestants, pas des criminels.



NOUVELLE MANIFESTATION

En octobre, ce texte repasse par la Chambre. Une nouvelle fois, nous nous sommes mobilisés pour encourager les parlementaires à rejeter ce texte. Nous avons été plus de 10 000 personnes à marcher dans les rues de Bruxelles, et nous continuerons à mener des actions jusqu'à ce que le projet de loi soit complètement abandonné.

Il s'agit de défendre un droit fondamental, qui constitue l'une des bases de notre démocra-

tie. Un gouvernement qui met en place des mécanismes pour faire taire les contre-pouvoirs est un gouvernement qui s'éloigne du principe même de démocratie. Si vous désirez en savoir plus sur le droit de manifester et le droit de grève, nous y avons consacré un épisode dans notre podcast « La CGSLB vous explique » que vous pourrez retrouver sur Spotify.

CGSLB On Tour

Cet été, un mobil-home bleu a pu être aperçu sur les routes flamandes, bruxelloises et wallonnes. Dans toutes les zones, les équipes du Syndicat libéral se sont mobilisées pour venir à la rencontre des travailleurs.

Ensemble, ils ont parlé de pouvoir d'achat, de conditions de travail, et de comment faire bouger tout ça grâce à la concertation sociale.

Merci aux collaborateurs qui ont participé à cette grande action de l'été ! Concernant la Wallonie, nous remercions spécialement les chauffeurs TEC qui ont pris de leur temps, parfois des journées complètes, pour conduire le mobil-home en toute sécurité à travers de nombreuses villes et entreprises.

RETOUR EN PHOTOS DES DIFFÉRENTS POINTS DE PASSAGE DE NOTRE TOURNÉE CGSLB ON TOUR.



Charleroi



Liège



Hainaut occidental



Luxembourg



Namur



Mons



Brabant wallon



Bruxelles

Eugénie Ledoux : « Des retours positifs en interne et en externe »

C'est la première fois que le mobil-home CGSLB passait en Wallonie. L'occasion pour la Secrétaire régionale wallonne Eugénie Ledoux, qui a pris ses fonctions en janvier dernier, d'aller rencontrer les équipes de chaque zone à travers une action syndicale. Alors que la tournée vient de prendre fin, nous sommes allés lui poser quelques questions.

Comment s'est organisée la tournée en Wallonie ?

Eugénie Ledoux : « Pour une première tournée, on ne savait pas trop à quoi s'attendre. On a quand même organisé un vrai planning, on est passé par des entreprises où le Syndicat libéral est connu, d'autres où nous sommes moins connus, et certaines où nous ne sommes pas connus du tout. Avec un certain succès, car on a déjà des retours sur d'éventuelles candidatures ! »

Quelles étaient les réactions des travailleurs et travailleuses que vous avez rencontrés ?

E L : « Nous avons généralement été bien accueillis. On distribuait principalement nos flyers sur notre proposition d'augmenter les chèques-repas, qui n'ont plus bougé depuis plusieurs années. On expliquait le contenu, et quand on le pouvait on distribuait aussi des gadgets. Sur les chèques-repas, les gens nous disaient qu'on a raison. Nous portons donc cette revendication pour les prochaines élections sociales. Certains travailleurs ne reçoivent pas du tout de chèques-repas, ça leur fait penser que c'est peut-être quelque chose qui peut être mis en place dans leur entreprise. Les discussions se sont parfois tournées vers les conditions de travail en général. Il y a des entreprises où les gens avaient beaucoup à dire. »

D'après toi, quel a été l'impact de cette vaste action estivale ?

E L : « Il y a ce retour vraiment essentiel des délégués, avec de potentiels nouveaux candidats, mais j'ai aussi constaté que cette action a fait du bien en interne, pour les collaborateurs qui y ont participé. À quelques mois des élections sociales, ça a vraiment donné un coup de boost pour la cohésion d'équipe et motivé les troupes pour la campagne. »

Y'a-t-il un moment qui t'a marqué pendant la tournée ?

E L : « J'ai été marquée par certaines rencontres, où des gens m'ont dit qu'il fallait que ça bouge dans leur entreprise et qu'ils allaient peut-être se porter candidat CGSLB ! Sinon, il y a eu ce moment, dans une entreprise, où nous n'avions pas commencé notre distribution depuis 5 minutes que des policiers ont commencé à nous encercler. Je me suis vraiment demandée ce qu'il se passait. Il se trouvait que le roi ou la reine allait visiter l'entreprise d'à côté. On a eu un peu peur sur le coup, mais la police n'était pas là pour nous ! »

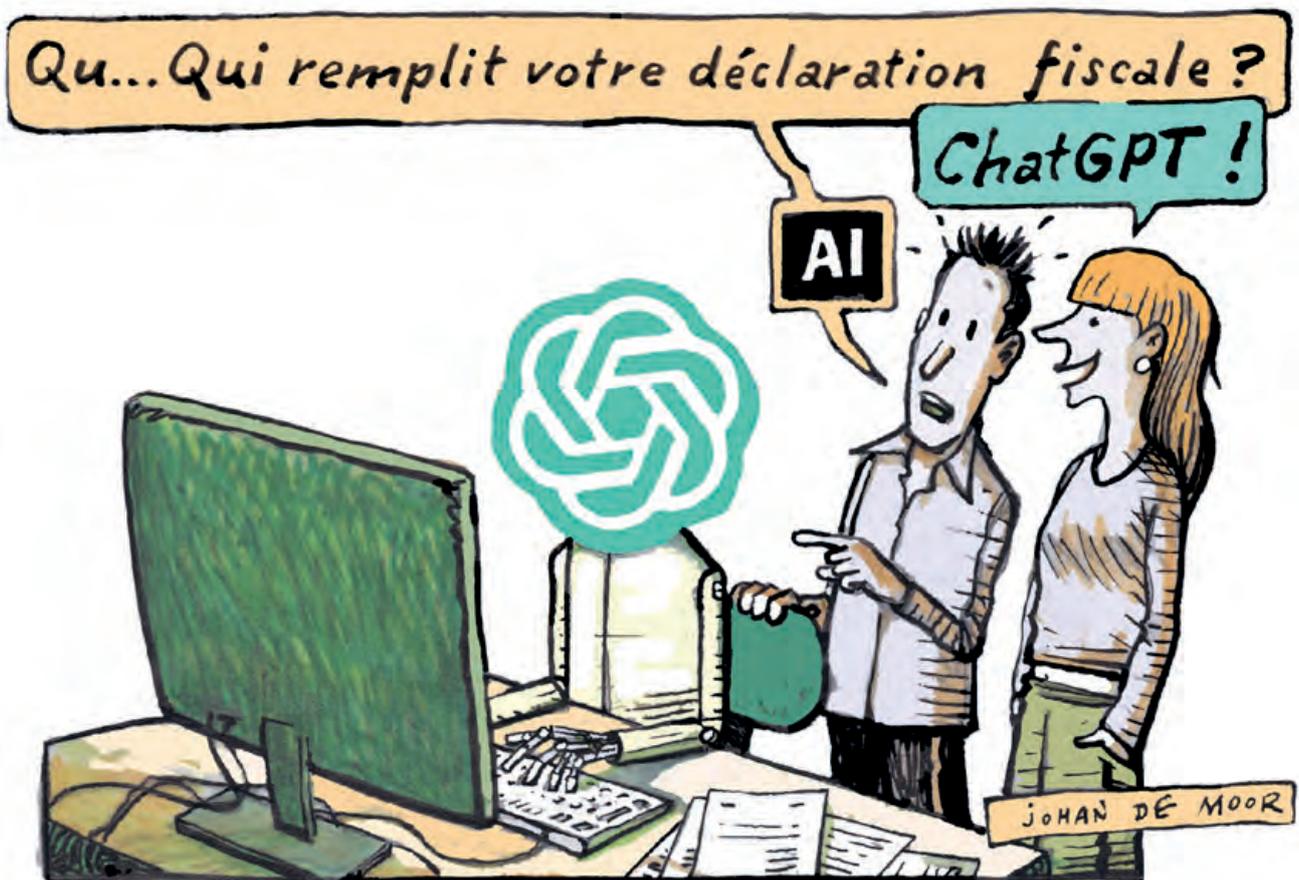
Va-t-on prochainement revoir le mobil-home CGSLB sur les routes ?

E L : « C'est clairement une action à refaire ! En plus des retours positifs des délégués qui ont participé, d'autres délégués chez qui nous ne sommes pas allés voudraient qu'on vienne chez eux aussi, pour leur donner un peu de visibilité. On va voir si on ne peut pas réorganiser une tournée en Wallonie dès le début 2024. Il y a cette volonté de la part des permanents, mais avant ça il faudra que ça corresponde avec les agendas de tout le monde. »

L'avertissement-extrait de rôle à l'impôt des personnes physiques

Le fisc envoie bientôt les premiers avertissements-extraits de rôle. Si certains contribuables l'attendent avec impatience – ils ont droit à un remboursement d'impôt – d'autres l'appréhendent sachant que la note sera salée.

C'est quoi au juste un « avertissement-extrait de rôle » ? Comment le lire ? Que faire en cas d'erreur ?



C'EST QUOI UN AVERTISSEMENT-EXTRAIT DE RÔLE ?

L'avertissement-extrait de rôle à l'impôt des personnes physiques (IPP) est parfois aussi appelé « note de calcul », « avis d'imposition », « décompte » ou « fiche des impôts ». Avec l'avertissement-extrait de rôle, le fisc vous détaille comment il a calculé l'IPP à partir de votre déclaration. Il s'agit d'un document qui vous indique le montant que vous devez payer ou qui vous sera remboursé.

Délais d'imposition

Si vous avez introduit votre déclaration fiscale dans les délais et de manière régulière, le fisc peut établir l'impôt jusqu'au 30 juin de l'année suivant celle du délai de rentrée de la déclaration. Pour les revenus de 2022 (exercice d'imposition 2023), il a donc le temps

jusqu'au 30 juin 2024 pour le faire. Le délai d'imposition ne peut jamais être inférieur à six mois à compter de la date d'introduction de la déclaration/proposition de déclaration simplifiée.

Le fisc ne communique jamais de date exacte. La date d'envoi de l'avertissement-extrait de rôle dépend de plusieurs facteurs : la date à laquelle vous avez rentré votre déclaration, l'éventuelle vérification de vos données, le mode de dépôt de votre déclaration, l'envoi de votre déclaration par voie électronique ou par la poste. Autant de facteurs qui peuvent entrer en ligne de compte.

Des délais d'imposition prolongés (allant de 3 à 10 ans) s'appliquent en cas de déclaration incomplète, incorrecte ou inexistante.

L'avertissement-extrait de rôle électronique

L'envoi électronique via Zoomit a été remplacé par l'eBox. Depuis le 1er octobre 2019, le SPF Finances envoie les avertissements-extrait de rôle via l'eBox, la boîte aux lettres digitale, personnelle et sécurisée du gouvernement. Celle-ci peut être activée via le portail www.mye-box.be. Si cela n'a pas été fait, le contribuable continue à recevoir les documents du SPF, notamment les avertissements-extrait de rôle, par courrier ordinaire.

Proposition de déclaration simplifiée

De nombreux contribuables sont dispensés de déposer une déclaration, car le fisc leur envoie une proposition de déclaration simplifiée (PDS). La PDS reprend une simulation du calcul de l'impôt, basé sur les données fiscales dont le fisc a connaissance. Le contribuable y trouve aussi le montant à payer ou à recevoir. Les délais d'imposition ordinaires s'appliquent. Le délai d'imposition ne peut jamais être inférieur à six mois à compter de la date d'introduction de la proposition de déclaration simplifiée.

QUE FAIRE EN CAS D'ERREUR ?

Un conseil : vérifiez toujours votre avertissement-extrait de rôle. Il en va de même : pour la PDS que le fisc vous envoie. Si l'impôt a été mal calculé, ou s'il y a eu un oubli, vous pouvez évidemment signaler l'erreur en contactant le plus rapidement possible le bureau de contribution (dont les coordonnées figurent sur l'avertissement-extrait de rôle). Si nécessaire, vous pouvez introduire une réclamation.

Le délai de réclamation a récemment été étendu à 1 an. Si vous recevez l'avertissement-extrait de rôle par courrier ordinaire, le délai commence à courir à partir du troisième jour ouvrable qui suit la date de l'envoi de ce document. Si vous recevez votre avertissement-extrait de rôle via MyMinfin, le délai commence à courir le jour où il a été mis à votre disposition dans My ebox. Si le dernier jour du délai se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable.

MON AVERTISSEMENT-EXTRAIT DE RÔLE COMPORTE DES CODES QUI N'APPARAISSENT PAS SUR LA DÉCLARATION D'IMPÔT. QUE SIGNIFIENT ILS ?

Sur l'avertissement-extrait de rôle apparaissent des codes que vous n'avez pas rempli dans votre déclaration fiscale. Pour pouvoir calculer correctement votre impôt final, le fisc utilise en effet des codes internes relatifs à des données administratives qui sont complétées automatiquement en fonction de votre situation personnelle.

Ainsi, les codes 1041 et 1042 se rapportent à la coparentalité fiscale. Le code 1061 correspond au taux (en %) de la taxe communale, selon la commune dans laquelle vous aviez votre domicile au 1er janvier de l'exercice d'imposition concerné. Le code 1090 indique où vous habitez au 1er janvier de l'exercice d'imposition concerné : 1 = la Région flamande; 2 = la Région wallonne; 3 = la Région de Bruxelles-Capitale. Le code 1288/2288 renseigne le taux moyen de l'exercice précédent. C'est ce taux moyen qui est utilisé pour calculer l'impôt sur les revenus professionnels spécifiques, comme les indemnités de préavis. Le code 1761/2761 se rapporte au montant reçu de la prime énergie. Pour connaître tous les codes internes relatifs à des données administratives, cliquez sur ce lien :

https://financien.belgium.be/fr/particuliers/declaration_impot/avertissement-extrait_role/donnees-administratives-calcul-impot

LE CONTRIBUABLE PAIE DES IMPÔTS À L'ÉTAT, À LA RÉGION ET À LA COMMUNE

L'impôt des personnes physiques est divisé en deux volets : une partie fédérale et une partie régionale. Depuis l'exercice d'imposition 2015, dans le cadre du calcul de l'imposition, une distinction est faite entre l'impôt fédéral et l'impôt régional d'une part, et entre les réductions d'impôt fédérales et les réductions d'impôt régionales d'autre part. C'est une conséquence de la sixième réforme de l'État qui a réglé le transfert aux Régions de certaines dépenses fiscales à l'IPP. Vous ne payez donc pas uniquement des impôts à l'État fédéral, mais aussi à la Région dans laquelle vous habitez (où dans laquelle vous avez votre domicile fiscal). À la fin du calcul repris sur l'avertissement-extrait de rôle, vous verrez qu'il y a même une taxe communale qui est prélevée. En résumé, le gouvernement fédéral perçoit ± 75 % de l'IPP et la Région prélève des centimes additionnels sur ce montant. Les principales réductions d'impôt sont régionales (bonus logement, chèque habitat...). Si les réductions d'impôt d'un niveau dépasse le montant de l'impôt dû à ce même niveau, l'excédent de la réduction sera déduit sur l'impôt de l'autre niveau.

Le guide du contribuable 2023



Votre liberté, votre voix



Vous trouverez plus d'informations dans le guide du contribuable de la CGSLB.

Martien Van Oyen
Conseillère au service d'étude

Incapacité de longue durée pour raisons médicales

La CGSLB demande une plus grande reconnaissance des maladies professionnelles

Il y a de plus en plus de travailleurs en incapacité de longue durée. Que se passe-t-il si vous souffrez de graves problèmes physiques et que vous êtes incapables de travailler pendant une longue période ? Comment prouver l'existence d'une maladie professionnelle ? Si on est un travailleur âgé, comment faire la demande d'un RCC pour problèmes physiques graves ?

Les congés de maladie de longue durée, c'est-à-dire les arrêts de travail de plus d'un an pour raisons médicales, se multiplient au fil des ans. Différentes études, dont celles de l'INAMI et des services externes pour la prévention et la protection au travail, montrent que de plus en plus de travailleurs deviennent inaptes au travail sur le long terme en raison, entre autres, de troubles musculo-squelettiques.

Selon Fedris (Agence fédérale des risques professionnels), 6462 cas ont été reconnus comme maladies professionnelles l'année dernière (2022), dont 4664 cas de travailleuses. À la CGSLB, nous estimons que c'est trop peu. Plus que jamais, il est nécessaire de s'intéresser aux personnes qui tombent gravement malades à cause de leur travail ! La CGSLB appelle donc à une plus large reconnaissance des maladies professionnelles.

COMMENT CELA SE DÉROULE ?

Dans la plupart des cas, un travailleur qui souffre de graves problèmes physiques se rend d'abord chez son médecin traitant. Il est ensuite orienté vers un spécialiste, voire hospitalisé. Bref, il constitue un dossier médical.

QUEL EST LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

C'est le médecin du travail qui décide si le travailleur est apte ou non à effectuer tout ou partie de son travail. L'avis du médecin du travail est donc déterminant. En fonction de la situation, il prend une décision dans le cadre de la réintégration qui peut être entamée à la demande du salarié ou de l'employeur.

Le médecin du travail est légalement tenu d'informer Fedris et le SPF Emploi des travailleurs soupçonnés d'être tombés malades en raison de leurs activités professionnelles. Ensuite, le médecin du travail introduit une demande d'indemnisation auprès de Fedris, qui examine la situation et prend une décision.

Le travailleur peut également introduire lui-même une demande, avec ou sans médecin (généraliste ou spécialiste). Là encore, Fedris examine la demande et prend une décision.

Il est également important de noter que Fedris ne peut pas imposer à un travailleur une suppression permanente du risque.

COMMENT PROUVER UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Pour prouver qu'une maladie est liée à son travail, il existe un système de liste fermée et un système ouvert.

Si la maladie figure sur la liste des maladies professionnelles reconnues, le lien de causalité individuel entre la maladie et la situation professionnelle ne doit pas être prouvé.

Toutefois, le demandeur doit prouver que l'exposition au risque professionnel de la maladie professionnelle s'est produite pendant toute ou une partie de la période de travail. Cette personne sera alors reconnue et indemnisée en tant que victime d'une maladie professionnelle.

Si la maladie ne figure pas sur la liste des maladies professionnelles reconnues mais, selon le travailleur, a été provoquée de manière déterminante et directe lors de l'exercice de l'activité professionnelle, l'indemnisation sera versée dans le cadre du système dit "ouvert". Dans ce cas, il faut démontrer le lien de causalité entre la maladie et la situation professionnelle auprès de Fedris pour que ladite maladie soit reconnue comme professionnelle.

Il existe deux listes fermées : une liste belge et une liste européenne.



UN TRAVAILLEUR PEUT-IL BÉNÉFICIER D'UN RCC RAISON MÉDICALE ?

Pour avoir droit au RCC, un travailleur doit remplir les conditions suivantes :

1. 58 ans ou plus et une carrière professionnelle de 35 ans.
2. Statut de travailleur moins valide, problèmes physiques graves ou exposition à l'amiante.
Le travailleur doit soit :
 - avoir le statut de travailleur moins valide reconnu par une autorité compétente ou ;
 - être un travailleur ayant des problèmes physiques graves causés en tout ou en partie par une activité professionnelle et qui interfèrent de manière significative avec l'exercice continu de sa profession ou ;
 - avoir été exposé professionnellement à l'amiante ou au fibrociment avant 1993 pendant au moins deux ans.
3. Licenciement



Le formulaire de demande de RCC pour les travailleurs souffrant de graves problèmes physiques est disponible sur le site web de Fedris. Le médecin du travail (ou le médecin traitant) remplit le formulaire de demande. L'évaluation et la décision finale quant à l'éligibilité du travailleur au RCC incombent à Fedris.

[Service aides aux entreprises / Service sécurité sociale](#)

Des remises pour un automne plus chaleureux

	<p>Votre ticket de cinéma Kinepolis est à seulement 10,45 € au lieu de 13,30 €.</p>
	<p>Visitez le Domaine des Grottes de Han à un tarif avantageux : 21,50 € au lieu de 29,50 € pour les enfants de 4 à 11 ans, 28,90 € au lieu de 39,50 € pour les 12 ans et plus.</p>
	<p>Obtenez un bon d'achat Dreamland d'une valeur de 100 € pour 94 €.</p>
	<p>Bénéficiez d'une belle réduction sur le bon d'achat Fun d'une valeur de 50 € : vous ne paierez que 47 € par bon.</p>
	<p>Achetez un bon d'achat Casa d'une valeur de 100 € pour seulement 93 €.</p>
	<p>Commandez dès maintenant vos bons Oh'Green d'une valeur de 100 € : vous ne paierez que 95 €.</p>
	<p>Profitez d'une journée à Plopsaland De Panne à prix réduit : les adultes et les enfants de plus d'un mètre ne paient que 37,50 € au lieu de 48,50 € par billet.</p>
	<p>Obtenez 10 % de réduction en réservant pour la Journée de l'Astronaute à l'Euro Space Center.</p>

Vous aussi, vous appréciez l'automne à sa juste valeur ? Que vous préfériez vous promener dehors lorsque les feuilles tombent ou que vous préfériez rester confortablement à la maison, il y en a pour tous les goûts sur la plateforme d'avantages de la CGSLB. Découvrez toutes les réductions exclusives pour les affiliés du Syndicat libéral sur <https://www.avantages.cgsלב.be>

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

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

Contactez votre secrétariat CGSLB. **Conseil :** téléchargez l'**application Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

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



Les cadres et le personnel direction

Les employeurs des entreprises qui organisent des élections sociales l'année prochaine devront bientôt faire l'annonce officielle concernant, entre autres, la détermination de l'effectif du personnel par catégorie et par fonction des cadres et du personnel de direction. Qu'entend-on exactement par ces termes ?

La procédure électorale débute au plus tard 60 jours avant la publication de l'avis annonçant la date des élections (jour X). En fonction de la date d'élection choisie par l'entreprise, le jour X-60 se situe entre le 15.12.2023 et le 28.12.2023. Le jour X-60 au plus tard, l'employeur informe le Conseil d'entreprise, le CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail) ou, à défaut, la délégation syndicale de la détermination des unités techniques d'exploitation, du nombre de travailleurs dans chaque catégorie, des fonctions du personnel de direction, des fonctions des cadres, de la date d'affichage de l'avis (jour X) et de la date envisagée pour les élections (jour Y). Dans le Librement de ce mois-ci, nous vous proposons une analyse des termes "cadres" et "personnel de direction".

PERSONNEL DE DIRECTION

Notion et définition

La loi électorale définit elle-même la notion de personnel de direction. Il s'agit des personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

Cette définition vaut, en principe, tant pour le CE que pour le CPPT. Puisque le personnel de direction n'est ni éligible ni votant, la définition doit être appliquée de manière restrictive (*Tribunal du travail d'Anvers, division d'Anvers 07.02.2020, AR 20/201/A ; Tribunal du travail de Bruxelles (FR) 12.02.2020, AR 20/401/A*).

Il ressort de cette définition que le personnel de direction se compose de deux niveaux au maximum.

Ainsi, le troisième niveau ne peut être qualifié de cadres, même si ces personnes effectuent des tâches de gestion quotidienne (*Tribunal du travail de Liège, division de Liège 03.02.2020, AR 20/208/A*).

Le premier niveau détient "le pouvoir réel de l'employeur" (*Tribunal du travail de Bruxelles 3.02.2016, AR 16/247/A*).

Les cadres de niveau 1 ne doivent pas nécessairement être liés par un contrat de travail (*Tribunal du travail de Bruxelles (Fr) 05.02.2020, 20/316/A*) ni faire partie de l'unité technique d'exploitation (*Tribunal du travail d'Anvers, division de Hasselt 07.02.2020, AR 2020/39/A ; Cour de cassation 17/10/1983, JTT 1984, 85*).

Le premier niveau peut être un conseil d'administration ou une seule personne (*Tribunal du travail d'Anvers, division d'Anvers 11.03.2020, AR 20/583*).

Les managers de niveau 2 sont des employés qui sont immédiatement subordonnés au premier niveau. Ils doivent donc dépendre directement, sans intermédiaire, de ceux qui appartiennent au premier niveau (*Tribunal du travail d'Anvers, division de Tongres 04.02.2016, AR 16/19/A*).

Le deuxième niveau n'exige pas que les membres du personnel puissent engager l'entreprise, mais ils doivent être chargés de la gestion journalière, ce qui signifie qu'ils ont un pouvoir de décision autonome sur l'entreprise ou une partie de celle-ci (*Tribunal du travail d'Anvers 11.03.2020, division d'Anvers, AR 20/583*).

Un même niveau ne peut pas comprendre des personnes de rang hiérarchique différent (*Tribunal du travail de Bruxelles (Fr) 05.02.2020, 20/316/A ; tribunal du travail d'Anvers, division de Hasselt 07.02.2020, AR 2020/39/A*). Ainsi, si l'un des membres du conseil d'administration a la capacité d'imposer unilatéralement des décisions, il existe différents niveaux hiérarchiques et le conseil d'administration ne constitue pas le premier niveau.

La notion de gestion journalière a une interprétation différente dans le cadre des élections sociales que dans le droit des sociétés. Elle doit être appliquée de manière beaucoup plus restrictive dans le cadre des élections sociales (*Tribunal du travail de Liège, 16.02.2016, AR 16/413/A*).

Il doit s'agir d'un exercice réel et continu du pouvoir de décision en tant qu'employeur (*Tribunal du travail de Bruxelles (Fr) 05.02.2020, AR 20/316*). La gestion journalière ne doit pas seulement être possible mais effectivement exercée (*Tribunal du travail de Liège, division de Liège 03.02.2020, AR 20/208/A*).

Le personnel de direction doit remplir les conditions suivantes : exercer l'autorité et avoir la responsabilité et le pouvoir de prendre des décisions indépendantes et continues à l'égard des travailleurs ou concernant des problèmes importants (*Tribunal du travail de Gand 12.02.2016, AR 16/151/A*).

La définition du personnel de direction ne peut se faire qu'en tenant compte de la fonction réellement exercée. Le contenu de la fonction est donc primordial, de sorte que le tribunal doit procéder à une analyse de la fonction exercée et ne peut donc pas se baser sur l'intitulé de la fonction ou sur le fait que la fonction exercée



figure dans l'AR en application de la législation du travail sur le personnel cadre ou fiduciaire (*Tribunal du travail de Bruxelles (Fr) 12.02.2020, AR 20/401*).

L'indication du caractère managérial ou non d'une fonction doit se faire au niveau de l'unité technique d'exploitation (*Tribunal du travail d'Anvers, division d'Anvers 11.03.2020, AR 20/583/A et 20/584/A*). Étant donné que la définition de l'unité technique d'exploitation peut être différente pour le Conseil d'entreprise et le CPPT, la liste du personnel de direction peut donc également être différente pour ces deux organes (*Tribunal du travail de Bruxelles (Fr) 05.02.2020, AR 20/316A et 20/317/A*).

La jurisprudence considère, entre autres, la fonction, le diplôme, le niveau de rémunération, le statut, l'ancienneté, le rapport entre le nombre de managers et le nombre total de travailleurs, la référence à la notion de "personnes occupant une fonction dirigeante ou une fonction de confiance" telle que mentionnée dans la législation. L'organigramme, bien que non décisif, n'est pas considéré comme un élément déterminant en ce qui concerne les heures de travail (*Tribunal du travail d'Anvers, division de Tongres, 04.02.2016, AR 16/19/A, Tribunal du travail de Gand, 12.02.2016, AR 16/151/A, Tribunal du travail de Gand, 29.01.2016, AR 16/59/A*). L'organigramme, bien que non décisif, reste une indication im-

portante de la classification des niveaux (*Tribunal du travail de Bruxelles (Fr) 05.02.2020, 20/316/A*).

Important

Les personnes appartenant à la catégorie du personnel de direction ne peuvent pas être candidates et n'ont pas de droit de vote. Dans cette catégorie, l'employeur choisit les délégués patronaux.

CADRES

Notion

Le terme cadre est défini par la loi du 20.09.1948 sur l'organisation des entreprises comme : les employés qui, à l'exclusion du personnel de direction, occupent dans l'entreprise une position supérieure, généralement réservée au titulaire d'un diplôme d'un certain niveau ou à ceux qui ont une expérience professionnelle équivalente.

Le législateur a délibérément choisi une définition vague afin qu'elle soit utilisable par n'importe quelle entreprise. L'emploi doit être analysé et évalué concrètement à chaque fois. La comparaison avec d'autres entreprises n'a pas de sens car tant la réalité socio-économique que la nature de l'activité peuvent être différentes. Le nombre de cadres n'est pas pertinent (*Tribunal du travail d'Anvers, Division de Turnhout 07.02.2020, AR 20/X/A*).

>>>

TRIBUNAL DU TRAVAIL

Les cadres doivent faire partie de l'unité technique d'exploitation (*Tribunal du travail d'Anvers, Division Hasselt 07.02.2020, AR 20/39*).

Le caractère supérieur de la fonction exercée peut résulter soit du pouvoir délégué au commis, soit de la nature de la tâche qui lui est confiée. Soit la fonction est supérieure en raison de l'exercice de l'autorité, soit en raison de l'apport propre du travailleur, de l'autonomie (*Tribunal du travail d'Anvers, division de Turnhout 07.02.2020, AR 2020/X/A ; Tribunal du travail d'Anvers, division d'Anvers 07.02.2020, AR 20/199/A et 20/200/A ; Tribunal du travail du Brabant wallon, division de Nivelles 02.02.2016, AR 16/33/A, Tribunal du travail de Bruxelles 08.02.2016, AR 16/151/A*).

Les éléments suivants sont considérés comme non pertinents par la jurisprudence :

- le rapport entre le nombre de cadres et le nombre total d'employés (*Tribunal du travail d'Anvers, division de Turnhout 07.02.2020, AR 20/X/A*)
- le fait qu'une fonction soit une fonction de direction ou une fonction de confiance telle que mentionnée dans la législation sur le temps de travail (*Tribunal du travail de Courtrai 11.02.2004, AR 41029*)
- la possession de connaissances même considérables (*Tribunal du travail de Liège 21.02.2000, AR 302.580/00*)
- la place qu'occupe un poste dans l'organigramme (*Tribunal du travail de Turnhout 06.02.2012, AR 12/93/A*)

Le niveau de salaire et la classification de la fonction ne sont pas des éléments décisifs, mais sont des signes permettant d'estimer le caractère supérieur de la fonction (*Tribunal du travail d'Anvers, Division d'Anvers 07.02.2020, 20/58/A ; Tribunal du travail de Charleroi 01.03.2012, AR 12/131/A*).

Si la définition du terme "cadre" fait référence à une fonction supérieure généralement réservée au titulaire d'un diplôme d'un certain niveau ou à ceux qui ont une expérience professionnelle équivalente, le diplôme n'est important que s'il existe un lien entre le diplôme et le contenu réel de la fonction qui présuppose un leadership, une autorité, une initiative ou une indépendance. Le tribunal du travail d'Anvers a également précisé que tout diplôme de l'enseignement supérieur ne peut être considéré comme un diplôme de niveau supérieur au sens de la loi. La valeur des diplômes doit être relativisée en raison du grand nombre de diplômes (de bachelier) et de l'afflux de jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ou universitaire (*Tribunal du travail d'Anvers, division de Turnhout 07.02.2020, AR 20/39*).

Important

La notion de cadre ne joue un rôle que pour les élections au Conseil d'entreprise. Lors des élections au CPPT, ces travailleurs sont considérés comme des employés.

PAS D'ACCORD !

Aucun recours n'est possible contre les informations fournies le jour X-60.

Entre le jour X-60 et le jour X-35, l'employeur consulte le CE, le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale, sur ces postes. Le résultat de cette consultation ne lie pas l'employeur. Le jour X-35, l'employeur doit annoncer sa position finale par écrit. Il est possible de faire appel de la décision sur les postes (et non de la liste indicative des noms) devant le tribunal du travail. Toutefois, le délai d'appel est extrêmement court, à savoir sept jours civils (X-28). La charge de la preuve incombe aux plaignants, c'est-à-dire aux travailleurs concernés ou aux organisations représentatives.

Ilse Veugen

Chef du service juridique



The screenshot shows the homepage of lemanuel.be, a website for labor law. At the top, there is a navigation bar with the CGSLB logo, a search bar, and links for 'Mon compte', 'Ma liste d'impressions', and 'Se déconnecter'. Below the navigation bar, the main heading reads 'Bienvenue sur Le Manuel du Travailleur'. There are four main content boxes, each with a title and a brief description:

- Droit Individuel du Travail**: Un contrat de représentant ou d'employé, à temps plein, à durée déterminée... ? Que faire en cas de maladie, de mariage, de mandat politique, de chômage temporaire... ? Travail d'étudiant, travail à domicile, licenciement et préavis...
- Droit collectif du Travail**: Commissions paritaires, conventions collectives, conseil d'entreprise, comité de prévention et de protection au travail, transfert d'entreprise, vous trouvez les éléments applicables à tout un groupe de travailleurs.
- Réglementation du Travail**: Quelles sont les règles en matière de crédit-temps, quels éléments constituent le salaire, combien d'heures peut-on travailler par jour, par mois, par an ? Le règlement de travail, la lutte contre les discriminations, la surveillance de santé, les aspects psycho-sociaux du travail.
- Sécurité sociale**: Qu'est-ce que la rémunération ? Quand payer des cotisations sociales et à quoi servent-elles ? Que faire en cas d'accident du travail, de maladies professionnelles ou si je tombe malade ? À quelles indemnités ai-je droit ? Qui paye quelles allocations et indemnités ?

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.

L'état de l'UE selon la présidente Von Der Leyen

Ursula Von Der Leyen, présidente de la Commission européenne depuis 2019, a prononcé son traditionnel discours sur l'état de l'Union ce mercredi 13 septembre 2023 devant le Parlement européen. Elle se veut rassurante : beaucoup a été fait, mais il faut toutefois persévérer !

Le discours sur l'état de l'Union est un événement annuel durant lequel la présidente de la Commission dresse devant le Parlement européen le bilan de ses actions sur l'année écoulée. C'est également l'occasion de présenter les grands axes de la politique européenne pour l'année à venir. Ce mécanisme démocratique renforce le contrôle du Parlement européen, élu au suffrage universel, sur l'exécutif.



UNE PRÉSIDENTE MOUVEMENTÉE

Arrivant progressivement au terme de son mandat (2019-2024), ce discours est l'opportunité pour la présidente de revenir sur son parcours en tant que cheffe de l'exécutif européen avant les élections de 2024. Sa prise de fonction fut marquée par de multiples crises, à savoir la pandémie de la covid-19, l'inflation et la guerre entre la Russie et l'Ukraine aux frontières de l'Union européenne. En dépit de ces chocs, elle affirme que 90% de ses engagements, présentés lors de son premier discours en 2019, ont été tenus. Ce pourcentage ne signifie pourtant pas que sa présidence fut facile, loin s'en faut. Le bilan au niveau économique et social est mitigé, deux grands défis ont été identifiés par la présidente : le manque de main d'œuvre et la charge administrative des entreprises.

EMPLOIS EN ATTENTE DE TRAVAILLEUR-EUSE-S

Les mécanismes de solidarité européens mis en place durant la pandémie ont limité les conséquences néfastes de l'inflation et de la covid sur le marché du travail. La présidente de la Commission affirme d'ailleurs que « L'Europe est proche du plein emploi ». Elle pointe, néanmoins, un manque de main d'œuvre qualifiée. À la lecture des chiffres

avancés, près de 74% des PME déclarent ne pas trouver de travailleur-euse-s qualifié-e-s. La solution proposée serait de s'axer autour des jeunes, des femmes mais aussi de favoriser une immigration de main-d'œuvre qualifiée. Bien que le public précédemment cité soit une des clés de résolution du problème, il ne faudrait pas concentrer l'ensemble des efforts sur les travailleur-euse-s déjà qualifié-e-s et ignorer ceux qui le sont moins comme à l'habitude. D'autant plus que ces mécanismes de solidarité européens, tels que SURE, bien qu'ayant démontré leur utilité, n'ont pas été renouvelés par la Commission, réduisant dès lors la lutte contre la précarité, la lutte contre les pertes d'emploi et le soutien à la transition écologique et digitale.

CHARGE ADMINISTRATIVE TROP LOURDE ?

La présidente de la Commission résume la seconde problématique de la manière suivante : « Il est temps de faciliter l'activité des entreprises en Europe ! ». Selon la Commission, la lourdeur administrative à laquelle font face les PME freine leur compétitivité. Afin de pallier à cette lourdeur, la Commission se fixe un allègement de 25% des exigences en matière de rapports et d'informations de ces entreprises au niveau européen. En plus de cela, un comi-

té indépendant chargé d'évaluer la compétitivité des futurs textes législatifs sera constitué. La nomination d'un représentant des PME auprès de la commission complète la série de solutions proposées. La CGSLB, favorable à un marché de l'emploi dynamique, rappelle que les PME sont les employeurs des 2/3 des travailleur-euse-s européen-ne-s. Réduire les exigences en matière de rapports et d'informations de manière excessive pourrait nuire à la transparence d'une large section du marché du travail.

À moins d'un an des élections européennes, quelle conclusion tirer de ce mandat qui arrive à son terme ? Certaines avancées politiques, très difficiles, sont à noter. Nous saluons également la volonté de la Commission, pour la présidence belge, début 2024, d'intensifier la collaboration avec les syndicats européens. Face aux efforts déployés en faveur des entreprises, cela reste toutefois insuffisant. Concernant les droits des travailleur-euse-s, le chantier reste immense. Comme le démontre les points abordés durant l'état de l'Union ainsi que les solutions avancées, la Commission a priorisé les besoins des entreprises au détriment de ceux des travailleur-euse-s. D'un point de vue syndical, cette position interroge. Pour l'heure, il est dès lors difficile de croire à une amélioration sensible et crédible des droits des travailleur-euse-s pour la dernière année de la présidence Von Der Leyen. Nous devrions plutôt résumer son mandat de la manière suivante : beaucoup a été fait pour les entreprises, il faut toutefois persévérer en faveur des droits des travailleur-euse-s ! ■

Raphaël Boateng
Conseiller Affaires européennes

Transport : Une approche multidisciplinaire pour lutter contre le dumping social

Une journée d'étude consacrée à la lutte contre la fraude et le dumping social dans le transport a été organisée par la CGSLB. Plusieurs acteurs du secteur ont expliqué leur rôle dans ce combat qui nécessite une étroite coopération entre plusieurs services, tant au niveau national qu'international.



Une quarantaine de travailleurs du secteur du transport ont participé à une journée d'étude organisée par le service secteurs de la CGSLB.

Ce vaste espace de libre échange des personnes, des biens et des capitaux qu'est l'Union européenne pose des défis en termes de détachement, de fraude sociale et de dumping social, en particulier depuis son élargissement. Afin de lutter contre les dérives, plusieurs services et organisations doivent coopérer, car les problèmes sont parfois liés à la fois au travail, à l'immigration, au trafic d'êtres humains, aux impôts, à la concurrence déloyale, etc.

Le vendredi 29 septembre, une quarantaine de travailleurs du secteur du transport, qu'ils soient chauffeurs ou employés administratifs, ont participé à une journée d'étude organisée par le service secteurs de la CGSLB. Plusieurs représentants de services et d'organisations sont venus présenter comment, à leur échelle, ils participent à la lutte contre le dumping social et les différentes fraudes dans le secteur du transport. À noter que le dumping social touche d'autres secteurs, notamment la construction, l'agriculture,....

ELA, UNE INITIATIVE EUROPÉENNE

ELA, ou « European Labour Authority », est une création récente de la Commission européenne puisqu'elle a vu le jour en 2019.

Cette organisation qui emploie environ 140 personnes, parmi lesquels 27 officiers de liaison représentant chacun un pays de l'UE, veille à ce que les différents textes législatifs en matière de mobilité des travailleurs et de sécurité sociale soient plus clairs et plus accessibles.

En effet, dans des dossiers qui concernent plusieurs pays, il est nécessaire pour les inspecteurs du travail d'avoir accès aux informations dont ils ont besoin dans leur propre langue, et donc de s'adresser aux bonnes personnes dans le pays concerné. ELA vient répondre à ce besoin en fournissant des traductions fiables. Elle favorise la coopération et l'échange d'informations entre les inspecteurs en organisant des ateliers et des formations pour ceux-ci. Elle met à disposition son outil informatique IMI pour échanger ces informations de manière sécurisée et servir de bibliothèque multilingue.

ELA possède elle-même un volet « inspections » et mène régulièrement des contrôles en coopération avec les douanes et la police locales. Elle s'assure alors que les travailleurs contrôlés respectent les règles du libre-échange, du détachement, de la sécurité sociale, etc. L'année dernière, via ses multiples semaines d'actions, elle a contrôlé plus de 700 véhicules : presque 50% d'entre eux étaient en infraction. Quand un dossier qui nécessite la coopération de plusieurs États membres patine, c'est-à-dire que toutes les solutions nationales ont été utilisées, les partenaires sociaux veulent faire appel à ELA pour mener l'enquête.

Enfin, ELA fait usage de son volet « communication » en menant des campagnes de sensibilisation et d'information. En 2022, son action était justement tournée vers le transport routier. En 2023, elle met l'accent sur le secteur de la construction, mais toujours en gardant un œil attentif sur le transport. Elle propose notamment des informations sur les normes européennes en termes de droit de repos à destination des chauffeurs, et ce en 35 langues. Il est en effet important que les travailleurs du transport, peu importe leur pays d'origine et leur langue, soient conscients de leurs droits afin de pouvoir réclamer ce qui leur est dû. Il arrive encore trop souvent que ces travailleurs, parfois originaires de pays hors-UE, soient exploités ou commettent des infractions sans le savoir ou sans avoir le choix. Pour lutter contre le dumping social, il faut certes un outil d'inspection efficace, mais aussi que les travailleurs soient bien au courant eux-mêmes de la législation.

SIRS, LE COORDINATEUR BELGE

Le SIRS (Service d'Information et de Recherche Sociale) agit à peu près à la manière d'ELA, mais au niveau belge. Il coordonne les

différents services d'inspection (ONSS, ONEM, inspections du travail CLS et CBE, INASTI, INAMI) ainsi que d'autres services (police fédérale, de la route, locale, SPF mobilité, auditeurs du travail, juges d'instruction, agences pour l'emploi, réseau administratif d'exécution) pour lutter au mieux contre la fraude sociale. Le SIRS ne mène pas lui-même des contrôles (contrairement à ELA), mais sert d'huile pour cette machine complexe. Il agit au niveau politique pour mettre en place des stratégies concrètes, soumises plusieurs fois par an au gouvernement.

La coopération se fait par le biais de cellules d'arrondissement, en réalité organisées par provinces, pour agir à la suite de plaintes, mener une campagne, etc. Dans son plan d'action de lutte contre la fraude sociale 2023-2024, le SIRS a formulé 7 objectifs stratégiques : réduire la fraude sociale et le dumping social, garantir une concurrence loyale pour assurer la compétitivité des entreprises, créer un marché du travail inclusif qui garantit la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs, renforcer les services d'inspection, simplifier l'administration et la législation, augmenter le risque d'être pris et améliorer l'efficacité des sanctions, et prévenir la fraude sociale.

Le SIRS met à dispositions sur son site des informations sur la fraude sociale, avec par exemple les documents que les chauffeurs doivent présenter lors d'un contrôle. Il est même possible d'y introduire directement une plainte, par exemple une suspicion sur quelqu'un qui travaillerait au noir, plutôt que de s'adresser au service d'inspection. Niveau communication, le SIRS mène actuellement une campagne médiatique avec ELA pour prévenir le dumping social dans les secteurs sensibles à la fraude. En tant que syndicat, la CGSLB participe activement avec le SIRS aux discussions en matière d'emplois et pour contribuer à rendre la législation plus claire.

Également présent lors de cette journée d'étude, le SPF Mobilité effectue des contrôles. Ceux-ci peuvent avoir lieu sur les routes : des agents avec des brassards mentionnant « SPF Mobilité » peuvent ordonner à des véhicules de s'arrêter. D'autres contrôles, sur base d'une suspicion, peuvent être menés directement dans une entreprise. La direction est alors prévenue de la visite.

LE MOBILITY PACK

Afin que le secteur du transport puisse croître dans un équilibre entre le social et la libre concurrence, l'UE a créé un Mobility Pack (ou paquet Mobilité). Il s'agit d'un ensemble de règles pour garantir une bonne mise en œuvre et une bonne application de la législation sur le transport routier, et il se divise en trois piliers :

- pilier détachement : définit les règles en matière de détachement des travailleurs, c'est-à-dire le fait d'avoir une activité dans un pays où son entreprise n'est pas présente. Dans le cas du transport routier, un point important est de se poser la question du lien entre le chauffeur et le territoire où il se trouve. Si une partie de son trajet est considéré comme un détachement, alors les règles sociales et son salaire doivent s'y adapter. Par exemple, si un chauffeur polonais roule constamment en Belgique et dans les pays voisins sans revenir régulièrement en Pologne, alors il doit être payé au salaire belge et non polonais. Il en va de même pour les chauffeurs hors-UE.
- pilier accès à la profession : c'est le pilier qui lutte contre les firmes « boîtes postales », qui n'existent que pour une adresse et contournent ainsi la législation. Pour éviter qu'elles ne se développent, il faut poser des règles strictes sur ce qu'est une firme de transport. Par exemple, la firme en question doit pouvoir prouver que ses camions reviennent sur site (et donc dans le pays d'origine) au maximum toutes les 8 semaines. Ce pilier a également élargi le régime des sanctions : un employeur peut être déclaré co-responsable de fraude s'il travaille en toute conscience avec une firme frauduleuse. En cas de fraude avérée, l'outil IMI, cité plus haut dans cet article, permet de contacter plus facilement un employeur à l'étranger.
- le troisième pilier porte sur les lois sociales sur le transport. Il définit par exemple les règles du tachygraphe, cet appareil qui enregistre la trajectoire, avec des indices de temps, du véhicule. Il permet de savoir si un chauffeur prend bien des pauses, ne roule pas trop vite, et rentre chez lui assez régulièrement. Les inspecteurs ont déjà vu des cas d'abus où des chauffeurs passaient plus d'un an sans pouvoir rentrer chez eux. Selon la règle, au bout de 4 semaines, le chauffeur peut exiger de rentrer chez lui, aux frais de son employeur. Pour qu'une



Plusieurs représentants de services et d'organisations sont venus présenter comment, à leur échelle, ils participent à la lutte contre le dumping social et les différentes fraudes dans le secteur du transport.

règle soit suivie, encore faut-il que le chauffeur en ait connaissance, d'où la nécessité des campagnes de communication comme en réalise ELA.

Dans la suite de cette journée d'étude, Stijn Ackaert, inspecteur sociale auprès du SIRS, a détaillé deux termes importants pour le transport international : l'emploi usuel et le détachement. Déterminer l'emploi usuel d'un chauffeur est essentiel, car cela va ensuite s'appliquer au droit social, au droit du travail, notamment au salaire de ce chauffeur. Si un chauffeur philippin a son emploi usuel en Belgique, il doit alors être payé au salaire belge, bénéficier des jours de congés prévus par la législation et de tous les avantages octroyés par la CCT de son secteur (jours de congé supplémentaires, primes, chèques-repas, etc.).

Mr Ackaert a ensuite expliqué les règles du détachement. Un nouveau modèle, bien que complexe, vise à mieux définir ce qui ressort du détachement et ce qui ne l'est pas. S'il y a détachement, l'employeur est tenu de la signaler sur l'IMI, il sera alors clairement identifié et ses informations de contact apparaîtront. La déclaration doit évidemment être authentique, vérifiable (y compris par le chauffeur) au moyen d'un code QR. Les sanctions peuvent grimper jusqu'à 48.000 euros. À ce titre, c'est grâce aux syndicats, en accord avec les employeurs, que les montants des sanctions ont récemment augmenté. Un chauffeur qui s'estime lésé peut faire appel à un syndicat comme la CGSLB pour

se défendre au tribunal et réclamer son juste salaire (pas seulement une sanction pour l'employeur).

LE RÔLE DE LA POLICE

En dernière partie de journée, un membre de la police fédérale est venu mettre en lumière le travail de son institution en matière de traite des êtres humains, un fait qui est malheureusement parfois constaté dans le transport. Régulièrement, la police fait face à des cas où des chauffeurs sont forcés de dormir de longues périodes dans leur camion ou dans des entrepôts dans des conditions indignes. L'année dernière, un grand contrôle effectué sur plus de 200 camions dans un parking à Zeebrugge a permis d'ouvrir une enquête pour traite d'êtres humains. Plusieurs dizaines de chauffeurs ukrainiens et russes dormaient constamment dans leur camion, travaillaient 6 jours sur 7, sans avoir d'autre choix que de passer leur 7e jour sur le parking, ou dans leur véhicule. En matière d'hygiène, presque rien n'était prévu pour eux, des toilettes sales et trop peu nombreuses, il n'y avait pas d'accès à de l'eau potable, etc. Un contrat de travail fourni par un des chauffeurs révélait son salaire : 750 euros brut. Les contrôles ne servent pas qu'à mettre des PV, mais aussi de s'assurer à ce que ces chauffeurs soient bien payés et bien traités.

De plus en plus, les employeurs vont chercher des chauffeurs hors-Europe, beaucoup en Ukraine et en Moldavie, pour les payer au salaire le plus bas. Dans les pays européens,

les salaires augmentent, mais les différences sont encore trop élevées. Des chauffeurs bulgares, roumains ou polonais vont respectivement avoir un salaire net mensuel de 300, 400 et 750 euros, mais ne vont pas s'en rendre compte grâce aux indemnités obtenues par le fait de travailler en Belgique. Le souci, c'est qu'au moment de leur pension, ou en cas de maladie, leur indemnité sera calculée en fonction de leur salaire net. C'est aussi sur la base de celui-ci que l'employeur va payer des cotisations (les 300 à 750 euros) et pas sur le reste, ce qui va créer une concurrence déloyale par rapport aux chauffeurs belges.

UNE LUTTE MULTIDISCIPLINAIRE

Les différentes présentations au cours de cette journée ont démontré à quel point la lutte contre le dumping social dans le secteur du transport ne sera efficace que si elle est multidisciplinaire. Les pays d'Europe occidentale ont beaucoup d'emplois à offrir dans ce secteur, mais manquent cruellement de main d'œuvre, et il est normal qu'ils puissent attirer des travailleurs d'Europe de l'Est, voire de pays hors-UE. Mais ce n'est qu'en coopérant que les pays membres, et les différents services nationaux dans chacun de ceux-ci, pourront atteindre cet objectif d'une Europe qui offre une véritable concurrence loyale. Des acteurs tels qu'ELA, le SIRS, mais aussi les syndicats européens, agissent dans ce sens pour faire évoluer la législation et rendre à terme la pratique du dumping sociale impossible. ■

Séminaire intersyndical : comment rendre les restaurants d'entreprises plus durables ?

La transition juste ne doit plus rester dans le domaine du rêve. Elle est désormais devenue indispensable pour faire face aux enjeux majeurs (changement climatique, catastrophes naturelles, croissance des inégalités, dépendance aux ressources...) tant pour la Région bruxelloise, que pour la Belgique et l'Europe.

Pour faire face aux différents défis, il est nécessaire que les politiques soient à la fois économiques, sociales, environnementales et qu'elles tendent vers des emplois durables et de qualité.

La transition est au centre de la stratégie Go4Brussels, l'un des piliers de l'Accord du gouvernement 2019-2024. Pour atteindre ses objectifs, la Région a entériné le principe que progressivement seules les entreprises exemplaires du point de vue social et/ou environnemental auront droit aux aides publiques.

Les mesures mises en place par la Région bruxelloise se concentrent sur 6 secteurs prioritaires, parmi lesquels l'alimentation, une thématique incontournable tant pour les ménages que pour les entreprises.

Le réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement (BRISE), organise dans le cadre de la Shifting economy week, une après-midi de réflexion et d'échange sur le thème « Les cantines durables mises en place en entreprise grâce à la concertation sociale ».



Quand ? Le lundi 20 novembre 2023 de 12h00 à 16h00 à la CGSLB Bruxelles, Boulevard Baudouin, 8 1000 Bruxelles.

Inscription obligatoire yael.huysse@cgsלב.be (pour une libération éventuelle, vous devez contacter votre permanent).

Vous envisagez de vous porter candidat à Bruxelles pour les prochaines élections sociales ?

Inscrivez-vous à nos sessions d'informations « Welcome Time » !
Rendez-vous sur le site www.devenezcandidat.be pour valider votre participation en quelques clics.

Prochaines sessions :

- le 17 octobre
- le 7 novembre
- le 21 novembre
- le 5 décembre
- le 19 décembre

Une équipe face aux réformes

Rencontre avec l'équipe syndicale du Chirec de Braine-l'Alleud, confrontée à plusieurs défis dans un secteur déjà très particulier qu'est le milieu hospitalier.



De gauche à droite, Frédéric Arcari, Christophe Joret, Mickaël Bonneau (secrétaire permanent), Carine Hoorelbeke, Anita Dubois

Après que la crise Covid a mis en lumière le manque de moyens dans le monde médical, le gouvernement a annoncé cette année une réforme en profondeur de la profession infirmière. Celle-ci vise à « soutenir et renforcer notre personnel de soins : pour avoir plus de personnel au chevet du patient, une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail ». Concrètement, des changements vont être apportés sur la délégation des tâches et l'échelle de soins, et une nouvelle fonction fera son apparition : l'aidant qualifié.

NOUVELLE ORGANISATION

Pour l'équipe syndicale du Chirec de Braine l'Alleud (le seul site Chirec hors Bruxelles), les réformes ne sont pas mauvaises en soi, mais pas évidentes à appliquer sur le terrain. Par exemple, ce bouleversement annoncé de la délégation des tâches risque de semer la confusion dans les équipes. La quasi-totalité des décisions et responsabilités revient actuellement aux infirmières, les aides-soignants n'ont qu'une liste très limitée d'actes qu'ils peuvent réaliser en autonomie, mais qui sera vraiment en charge de quoi après cette réforme ? Il faudra sans doute du temps pour

que les différents corps de métiers s'adaptent à leur nouvelle organisation.

L'équipe le reconnaît, une réforme est nécessaire : les infirmiers croulent actuellement sous les charges administratives, ce qui leur laisse trop peu de temps pour véritablement s'occuper des patients. Chaque tâche, chaque soin, chaque médicament donné, chaque dossier du patient doit être encodé dans un système informatique. Ainsi, le ministère de la Santé peut se targuer d'une énorme quantité de données à disposition, mais dans quel but ?

Une autre réforme engagée depuis des années devrait être mise en pratique : le réseau Chorus, lequel vise à rassembler seize sites hospitaliers autour de Bruxelles afin de renforcer la complémentarité entre eux. Par exemple, un patient du CHU Saint-Pierre nécessitant une hospitalisation en cardio serait redirigé vers Erasme qui possède un excellent service dans ce domaine. Une bonne idée dans la théorie, qui s'annonce plus compliquée sur le terrain, d'autant que cela risque d'engendrer une disparition de certains services dans des hôpitaux plus petits et de forcer les patients à parcourir plus de kilomètres pour avoir accès à un service. Les réformes à venir doivent répondre à un objectif de soins certes plus efficace, mais aussi plus humain.

Trop de changements ne sont pas bons non plus pour le personnel. Comme l'explique Mickaël Bonneau, secrétaire permanent à la CGSLB, le monde médical doit évoluer avec son temps, mais le personnel a aussi besoin de stabilité, de sa « zone de confort » dans son travail au quotidien. Les délégués CGSLB du Chirec combinent ainsi la difficulté liée à la multiplicité des sites, l'application des nouvelles réformes sur le terrain, les impératifs privés de leurs affiliés en plus de tout faire pour préserver la qualité de ce service à la société qu'est le soin.

REVENDEICATIONS

Toutes les réformes mises en place ne répondent pas aux revendications des soignants. L'équipe syndicale du Syndicat libéral au Chirec réclame toujours une reconnaissance des soignants comme métier lourd et pénible, avec des aménagements possibles en fin de carrière. Ensuite, puisque les infirmiers-ères croulent sous les tâches administratives et logistiques, il faut envisager d'engager du personnel qualifié, avec accès à l'informatique, à même de s'en charger. La surcharge de paperasserie médicale, avec des dossiers des patients ultra complets, engendre déjà en soi une charge de travail très élevée pour le personnel administratif.

Car si une réforme de la profession infirmière est sur les rails, les autres métiers de l'hôpital ont aussi leurs défis quotidiens qui demandent plus de mesures et de moyens. Comme les infirmiers-ères, les aides-soi-



Le gouvernement a annoncé cette année une réforme en profondeur de la profession infirmière.

gnants sont témoins de situations à forte charge émotionnelle et doivent être soutenus à cet égard. Les brancardiers sont par exemple confrontés à des risques de blessures liés au transport de patients encombrants ou lourds, le tout sous une pression constante pour assurer un service rapide et sûr. Le personnel de sécurité, déjà chargé de surveiller constamment les zones sensibles de l'hôpital, doit quant à lui parfois gérer des patients et des visiteurs agités.

Puisqu'un hôpital fonctionne en 24/7, les systèmes informatiques doivent constamment être maintenus et opérationnels, et les informaticiens sont également les garants de la sécurité des données médicales et de la protection de la vie privée, dans un monde où les cyberattaques sont de plus en plus fréquentes et dangereuses. Il faut enfin rendre chaque profession liée au soin plus attractive, avec des places en crèche, des chèques repas, ou le parking gratuit à l'hôpital.

UN MODE DE TRAVAIL TRÈS « CGSLB »

Pour constituer ses revendications et ses thèmes de campagne, l'équipe syndicale

s'appuie sur des enquêtes régulières auprès du personnel. Les délégués CGSLB travaillent d'ailleurs tous au sein de l'hôpital, gardant un contact réel avec le terrain afin de faire remonter au mieux les préoccupations de leurs collègues. Dans un secteur où il est plus difficile de mobiliser (les soignants grévistes ou en manifestation ont davantage tendance à culpabiliser par rapport à leurs collègues surmenés et à leurs patients), les actions sont régulières mais « pas envahissantes », toujours en accord avec la base.

Les délégués et le secrétaire permanent définissent ensemble leur communication et leurs actions à travers un mode de travail très « libéral » où chacun expose sa vision et ses projets, dans une relation basée sur la confiance et la responsabilité. Puisque les choses bougent lentement dans le milieu des soins, la faute aux budgets toujours plus serrés, l'équipe syndicale a pu obtenir au personnel des repas à la cantine pour 2 euros au bout d'un an de négociations, et continue à se battre pour ses autres revendications. Une méthode discrète, avec du dialogue, sans casse, qui attire de plus en plus d'affiliés. ■

Recyclage : de l'urine à l'engrais agricole



L'idée n'est pas nouvelle ! Des centres de recherche s'intéressent depuis un certain temps à la transformation de l'urine en engrais. Aujourd'hui, la chose se concrétise à l'échelle industrielle.

Une start-up, sensible à la préservation de la ressource en eau et dans la transition agricole, va mettre sur le marché français et belge une solution alternative aux engrais chimiques.

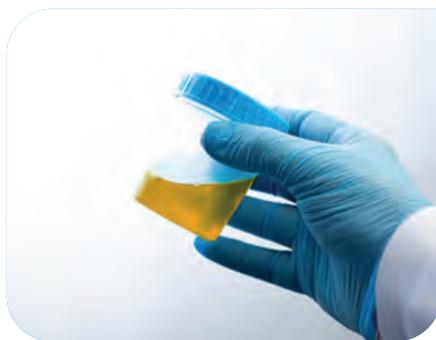
UNE ALTERNATIVE INTÉRESSANTE

L'idée de l'entreprise est d'utiliser l'urine, non pas directement comme fertilisant, mais pour cultiver des bactéries qui elles joueront le rôle de biofertilisants. Ces bactéries stimulantes sont destinées à remplacer les engrais chimiques. L'usage de ces micro-organismes est déjà répandu en agriculture, mais leur coût de développement les rend inabordables. L'option de l'urine permet de contourner ce problème. La start up collecte la matière première à maximum 150 km de l'unité de transformation, via des partenariats avec des loueurs de toilettes sèches, des laboratoires d'analyses médicales et des enseignes recevant du public. L'urine collectée est transportée en cuves vers l'usine où elle est transformée par un procédé reposant sur la filtration et la fermentation. Ces procédés permettent le développement de bactéries intéressantes d'un point de vue agricole. Les bioproduits qui en résultent sont distribués en zones agricoles, contribuant à la bonne fertilisation des sols.

L'objectif est de proposer aux agriculteurs une alternative écologique aux engrais de synthèse, plus naturelle, plus efficace et moins chère.

POLLUTION DES SOLS ET DES EAUX

En valorisant l'urine humaine sous forme de biostimulants, la jeune start-up, lauréate du Programme d'investissements d'avenir opéré par l'Agence ADEME, contribue à l'amélioration de notre gestion des eaux et à la réduction de la consommation d'engrais chimiques, deux leviers non négligeables de la transition juste. On le sait, le modèle sur lequel repose la production agricole actuelle n'est pas durable, car



fortement tributaire des ressources en eau et des ressources fossiles. Elle utilise une mécanisation lourde et recourt systématiquement aux engrais chimiques et aux pesticides. Ces engrais, destinés à augmenter le rendement des cultures, sont responsables de la pollution massive des sols, de la pollution des eaux souterraines, et de la perte de la biodiversité. Aujourd'hui, on estime que l'activité agricole est responsable à 66% de la pollution de l'eau aux nitrates.

DE DÉCHET À RESSOURCE

Même si son potentiel fertilisant a été démontré à de nombreuses reprises, l'urine est toujours considérée comme un déchet. Elle contient de l'azote, du phosphore et du potassium, des nutriments rejetés par notre corps qui sont usuellement mélangés aux eaux usées et se retrouvent dans le milieu naturel, occasionnant des problèmes d'eutrophisation en milieu aquatique. À ce jour, l'épandage des boues de station d'épuration ne permet qu'un recyclage limité du phosphore et de l'azote contenus dans les eaux usées.

Le processus mis en place par la jeune biotech donne des rendements intéressants, le déchet étant la principale ressource. Le dispositif de collecte permet de collecter l'urine pure, sans dilution dans l'eau potable (via les WC de sites très fréquentés avec des urinoirs sans eau comme les festivals et les événements, des Uri

trottoirs, des urinoirs d'autoroutes ou de sites touristiques, etc.). Selon les chiffres avancés par la start-up, elle propose donc une piste de solution aux 160 milliards de litres d'eau potable souillés chaque année en Belgique par 5 milliards de litres d'urine.

De plus, l'impact carbone des biostimulants à base d'urine est impressionnant : le produit est 165 fois moins polluant que les engrais phosphatés actuellement sur le marché. Il n'est pas volatil et ne se disperse pas dans l'air. Le processus de production quant à lui ne génère que très peu de déchets : à peine 50 kg pour 2 millions de litres d'urine transformés. Ces résultats montrent que le déploiement de filières de valorisation de déchets peut contribuer à une transition vers une société circulaire.

ASPECTS RÉGLEMENTAIRES

Dans le cadre de la transition vers une économie circulaire, la réglementation européenne sur les fertilisants d'application depuis 2022 encourage l'utilisation d'engrais issus de matières recyclées ou organiques. Jusqu'alors, seule la commercialisation dans l'UE des engrais minéraux était réglementée. Pour être exportés au sein de l'UE, les autres engrais devaient satisfaire à la législation du pays destinataire. Le nouveau règlement définit les conditions auxquelles doivent répondre les fertilisants « UE » minéraux et organiques pour être librement commercialisés sur le marché européen, ce qui favorisera leurs échanges. Cela a sans doute été un levier pour l'entreprise qui a obtenu des autorisations de mise sur le marché dans 6 pays européens, dont la Belgique. Elle prévoit la construction d'un site industriel en Wallonie d'ici 2027.

Plus d'infos : <https://toopi-organics.com> ■

Charline Wandji
Conseillère Environnement à la Régionale
wallonne de la CGSLB

Chômeur complet ?

N'oubliez pas de prendre des vacances !

En tant que chômeur, vous avez droit à des vacances d'une durée maximale de quatre semaines par an. Pendant cette période, vous ne devez pas être disponible pour travailler et vous pouvez séjourner à l'étranger.

Sur votre carte de contrôle, indiquez tous les congés avec la lettre "V" !

Si vous avez droit au pécule de vacances en 2023 (parce que vous travailliez encore pour un employeur en 2022), vous ne pouvez pas bénéficier de l'allocation de chômage pour les vacances. Si vous n'avez pas travaillé en 2022, vos allocations de chômage continueront à être payées pendant votre période de vacances.

Attention ! Les jours fériés couverts par le pécule de vacances mais non encore pris au cours de l'année seront déduits de vos allocations en décembre. Il se peut donc que vos allocations soient un peu moins élevées. Gardez cela à l'esprit pour ne pas avoir de mauvaises surprises.



Vous recevrez une lettre de la CGSLB en octobre. Elle vous indiquera le nombre de jours de congés payés qu'il vous reste à épuiser. Si vous n'êtes pas d'accord avec ce calcul, contactez votre secrétariat CGSLB. Si vous nous fournissez les pièces justificatives

nécessaires (fiches de vacances, fiches de paie ou attestations de l'employeur), il est possible de rectifier la situation. ■

[Service organisme de paiement](#)

Une bien triste nouvelle

Edith Lohmann, déléguée bien connue dans le gardiennage nous a quittés soudainement ce vendredi 22 septembre.

Edith représentait la CGSLB depuis de très nombreuses années et travaillait chez G4S sur le site de Brussels Airport jusqu'au mois d'août dernier, moment où elle avait décidé de prendre sa pension.

Edith était un membre actif de notre Airport Comité, participait à toutes les réunions annuelles du Comité régional flamand ainsi qu'au Comité national de la CGSLB. Elle répondait également présent pour chaque

action, manifestation avec le même engagement et la même énergie que lorsqu'elle représentait et accompagnait ses collègues qui éprouvaient des difficultés.

Des dizaines de messages et témoignages nous sont déjà parvenus à ce jour qui confirment que notre Edith laisse un grand vide chez tous ceux qui l'ont connue.

Ce mardi 26 septembre, tous les délégués et militants des différentes entreprises du gardiennage réunis pour une journée de formation sectorielle à Bruxelles se sont



Sophie Crombain et Edith Lohmann (à droite)

tous mis debout pour lui rendre hommage avec une minute de silence.

Au revoir Edith, nous ne t'oublierons pas. ■

[Sophie Crombain](#)

**Vous voulez poser votre
candidature pour la CGSLB
aux élections sociales
de 2024?**

**Vous avez des
questions ou vous
aimeriez assister à une
session d'information?**

**Vous désirez
davantage d'infos
à ce sujet?**



**Pour en savoir plus, visitez
www.devenezcandidat.be**

ÉLECTIONS SOCIALES 2024



**INVESTISSEZ VOTRE ÉNERGIE
DANS LE SYNDICAT POSITIF**

