

Syndicaliste

Le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 octobre 2021 / n° 952



La marche pour le climat Plus que des slogans 10-11

3-9

Budget 2022

Sévérité sur le plan du
marché du travail,
laxisme sur le plan fiscal

12-13

Climat

«La Cop 26 doit être
le départ d'une décennie
d'actions»

16-17

Covid Safe Ticket

L'employeur
peut-il le demander?



- OPINION**
- 2 **Péril sur l'action collective et le droit de grève**
- BUDGET FÉDÉRAL**
- 3 **Accord budgétaire:** sévérité sur le plan du marché du travail, laxisme sur le plan fiscal
- 4-9 **Un accord global** après une année de gouvernement De Croo
- CLIMAT**
- 10-11 **La marche pour le climat:** plus que des slogans
- 12-13 «La Cop 26 doit être le départ d'une décennie d'actions»
- 13 «Les inondations sont une illustration des changements climatiques»
- EN ACTION**
- 14 **Travailleurs de plateformes:** «Le combat de l'avenir»
- DANS L'ENTREPRISE**
- 15 **Votre entreprise est-elle solide?**
Demandez un rapport financier!
- MESURES CORONA**
- 16-17 **Covid Safe Ticket:** l'employeur peut-il le demander?
- 17 **Mesures corona:** suite
- DROIT DU TRAVAIL**
- 18 **Covid 19:** salaire garanti et abandon d'emploi
- 19 **Vous donnez votre démission?** Vous avez droit à 13 semaines de préavis maximum
- BOÎTE À OUTILS**
- 20 **Brochure:** Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques



Piquet de grève lors de la grève nationale, le 15 décembre 2015.

© Donatienne Coppieters

Péril sur l'action collective et le droit de grève

La CSC est incontestablement en faveur d'une justice indépendante. Nous prenons par conséquent acte du jugement rendu le 19 octobre par la cour d'appel de Liège envers 17 militants et dirigeants syndicaux de la FGTB.

Rappel des faits: le 19 octobre 2015, lors d'une journée de grève nationale menée en réaction aux mesures du gouvernement Michel, environ 300 manifestants avaient bloqué le viaduc de Cheratte sur l'autoroute E40. En novembre 2020, le tribunal correctionnel de Liège avait condamné 17 syndicalistes, dirigeants et affiliés de la FGTB à des peines allant de prison avec sursis avec amendes de 600 euros. La FGTB avait directement fait appel de la décision. Ce 19 octobre, la Cour d'appel de Liège a confirmé le jugement. Le syndicat socialiste a annoncé déposer un recours en cassation et faire valoir ses droits à Strasbourg, devant la Cour européenne des droits de l'homme.

Dans ce contexte, la CSC est très préoccupée de l'organisation future d'actions collectives et de la manière dont les mouvements sociaux pourront encore faire entendre leur voix à l'avenir.

Le droit de grève fait en effet l'objet d'attaques de plus en plus fortes. C'est le cas avec ce jugement, mais également au travers des procédures juridiques intentées par les employeurs dans le cadre d'actions spécifiques. Par ailleurs, le service minimum ne cesse de s'étendre, comme à la SNCB et chez De Lijn, par exemple. Ces évolutions font peser une lourde menace sur le droit de grève, alors qu'il est le moyen ultime auquel recourent les travailleurs pour exprimer leur mécontentement ou leurs aspirations.

Or, sans action collective, sous quelque forme que ce soit, ce sont des milliers de travailleurs et travailleuses qui se verront privés d'un moyen pour faire valoir leurs droits.

Lors de la dernière législature, de très nombreuses personnes ont, à maintes reprises, manifesté leur opposition aux mesures sociales prises par le gouvernement. Grâce à ces mobilisations importantes, ces mesures ont pu être écartées.

L'action collective est l'un des moyens essentiels dont disposent les citoyens et les citoyennes pour promouvoir leurs droits.

En l'absence de concertation sociale, les organisations syndicales n'ont, comme représentants des travailleurs, eu d'autre choix que de se mobiliser dans divers types de manifestations pour faire entendre leur voix.

Ce droit à l'action collective fait partie du syndicalisme de façon intrinsèque. Sans cette liberté d'action, il n'y a plus de syndicalisme libre et indépendant.

colophon

Photo de couverture: Donatienne Coppieters

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Riccardo Riva, Hilde van Lancker.

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft

Accord budgétaire

Sévérité sur le plan du marché du travail, laxisme sur le plan fiscal

Le bras de fer nocturne sur le budget a finalement débouché sur un accord le 12 octobre: le tableau d'ensemble semble satisfaisant, mais il est malheureusement fortement terni par une série de mesures. La CSC accueille donc cet accord avec des sentiments très mitigés.

Mesures positives

Le budget comporte des mesures positives: la modération des prix de l'énergie, avec un focus sur les bas revenus, une augmentation du pouvoir d'achat grâce à la suppression et la compensation de la cotisation sociale généralisée, une taxe sur les billets d'avions pour les vols de très courte distance, la relance économique qui n'est pas entravée par des mesures d'économie mais est soutenue par des investissements.

Stigmatisation des malades de longue durée

L'approche concernant la réintégration des malades de longue durée n'est pas la bonne. Elle stigmatise les travailleurs malades. Rien n'est fait pour remédier à la source du problème, à savoir «le travail infaisable». Quant aux conséquences, à savoir la mise en route d'une machine à licencié parce que les employeurs ne consentent pas assez d'efforts pour fournir un travail adapté, elles sont tout simplement passées sous silence. Au final, ce seront les personnes qui sont trop malades pour remplir un questionnaire qui devront payer la note.

Même chose pour les courtes périodes de maladie: les travailleurs des PME devront fournir un certificat médical pour une journée de maladie, alors que les travailleurs des grandes entreprises en seront dispensés. Or, c'est précisément dans les entreprises où les contacts entre l'employeur et le travailleur sont les plus étroits que la confiance fait défaut. C'est de la discrimination. Pourtant, n'est-ce pas précisément les dirigeants des PME qui brandissent constamment

l'argument du lien de confiance avec leur personnel pour écarter la concertation structurée de leur entreprise?

Les tentatives désespérées d'imposer le travail de nuit aux travailleurs de l'e-commerce, sans passer par la concertation sociale, sont également remises à l'ordre du jour.

Faveurs fiscales

Au lendemain du scandale des Pandora Papers, nous constatons par ailleurs qu'aucune mesure n'est proposée pour remédier au «bric-à-brac fiscal»: faveurs fiscales aux footballeurs de haut niveau, évasion fiscale au moyen des droits d'auteurs et des warrants, déduction fiscale pour une seconde résidence, etc.

Tout aussi incompréhensible: malgré l'avis unanime des interlocuteurs sociaux, le gouvernement manque ici une occasion de mettre fin aux dérives qu'a entraîné la dispense de paiement de cotisations pour les premiers recrutements.

Il ne nous reste qu'à espérer que la nuit fut simplement trop courte et que le gouvernement s'attellera sérieusement à cette problématique dans la réforme fiscale qui est annoncée. Car sanctionner les malades de longue durée tout en ménageant les plus forts ne fait que renforcer le mécontentement face à une injustice inacceptable. Viser les plus faibles sur le marché du travail et choyer les plus forts au moyen de mesures fiscales témoigne en réalité d'une très grande distance avec la réalité du simple citoyen.

Dans les pages suivantes, vous trouverez un aperçu des mesures du budget fédéral qui concernent les travailleuses et les travailleurs, avec des explications et des commentaires (en italiques).

La CSC ne comprend pas que l'avantage fiscal pour les résidences secondaires soit maintenu.



© Shutterstock



En ce qui concerne les nouvelles recettes, une taxe belge sur les billets d'avion – appelée taxe d'embarquement – sera introduite en attendant l'arrivée d'un impôt européen sur le kérozène.

Un accord global après une année de gouvernement De Croo*

Le bras de fer auquel s'est livré le gouvernement fédéral pour préparer le discours de politique fédérale du 12 octobre dernier a finalement débouché sur un accord global. Avec, in extremis, une bonne nouvelle pour les chômeurs temporaires: la question de l'assimilation des jours de chômage corona de 2021 pour les vacances annuelles serait réglée comme l'année dernière. Petit aperçu.

Budget 2022

Le gouvernement fédéral s'est finalement engagé à atteindre un déficit structurel de 3,1% du PIB qui sera ramené à 2,5% d'ici 2024, ce qui nécessitera un effort supplémentaire de 2 milliards en 2022. Il convient encore d'y ajouter les efforts à consentir pour créer une marge politique permettant de mettre en place une nouvelle politique: 408 millions en 2022.

En recalculant les chiffres sur la base d'une croissance plus forte et en inscrivant au budget le produit de décisions antérieures ou en les révisant à la hausse, une part importante de cet effort budgétaire ne nécessite pas d'effort supplémentaire. Comme à l'accoutumée, le budget a été alimenté artificiellement en comptant sur divers effets de retour de l'éventail de mesures relatives au marché du travail et du retour au travail des malades et des invalides (cf. infra), sans oublier la lutte contre la fraude fiscale et sociale, une mesure classique. Ces deux dernières mesures sont couplées à des embauches supplémentaires dans les ser-

vices d'inspection sociale (50 au total, dont 2 à l'Inasti) et dans l'administration fiscale (nombre indéterminé).

Nouvelles recettes

Une série de mesures permettant de générer de nouvelles recettes sont plus tangibles:

- Les cotisations patronales sur le RCC (les fameuses cotisations Decava) sont une nouvelle fois majorées. *Les employeurs seront dès lors encore moins enclins à accorder le RCC.*
- La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les premiers engagements est légèrement adaptée, notamment en limitant à 4.000 euros bruts le salaire mensuel auquel on applique la diminution de cotisations (économie de 47 millions d'euros seulement en 2022 et 65 millions d'euros en 2024).

Remarque: les interlocuteurs sociaux du comité de gestion de l'ONSS avaient pourtant proposé unanimement une mesure plus draconienne afin de contrer le dérapage budgétaire sévère de cette mesure. Elle permettait de rapporter 161 millions dès 2022, 339 millions en 2024 et même 892 millions en 2030.

En ce qui concerne le plafonnement du salaire, les interlocuteurs sociaux avaient par ailleurs proposé un montant de 3.100 euros plutôt que 4.000 euros.

- Les accises sur le tabac augmenteront au 1^{er} janvier 2022. La mesure sera également étendue aux cigarettes électroniques à partir de 2024.

* La rédaction de cet article a été clôturée le 20 octobre 2021.

- Une percée: une taxe belge sur les billets d'avion – appelée taxe d'embarquement – sera introduite en attendant l'arrivée d'un impôt européen sur le kérozène.

La taxe d'embarquement se limitait initialement aux vols inférieurs à 500 km au départ de la Belgique, mais cette mesure ferait encore l'objet de discussions (30 millions en 2022, portés à 40 millions en 2023). Elle est liée à une aide supplémentaire pour les trains de nuit en guise d'alternative (cf. supra).

- La réduction des accises sur le diesel pour le transport professionnel (camions, autobus, taxis) sera progressivement revue à la baisse.
- Le régime préférentiel des cotisations ONSS pour les sportifs de haut niveau sera quelque peu restreint et un plafond de 3% sera introduit pour la déductibilité fiscale des commissions des agents (les deux mesures devraient rapporter 43 millions d'euros à partir de 2022). *La proposition du Conseil supérieur des finances de mettre fin au non-versement au fisc de 80% du précompte professionnel n'a pas été retenue (coût: 112 millions d'euros).*
- Le système des subsides salariaux fiscaux (sous forme du non-versement partiel du précompte professionnel par les entreprises) sera réformé. On ne sait toutefois pas encore comment (la mesure devrait rapporter 75 millions en 2022, pour atteindre 100 millions à partir de 2023).
- La dispense de TVA pour les logements meublés (dont Airbnb et Booking.com font usage) sera abrogée, sauf pour les activités qu'ils organisent dans le cadre du régime fiscal applicable aux plateformes numériques.

D'autres dossiers fiscaux visant à davantage de justice fiscale (seconde résidence, droits d'auteur, warrants...) ont finalement été mis au frigo. On peut espérer qu'ils reviennent sur la table dans le cadre de la large réforme fiscale.

Plan métiers en pénurie

Dans le prolongement de la première conférence sur l'Emploi du ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, une série de mesures en faveur du marché de l'emploi ont été mises en exergue.

Trente-cinq initiatives ont finalement été retenues. Certaines d'entre elles ont pour objectif de s'atteler aux problèmes croissants de recrutement sur le marché du travail, même si on attend des Régions et des interlocuteurs sociaux qu'ils fassent leur part du travail. Parmi les mesures les plus marquantes, citons les suivantes:

- Les chômeurs de longue durée (1 an) qui travaillent de l'autre côté de la frontière linguistique peuvent conserver une partie de leur allocation: 25% de l'allocation de la première période, pendant 3 mois maximum. Cette mesure sera évaluée d'ici fin 2023.
- Les entreprises sont invitées à établir des plans de formation annuels.

- Les interlocuteurs sociaux seront invités à apporter des améliorations au congé de sollicitation pendant le délai de préavis.
- Possibilité que les chômeurs de longue durée (+1 an) conservent une partie de leur allocation après leur embauche dans un métier en pénurie: maintien de 25% de l'allocation de la première période pendant 3 mois (cf. mesure susmentionnée de mobilité géographique). Ce cumul n'est toutefois possible qu'une seule fois dans la carrière.

La concertation avec les Régions doit se poursuivre sur ces mesures afin d'aboutir à une approche commune. De nouveaux accords de coopération peuvent éventuellement aussi être conclus.

Autres éléments du train de mesures «marché du travail»

Ce paquet comprend aussi d'autres mesures et intentions, qui ne se limitent pas aux métiers en pénurie, notamment:

- des améliorations pour les personnes handicapées: une expérience (jusque 2024) de maintien temporaire de l'allocation d'assistance en cas de travail; maintien de l'allocation d'intégration (AI) en cas de travail;
- les étudiants non boursiers bénéficiaires du revenu d'intégration pourront gagner autant que les étudiants boursiers;
- soutien aux entreprises de travail adapté: assimilation des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux pour les réductions ONSS patronales, une revendication de longue date de la CSC; intégration d'entreprises de travail adapté pour l'exécution de marchés publics fédéraux;
- les interlocuteurs sociaux sont invités à créer des fonds sectoriels («fonds de pénibilité») pour des initiatives visant à limiter la pénibilité du travail;
- pour lutter contre les pièges du chômage, une mesure est adoptée afin de lever la discrimination à l'égard des chômeurs pour les réductions fiscales sur les revenus de remplacement.

Le gouvernement adapterait le régime fiscal, par analogie à ce qui s'est fait pour d'autres non-actifs, afin que les chômeurs qui reprennent le travail gardent toujours un montant suffisant;

- les interlocuteurs sociaux sont invités à formuler des propositions, d'ici au 1^{er} avril 2022, pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment par l'instauration de la semaine de travail de quatre jours (sans réduction du temps de travail), le droit à la déconnexion, une alternance entre semaines de travail plus longues et semaines plus courtes, la notification préalable aux travailleurs à temps partiel de leur horaire de travail variable... En l'absence de propositions, initiative du gouvernement;
- instauration – en exécution de l'accord de gouvernement – d'un droit individuel à cinq jours de formation par an (au lieu d'une moyenne pour tous les travailleurs), en moyenne sur cinq ans.



© Shutterstock

Les libéraux et le banc patronal ont fait pression pour instaurer le travail de nuit dans l'e-commerce sans concertation sociale, mais ce dossier est mis au frigo pour le moment.

Une trajectoire est prévue pour atteindre la moyenne de 5 jours d'ici à 2024. Des dérogations pour les entreprises de moins de 5 travailleurs sont maintenues. *C'est un pas en avant mais, sans encadrement par voie de CCT, le droit risque de rester théorique, en l'absence de sanctions pour les employeurs qui ne concrétisent pas ce droit. Il a également été ajouté que les interlocuteurs sociaux peuvent convenir de dispositions dérogatoires par voie de CCT sectorielle. On ignore toutefois encore sur quoi pourront porter ces dérogations;*

Dans ce paquet de mesures concernant le marché du travail, certains points restent problématiques (cf. infra).

En dehors de ce paquet de 35 mesures concernant le marché du travail, il est aussi question de l'alignement du régime de l'interruption de carrière dans le secteur public fédéral sur celui du crédit-temps dans le secteur privé (25 millions d'euros d'économies en 2022, portés à 100 millions en 2024).

Trajets de transition et art. 39ter, bridé

Le lobbying exercé par Federgon a abouti à l'instauration d'un nouveau cadre pour les «trajets de transition»: les employeurs sont autorisés à laisser certains travailleurs faire un essai chez un autre employeur, tout en continuant à payer leurs salaires (partiellement refacturés au nouvel employeur); l'objectif est que le travailleur reçoive un contrat à la fin de l'essai. Cette démarche peut être initiée soit par l'employeur qui signifie le licenciement, soit par le travailleur qui donne sa démission. Si le «trajet de transition» échoue, le travailleur conserve ses droits en matière de licenciement, tant sur le plan du droit du travail que du chômage. Le travailleur conserve également son ancienneté pour l'accès au crédit-temps et aux congés thématiques.

Cette mesure a été liée au dossier en cours relatif à l'art. 39ter (affectation obligatoire à «l'employabilité» d'1/3 du préavis des travailleurs avec au moins 30 semaines de préavis), une partie du statut unique qui n'a pas encore été activée. Elle devrait l'être, mais avec une adaptation majeure: le travailleur perçoit ce 1/3 sous la forme d'une indemnité de licenciement (brute). Toutefois l'employeur ne doit pas verser à l'ONSS de cotisations patronales sur ce montant, mais bien à un cabinet d'outplacement pour accompagner le travailleur. Le travailleur est tenu de collaborer. Nous ignorons cependant ce qu'il advient de la réglementation actuelle relative aux quatre semaines d'outplacement. L'objectif est-il de verser désormais ces quatre semaines sous la forme d'une indemnité de licenciement?

Mise au frigo du dossier du travail de nuit dans l'e-commerce

Les libéraux et le banc patronal ont fait pression pour instaurer le travail de nuit dans l'e-commerce sans concertation sociale, ce qui était déjà une constante sous le gouvernement Michel. Ce dossier est mis au frigo pour le moment et est remplacé par ce qui suit:

- une stratégie globale visant à promouvoir l'e-commerce («E-commerce Strategy 4 Belgium»)
- et
- une demande d'avis aux interlocuteurs sociaux concernant deux matières: d'une part, la possibilité permanente de conclure un accord avec un seul syndicat sur le travail de nuit, qui serait alors automatiquement intégré au règlement de travail (mesure qui existait déjà temporairement en 2018 et 2019); d'autre part, l'expérimentation, pendant un an, du travail de nuit par le biais d'une convention individuelle. En l'absence d'avis ou si l'avis est partagé pour le 1^{er} février 2022, le

gouvernement prendra position sur la suite à donner à ce dossier. Le Premier ministre a déjà indiqué que le gouvernement prendra de toute façon une initiative à ce moment-là.

Tour de passe-passe: politique asymétrique du marché de l'emploi

Dans la perspective des débats sur la septième réforme de l'État, les Régions des autorités fédérales se voient accorder un peu plus de marge pour appliquer leur propre politique. L'accord de gouvernement avait déjà annoncé cette mesure. Elle est désormais placée sous la bannière d'une «politique asymétrique du marché de l'emploi» également appelée «placed-based policies» (politique liée au lieu):

- davantage de possibilités de donner sa propre interprétation de la notion de «disponibilité pour le marché de l'emploi»;
- possibilité, pour les Régions, de contraindre les chômeurs temporaires à s'inscrire plus vite comme demandeurs d'emploi, afin de pouvoir leur proposer plus rapidement des formations (actuellement, après 3 mois en cas de force majeure et après 6 mois en cas de chômage économique);
- mesures spécifiques pour les Régions dont le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée est relativement élevé ou qui connaissent une grave pénurie de main-d'œuvre.

Ces mesures nous préoccupent beaucoup car elles risquent d'entraîner des différences de droits et d'obligations entre les demandeurs d'emploi au niveau fédéral. Dans une interview récente accordée au Standaard, Bart De Wever n'a pas mâché ses mots: pour lui, c'est un tour de passe-passe visant à faire sortir le génie de la bouteille en vue d'une scission.

Consultation sur l'économie de plateforme pour gagner du temps!

Le gouvernement reste désespérément divisé sur la protection des travailleurs actifs dans l'économie de plateforme. À l'initiative de Pierre-Yves Dermagne, il tente de gagner du temps (ou d'en perdre) au travers d'une vaste consultation afin d'aboutir à une proposition concrète d'ici au 1^{er} février 2022. Le texte précise que cette proposition doit s'inscrire dans le cadre de la jurisprudence belge. *Ce dernier point est intéressant car nous disposons de dossiers solides pour la requalification en tant que travailleur salarié.*

Passage à la vitesse supérieure pour le retour au travail

Ces derniers mois, les propositions concernant le retour au travail des malades et des invalides ont afflué. À cela s'ajoute un projet de rapport particulièrement sévère de la Cour des comptes qui confirmait la critique de la CSC à l'égard des me-

sures du gouvernement Michel, véritables machines à licencier: les employeurs peuvent invoquer trop rapidement et trop facilement la force majeure médicale pour se débarrasser d'un travailleur malade ou invalide sans délai ni indemnité de préavis. Plusieurs de ces idées ont été compilées dans un nouveau projet de plan visant à renforcer la politique du «retour au travail». Ce plan a pour but d'accroître la capacité d'accompagnement par des coachs de «retour au travail». Il y avait déjà un accord à ce sujet au sein du gouvernement.

Cette mesure est désormais associée à un plan visant à «responsabiliser» l'ensemble des acteurs, donc également l'employeur, le travailleur et son médecin traitant:

- Les employeurs devront verser une cotisation patronale supplémentaire de 2,5% pendant un trimestre, pour les entreprises dont le taux d'invalidité de longue durée est supérieur à la moyenne (sauf pour les PME de moins de 50 travailleurs), à l'instar de ce que nous connaissons déjà pour les accidents du travail. Cette comparaison ne tiendrait pas compte des travailleurs âgés de 55 ans et plus, ni des travailleurs qui n'ont pas trois ans d'ancienneté. Contrairement à ce qui avait été initialement diffusé dans les journaux, la définition de ce que l'on entend par «au-dessus de la moyenne» a été reportée à une date ultérieure;
- Pour les malades et les invalides, de nouvelles sanctions sont instaurées en cas de coopération insuffisante: réduction de l'allocation à hauteur de 2,5% pour ceux qui, après les appels répétés du médecin conseil de la mutualité et du coach, ne réagissent toujours pas à la convocation du médecin conseil. Cette sanction s'applique jusqu'au moment où la personne concernée réagit. Elle peut être supprimée si l'absence est dûment justifiée. Une sanction de 2,5% s'applique également aux travailleurs qui sont en mesure de travailler dans le circuit régulier (la «catégorie 4») mais qui ne répondent pas à la convocation du coach.
- Le médecin généraliste est censé collaborer plus intensément au retour au travail, notamment en recommandant des adaptations au poste de travail sur le certificat de maladie, dans la mesure du possible et sous réserve de l'accord du travailleur.

Le trajet de réintégration auprès du même employeur serait dissocié du licenciement pour force majeure médicale. Ce dernier devient une procédure distincte, qui ne peut être entamée qu'après 9 mois d'incapacité. Pour les trajets de réintégration réussis, on réfléchit à la possibilité d'introduire des incitants financiers pour l'employeur et le travailleur. Parallèlement, la politique collective de réintégration dans les entreprises serait renforcée.

Dans le sillage de ces actions de réintégration des travailleurs, des actions ciblées sont également proposées pour les fonc-



© Shutterstock

En raison de la brusque augmentation des prix de l'énergie, cette question est devenue un sujet important lors des discussions budgétaires. Le gouvernement a pris un certain nombre de mesures visant les revenus les plus faibles.

tionnaires et les indépendants. Pour les fonctionnaires, il est également question d'une nouvelle réforme de la pension de maladie afin d'aligner le système sur celui des travailleurs salariés.

Dans la foulée, les employeurs sont limités dans leurs possibilités d'exiger aussi des certificats pour de courtes périodes de maladie: ils ne pourront plus demander un certificat de maladie pour le premier jour de maladie, jusqu'à un maximum de trois jours par an. Un certificat pourra toutefois être demandé à partir de la quatrième période de maladie. Les organisations des classes moyennes ont été informées du fait que les PME peuvent déroger à cette réglementation.

Report de la réforme des pensions

Les propositions de la ministre des Pensions, Karine Lalieux, en matière de réforme des pensions ne seront pas abordées avant la semaine prochaine. Cependant, deux décisions ont déjà été prises:

- le gouvernement entend supprimer progressivement la réglementation relative à la non-activité préalable à la pension (NAVAP) des anciens gendarmes;
- l'allocation transitoire temporaire pour les jeunes veuves et veufs sera prolongée, y compris pour ceux qui bénéficient déjà de ce régime: 18 mois au lieu de 12 en l'absence d'enfant; 36 mois au lieu de 24 si les enfants ont moins de 13 ans; 48 mois pour les autres enfants (7 millions d'euros à partir de 2022). Contrairement à la proposition de Karine Lalieux, l'allocation reste limitée aux couples mariés.

Petite compensation pour l'augmentation des prix de l'énergie

En raison de la brusque augmentation des prix de l'énergie, cette question est devenue un sujet important lors des discussions budgétaires. Finalement, la mesure retenue consiste à prolonger temporairement le tarif social élargi (coût: 240 millions d'euros), mais aussi à l'abaisser temporairement: une réduction unique de 80 euros (coût: 72 millions d'euros). L'élargissement du tarif social sera maintenue jusqu'au 31 mars 2022, avec une réduction progressive par la suite. *Pour rappel, cette mesure s'applique non seulement à une série d'allocataires sociaux, mais aussi à des personnes actives à bas revenus.*

Par ailleurs (entre autres):

- les CPAS recevront 16 millions d'euros supplémentaires pour aider les familles ayant des problèmes de paiement;
- une réforme de la facture d'énergie est en cours: les surcharges fédérales pour les certificats verts et les surcharges fédérales sur le gaz et l'électricité seront remplacées par une accise spécifique. Dans le courant de l'année 2022, un «cliquet» verra le jour, qui devrait permettre à l'accise de moins fluctuer avec le prix de base de l'énergie. Selon le gouvernement, cette mesure devrait mener à une économie annuelle de 30 euros pour tous.

Nouveau tax shift, cette fois-ci pour les travailleurs

Il y a des années, la CSC a pris l'initiative de dénoncer le problème croissant du piège aux bas salaires, également connu

sous le nom de piège à la promotion: les travailleurs à bas et moyens salaires voient une trop grande partie d'une éventuelle augmentation brute s'évaporer en raison de cotisations et d'impôts plus élevés, en particulier suite à la réduction du bonus à l'emploi social et fiscal et, à partir de 1.945,38 euros bruts par mois, par le prélèvement de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale. Étonnamment, ce problème a bénéficié d'une large attention lors de ces négociations gouvernementales, avec les résultats suivants (à partir du 1^{er} avril 2022):

- le plafond du bonus à l'emploi sera augmenté (détails manquants). Coût: 75 millions en 2022, portés à 100 millions à partir de 2023.
- la cotisation spéciale pour la sécurité sociale sera réduite. Coût: 150 millions en 2022, portés à 200 millions à partir de 2023.

Le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, y voit un premier pas vers la suppression complète de la cotisation spéciale dans le cadre de la vaste réforme fiscale annoncée (ce qui coûtera un milliard de plus).

Le gouvernement présente cette opération comme un nouveau tax shift, à hauteur de 300 millions en vitesse de croisière, et la lie donc à des compensations pour lesquelles il met en avant trois des mesures susmentionnées: une augmentation des acises sur le tabac, une taxe «d'embarquement» et une réforme du non-versement du précompte professionnel.

«Dégraissage» linéaire, une fois de plus

Des économies linéaires seront réalisées dans les administrations, à raison de 300 millions d'euros en 2022, pour arriver à 600 millions en 2024. Cette décision avait déjà été prise en juillet. Elle est désormais étendue aux mutualités qui devront consentir un effort de 13 millions d'euros sur leurs frais administratifs à partir de 2023 (en plus de la responsabilisation dans le cadre du retour à l'emploi). Les organismes de paiement du chômage ont finalement été épargnés. Ils bénéficieront même d'une intervention supplémentaire à hauteur de 7,577 millions d'euros à partir de 2022.

Le Conseil national du travail, le Conseil central de l'économie et le Bureau du plan recevront également des crédits supplémentaires (763.000 euros à partir de 2022).

Dans les prochaines années, les institutions parlementaires et les partis politiques devront renoncer à 1,11% de leurs dotations (3,5 millions d'euros en 2022, pour arriver à 10,5 millions en 2024).

Plan de relance et d'investissements

Le gouvernement disposait déjà d'un plan d'investissement ambitieux pour la «reprise et la résilience», avec un cofinance-

ment européen. Il a décidé d'en ajouter une couche, à hauteur d'un milliard d'euros réparti sur 27 projets, afin de répondre aux desiderata de chaque parti/ministre. Nous n'avons pas plus de précisions. Les principaux projets sont les suivants: 250 millions d'investissements supplémentaires dans les chemins de fer et 150 millions pour rendre les bâtiments des pouvoirs publics plus durables.

Conjointement aux mesures susmentionnées, ces investissements supplémentaires font partie d'un plan plus global, appelé «plan de relance et d'investissements». Ce plan comprend également d'autres mesures. Nous n'en aborderons que quelques-unes:

- des moyens supplémentaires pour l'Autorité belge de la concurrence, une ancienne revendication des syndicats (600.000 euros supplémentaires, en plus des 800.000 euros du début de l'année);
- une nouvelle augmentation de la déduction fiscale pour la garde d'enfants: de 13,7 à 14 euros par jour et par enfant, déjà pour l'année de revenus 2021 (coût: 5 millions d'euros à partir de 2022);
- la réforme du système de chômage économique axé sur la simplification / l'harmonisation – sans plus de détails – après concertation avec les interlocuteurs sociaux (sans impact budgétaire);
- dernier point, mais non des moindres et comme le demande la CSC depuis longtemps: un meilleur alignement du précompte professionnel sur l'impôt final. Cette mesure serait mise en œuvre sur trois ans. Avec la particularité qu'elle ne doit pas conduire à une réduction de la pension nette, ni contrecarrer l'objectif d'une pension nette minimale de 1.500 euros.

Le chômage corona enfin assimilé pour les vacances annuelles à partir de 2021

Reste encore un élément important: l'assimilation du chômage corona de 2021 pour les vacances annuelles. Cette question était réglée pour 2020. En tant que CSC, nous avons exigé qu'elle le soit également pour 2021. Cette problématique fait aussi l'objet d'une demande unanime du Conseil national du travail. Le Kern a réglé cette question. Le gouvernement est parvenu à un accord sur l'assimilation du chômage corona de 2021 pour les vacances annuelles, tant pour le nombre de jours de congé que pour les simple et double pécules de vacances. Le gouvernement prévoit une intervention partielle dans le coût supplémentaire, à hauteur de 153,97 millions d'euros. Entretemps, les interlocuteurs sociaux ont déjà été invités à faire une proposition sur la manière de distribuer cet argent.

| Chris Serroyen |



© Donatienne Coppeters

La marche pour le climat Plus que des slogans

Le dimanche 10 octobre, la marche pour le climat #BackToTheClimate a réuni plus de 50.000 personnes dans les rues de Bruxelles. Après l'arrêt des manifestations lié au Covid, c'est un succès de foule et un message fort envoyé aux responsables politiques: «Plus de blablas, des actes», clame la foule parmi laquelle de nombreux enfants et jeunes.

«*Rosa died of climate change. We are here because she couldn't.*» Rosa avait 15 ans. Elle est morte le 14 juillet dernier, victime des inondations en Belgique. Un groupe d'adolescents, masques roses sur le visage et rose à la main, (ré)clament «Climate Justice for Rosa».

Comme les 50.000 personnes qui manifestent avec eux ce 10 octobre, ils sont en colère face à l'inertie politique qui cause des victimes. «Honte aux indécideurs!» En Belgique, les inondations de l'été dernier ont tué 41 personnes. En Allemagne, plus de 180. Dans le monde, tous les pays sont touchés et les catastrophes naturelles augmentent d'intensité chaque année. Des milliers de personnes en meurent ou doivent fuir leur région côtière ou leur pays pour éviter d'être engloutis... Ils deviennent des réfugiés climatiques. «How many more victims before we act?» («Combien de victimes

en plus avant d'agir?») interroge la bannière en tête de cortège? «Le climat tuera plus que le corona» affiche une manifestante, comme en réponse à cette question. «Bientôt tous réfugiés climatiques. Vers quel exil?» interroge une participante.

Dans la foule, des centaines de slogans interpellent. Et ceux des enfants ne sont pas des moindres. Un petit garçon brandit résolument un panneau: «Je suis pas un dinosaure. J'ai pas envie de m'éteindre». «Prenons soin de notre terre», invite une fillette. «Plus tard je saboterais des pipelines. Sauf si vous faites votre job», prévient une adorable petite fille.

«Stop blabla. On veut des vrais choix.» Derrière cette banderole, un groupe de jeunes qui se sont rencontrés lors d'un camp climat organisé par le CNCD au mois d'août. La veille de la manif, ils se

sont retrouvés pour réaliser des panneaux et des slogans. «La planète, tu la veux bleue ou bien cuite?», «Croissance verte? Dat Cop niet!». Ils demandent un «Climate safe ticket». La veille, ils ont rencontré deux femmes du peuple Kichwa représentant les peuples indigènes de la région de Sarayaku, au cœur de l'Amazonie. Depuis 20 ans, elles se battent contre l'extraction minière et pour la préservation de leurs terres sacrées, une région très riche en biodiversité. Elles ont manifesté en tête de cortège.

Fin du monde, fin du mois: même combat!

En fin de ce gigantesque cortège, un groupe réuni derrière la bannière des Jeunes CSC: «Fin du monde, fin du mois même combat! Aux Jeunes CSC on s'y emploie.»

Jeanne Maillart, responsable des Jeunes CSC, explique ce slogan: «La question de l'écologie vit chez les jeunes et, a fortiori, chez nos militants. Mais la chose qui inquiète les jeunes encore plus que la fin du



monde, c'est la fin du mois. C'est très important de s'inquiéter des enjeux écologiques, mais la seule façon de réaliser une transition juste est d'impliquer les travailleurs. La bannière des Jeunes CSC témoigne de l'importance du lien entre la crise sociale et la crise environnementale. On ne veut pas de solution à la crise écologique qui passe par des destructions massives d'emplois. Il faut intégrer la question syndicale et de l'emploi dans le débat écologique: ce n'est pas de la faute du travailleur qui produit de l'acier ou du plastique si la planète meurt. On a besoin des travailleurs pour produire les emballages biodégradables. Grâce à des emplois de qualité et pérennes et un salaire décent, la population pourra se rallier à la lutte pour un monde durable. Si on attend que les patrons le fassent, ça n'arrivera jamais. Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte.»

Anne-Marie Balthasart de la CSC Seniors soutient les jeunes: «Les militants de la CSC Senior souhaitent témoigner leur solidarité par rapport à cette action pour le climat et soutenir les jeunes générations quant à leur avenir. Il y a une prise de conscience qui avance quant à l'urgence de

prendre des mesures au niveau climatique. On ne peut plus attendre ni tergiverser. On est à la veille d'un moment où des décisions de changement de mode de vie devront se prendre de manière globale, au niveau de la société, mais aussi au niveau individuel».

Plus de blablas, des actes!

Cette manif climat avait des allures de grande fête. Les gens étaient heureux de se retrouver dans la rue, ensemble. Il faisait beau, le ciel était bleu. Petits et grands ont déployé une créativité folle pour écrire en quelques mots ce qu'ils ressentent et ce qu'ils veulent. Mais ces citoyens et citoyennes sont déterminés et ne se contenteront pas de mesures molles et de blablas parce qu'ils sont «plus chauds que le climat», En d'autres termes: «Nous n'en pouvons plus», «Tic-tac tic-tac pas encore foutus. Politique bouge-toi le cul», «Y'a pas de formule magique. On veut des actes politiques».

| Donatienne Coppieters |

100 mesures ambitieuses pour le climat

Les associations membres de la Coalition climat, dont la CSC, ont proposé au gouvernement belge un Green New Deal, soit 100 mesures ambitieuses et concrètes pour réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre. Tous veulent une position ambitieuse de la Belgique lors de la Cop 26 de Glasgow qui débutera le 31 octobre. L'ensemble des propositions contenues dans ce mémorandum est à trouver sur le site de la Coalition climat www.klimaatcoalitie.be/fr/recommandations-et-analyses-politiques

Lire aussi l'article «Cent propositions pour un Green New Deal belge» dans *Syndicaliste* n°943 p.13.



Dans de nombreux pays, les engagements pris par les décideurs politiques lors des accords de Paris en 2015 tardent à se traduire de façon concrète.

«La Cop 26 doit être le départ d'une décennie d'actions»

Inondations, élévation du niveau de la mer, vagues de chaleur... Le dernier rapport du Giec est particulièrement alarmiste sur l'avenir climatique de la planète... et donc sur notre avenir. Pour qu'il y ait un avenir, la Belgique va devoir faire face, entre autres, à des défis colossaux en matière de décarbonation. Des actions concrètes vont également devoir être mises en œuvre à l'issue de la 26^{ème} édition de la Conférence des Nations unies sur les changements climatiques (Cop 26) qui se tiendra à Glasgow du 31 octobre au 12 novembre et à laquelle la CSC participe.

prennent pas les mesures nécessaires pour protéger la population contre le réchauffement climatique (voir *Syndicaliste* n°943 p12 et n°948 p4).

Coupler les politiques environnementales et la formation

La 26^{ème} édition de la Cop pourra-t-elle faire bouger concrètement les choses, dans le monde et en Belgique? «Il y aura un travail de réseautage, d'échanges d'informations, de bonnes pratiques, de lobbying, de plaidoyer... et des rencontres des ministres fédéraux et régionaux pour les pousser à plus d'action en Belgique et dans les Régions», explique François. Pour que la Cop 26 réponde aux besoins de la population mondiale, les syndicats demandent la mise en œuvre des politiques climatiques et de mesures ambitieuses qui contribuent à une transition juste. «Cette transition juste doit également se traduire dans des actions en impliquant les travail-

«Cette décennie est cruciale. Cette fois, si on ne prend pas de mesures ambitieuses, rapides et à la hauteur des enjeux, c'est-à-dire si on ne transforme pas véritablement notre économie, on risque un réchauffement dangereux de plus d'1,5 degrés.» Le message de François Sana, conseiller au service d'étude de la CSC, qui sera l'un des deux représentants de la CSC à la Cop de Glasgow en novembre prochain, est sans ambiguïté: l'urgence climatique, qui s'est dramatiquement rappelée à nous cet été, n'autorise plus aucun retard dans l'action. Pourtant, dans de nombreux pays, les engagements pris par les décideurs politiques lors des accords de Paris en 2015 –

il y a 6 ans déjà – tardent à se traduire de façon concrète. «C'est surtout le discours qui a évolué, explique François. Aujourd'hui, plus personne de sérieux ne nie le changement climatique. Il a fallu plusieurs décennies pour que le changement climatique, sa gravité et la responsabilité humaine soient universellement reconnus et c'est une fameuse avancée. Mais si tout le monde est d'accord dans le discours, il manque le point le plus important: l'action.» La condamnation de la Belgique par le tribunal de première instance de Bruxelles, le 17 juin dernier, pour sa politique climatique négligente témoigne du fait que les gouvernements, fédéral et régionaux, ne

leurs à tous les niveaux, en renforçant la protection sociale et en développant les compétences, les formations et les processus de reconversion des travailleurs. Cela fait des années que nous demandons l'organisation d'une conférence nationale sur la transition juste. Elle aurait vocation d'être le lancement d'un processus de pilotage de la transition et qui réunirait, entre autres, les ministres de l'Emploi, du Climat et les interlocuteurs sociaux.»

Pour la Confédération syndicale internationale (CSI), les investissements en faveur de l'action climatique pourront générer de bons emplois qui respectent les droits humains: «Les plans pour l'emploi doivent être un fondement des plans pour le climat». La qualité des emplois constitue un des objectifs de la transition juste «En matière de rénovation des bâtiments par exemple, on n'a pas assez de main d'œuvre pour isoler tous les bâtiments à la hauteur des enjeux», explique François Sana. Il faut coupler les politiques environnementales avec celles de la formation. Ce qui implique que les conditions de travail et les salaires des métiers de la construction soient plus attractifs. Il faut des jobs de qualité pour compenser la pénurie.»

Une décennie d'actions

La Confédération syndicale internationale (CSI) appelle également à la mise en œuvre, à l'occasion de la Cop 26, de politiques industrielles fortes et de plans d'investissement pour sous-tendre la transition vers des économies à zéro émission et atteindre les objectifs de l'accord de Paris.

Tout semble donc encore être à faire pour changer la donne d'ici 2030. «Une décennie c'est court, mais ce temps qui nous reste, c'est notre touche d'espoir. La Cop 26 doit être le départ d'une décennie d'actions», conclut François Sana.

| David Morelli |

«Les inondations sont une illustration des changements climatiques»

Noé Lecocq, chargé de mission climat à Inter-Environnement Wallonie, revient sur le lien entre les changements climatiques et les inondations dramatiques de cet été en Wallonie.

Y-a-t-il un lien entre les inondations et les changements climatiques?

Ce type de phénomène est une illustration des changements climatiques. L'épisode pluviométrique extrêmement intense et stable qui a mené à des crues records a été renforcé par le réchauffement climatique.

Les conséquences au quotidien sont énormes. Quels enseignements en tirer?

On a eu des risques qui se sont manifestés de manière composite: il y a eu - et il y a encore - des problèmes d'approvisionnement en gaz, en eau, en électricité, la téléphonie, les services de proximité, les commerces... Tout est coupé ou a cessé de fonctionner en même temps. Du coup, cela met la population face à une vulnérabilité importante car c'est compliqué de résoudre un problème - et a fortiori plusieurs - quand les outils et les infrastructures permettant de les résoudre sont également touchés ou en panne. Pour mieux anticiper cela, il faut réduire le risque en diminuant les émissions, mais aussi en allant vers des décisions d'investissements plus résilientes par rapport à l'apparition de risques: comment mon habitation, mon entreprise fonctionnera (ou pas) en cas de coupure d'électricité ou de gaz pendant trois semaines? Qu'est-ce qu'une sécheresse prolongée pourrait avoir comme conséquence? Comment le système se comportera-t-il face à une vague de chaleur? Ce sont des questions exploratoires autour de phénomènes extrêmes, mais cela vaut la peine de les anticiper car, dans certains cas, des décisions très légères à court terme peuvent prévenir de problèmes majeurs si le risque survient. Comme par exemple, installer les compteurs électriques en hauteur plutôt qu'à la cave. Ça n'augmente pas le coût dans une nouvelle construction, mais réduit la vulnérabilité en cas d'inondation.

Notre système est-il prêt pour faire face aux conséquences du changement climatique?

Les sociétés ne sont pas prêtes pour de tels phénomènes. On les subit et on en paie le prix fort quand ils se produisent. Mais il y a une dimension pédagogique: les pouvoirs publics apprennent à gérer les crises. Il en va de même pour le monde économique basé sur une logique de flux tendu. Dès qu'un grain de sable enraye la machine, elle n'est pas résiliente et la chaîne d'approvisionnement risque d'être rompue. Les opérateurs économiques qui souhaitent développer leur entreprise sur la durée doivent envisager un modèle plus stable et résilient face aux chocs.

Une grande solidarité s'est mise en place lors des inondations. Le renforcement de la cohésion sociale est une piste de solution?

C'est une des pierres indispensables pour maintenir une société qui fait corps face à une situation où l'incertitude et les dangers sont multiples. Pouvoir se serrer les coudes va être extrêmement important, que ce soit à travers la solidarité institutionnelle - la sécurité sociale, les services de secours, les services publics... - mais aussi la solidarité informelle. C'est la première qui se manifeste en cas d'urgence et elle est fondamentale pour que les individus sentent qu'il font partie d'une société.

| Propos recueillis par David Morelli |

Lire aussi: «La transition écologique: un défi à relever pour les entreprises» dans *Syndicaliste* n°948 p5. «L'anticipation climatique au centre de la concertation sociale» dans *Syndicaliste* n°948 p7.

Travailleurs de plateformes: «Le combat de l'avenir»

Une manifestation s'est déroulée devant le siège de la Commission européenne le 7 octobre dernier pour réclamer des conditions de travail et un salaire décent pour les travailleurs de plateformes.

La date du 7 octobre n'avait pas été choisie au hasard par les travailleurs de plateformes pour faire entendre leur détresse et leurs revendications. C'est en effet à l'occasion de la Journée mondiale pour le travail décent que ces travailleurs, soutenus par de nombreux représentants syndicaux, de la CSC Transcom et de la CSC United Freelancers (UF), se sont réunis devant le siège de la Commission européenne. «On veut rappeler à la Commission qu'elle doit aller dans le sens des travailleurs plutôt que dans celui des plateformes», a déclaré Martin Willems, responsable de la CSC UF lors d'une des nombreuses prises de paroles. Il y a un momentum politique que nous ne pouvons pas manquer. Le gou-

vernement belge et la Commission sont en train de réfléchir à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes. Mais iront-ils dans la bonne direction alors que les plateformes font énormément de lobbying? Les plateformes veulent que les travailleurs restent indépendants, quitte à éventuellement leur octroyer quelques petits droits. C'est une façon pour elles de ne prendre aucune responsabilité et de laisser le risque économique sur le dos des travailleurs.»

«On n'est pas reconnu en tant que travailleur»

Pour Philippe Lescot, permanent syndical CSC Transcom, «ce combat est le combat de l'avenir, sans doute le combat syndical le plus important qu'on ait connu depuis très longtemps. Il faut être solidaires et respectés. Nous sommes des êtres humains dignes qui avons droit à un travail correct».

Des coursiers étaient également présents, malgré les risques encourus - les plateformes n'hésitent pas à «déconnecter» les coursiers qui manifestent - pour faire connaître leurs exigences face à la dégradation de leurs conditions de travail, à l'absence de communication des différentes plateformes et au manque de reconnaissance de leur travail acharné durant le confinement. «On travaille tous les jours dans la pluie, dans le froid. On n'est pas reconnu en tant que travailleur. On n'a pas droit à la protection sociale, aux congés payés. On exige les mêmes conditions de travail que les autres travailleurs», a déclaré l'un d'eux.

L'espoir d'une directive

Concrètement, les coursiers exigent une amélioration du prix des courses, le paiement pour les temps d'attente devant les restaurants, la transparence de l'algorithme et la fin des licenciements sauvages, cyniquement renommés «déconnexions».

Une délégation, dont faisait partie Didier Smeyers, vice-président de la CSC Transcom, a été reçue par le cabinet de Nicolas Schmit, commissaire européen à l'Emploi, pour porter les revendications du mouvement syndical et des collectifs de coursiers et rappeler la situation proche de l'esclavagisme dans lesquelles se trouvent les travailleurs de plateformes. Il leur a été confirmé qu'une proposition de directive sera mise sur la table le 8 décembre prochain et qu'il n'y aura pas de troisième statut pour les livreurs. Reste à savoir si les standards seront satisfaisants...

| David Morelli |



Demandez gratuitement le rapport sur la situation économique et financière de votre entreprise sur www.connaîtremonentreprise.be.

Votre entreprise est-elle solide? Demandez un rapport financier!

Les membres et les militants de la CSC peuvent demander à la CSC un rapport gratuit sur la situation économique et financière de leur entreprise. Ce service de la CSC est particulièrement intéressant pour les militants d'entreprises qui ne disposent pas de conseil d'entreprise. À votre demande, vous recevez un rapport basé sur les données des comptes annuels: comment ont évolué le chiffre d'affaires, le bénéfice, les investissements, etc. Si vous vous préoccupez de l'avenir de votre entreprise, et donc de votre emploi et de celui de vos collègues, il importe que vous ayez une bonne vue d'ensemble. Les comptes annuels de la plupart des entreprises sont désormais disponibles jusqu'en 2020 inclus, et l'impact de la crise sanitaire y est clairement perceptible.

Pour quelles entreprises?

La CSC peut fournir un rapport pour les 400.000 entreprises et ASBL belges qui déposent (obligatoirement) leurs comptes annuels à la Banque nationale. Les écoles, les mutualités, les CPAS et les institutions du secteur public n'y sont pas tenus. Nous ne pouvons donc pas fournir de rapports pour eux. Généralement, nous ne pouvons pas fournir de rapports non plus pour les banques et les compagnies d'assurances, ni pour les hôpitaux et les maisons de repos qui sont autorisés à utiliser un schéma distinct de comptes annuels. Si vous avez reçu les données du dernier exercice dans le cadre du conseil d'entreprise (CE) ou du CPPT, nous pouvons également les intégrer au rapport. Dans ce cas, vous devez encoder ces données dans un tableau Excel que la CSC vous fournit. Ces chiffres sont ensuite intégrés au rapport comparatif et vous disposez d'un aperçu actualisé.

Quel rapport pouvez-vous demander?

Vous avez le choix entre trois rapports. Chaque rapport est accompagné d'une ex-

plication des graphiques et des concepts utilisés:

- un rapport succinct de huit pages, le **mini-rapport** (utile pour les membres de la CSC);
- une version détaillée du rapport susmentionné, le **rapport midi**; les termes utilisés sont commentés séparément (utile pour les militants de la CSC);
- un **rapport finalisé** ou **maxi rapport**: il s'agit d'une version détaillée dans laquelle les tableaux et graphiques sont présentés avec une explication des termes utilisés (utile pour les militants de la CSC).

Comment demander un rapport?

- Consultez le site www.connaîtremonentreprise.be, cliquez sur «Remplir le formulaire de demande» et complétez les données.
- Pour obtenir un rapport IEF, vous devez fournir à la CSC le nom juridique exact de votre entreprise.
- Si vous n'en êtes pas sûr, indiquez le numéro d'entreprise (numéro libellé comme suit 0xxx.xxx.xxx, précédé de

«TVA» ou «TVA BE») afin que nous puissions trouver le nom juridique exact.

- Si vous ne parvenez pas à trouver le numéro de votre entreprise, nous vous invitons à nous préciser l'adresse du siège social, les activités de l'entreprise, le volume de l'emploi, etc. À partir de ces données, nous essaierons de filtrer les comptes annuels correspondant dans la base de données.
- Gardez votre numéro d'affiliation à portée de main lorsque vous remplissez le formulaire.
- **Nouveau service pour les délégués**: si vous souhaitez compléter la dernière année, nous vous envoyons un fichier Excel dans lequel vous pouvez encoder les données les plus récentes après réception de votre demande. Nous vous fournirons ensuite le rapport actualisé.

Rapport dans la semaine

Nous faisons de notre mieux pour vous fournir le rapport demandé dans un délai d'une semaine.

Nous en envoyons aussi directement une copie au(x) permanent(s) syndical(aux) qui suit(vent) votre entreprise et aux experts IEF de votre fédération. En fonction des accords conclus au sein de votre fédération et de votre centrale, vous pouvez également vous adresser à eux pour obtenir des informations individuelles ou collectives sur ce rapport et sur la situation financière et économique de votre entreprise.

| Frank Cosaert |

L'employeur est-il autorisé à demander à ses travailleurs le Covid Safe Ticket?

L'Autorité de protection des données est formelle: non! Les informations qui figurent sur le Covid Safe Ticket (CST) – le statut vaccinal, le fait d'avoir été infecté récemment par le Covid-19 ou d'avoir reçu un test Covid négatif – sont des données relatives à la santé qui relèvent de la sphère privée. Par conséquent, un employeur ne peut pas les demander à un travailleur ou une travailleuse, quel que soit son secteur d'activité.

La législation sur la protection de la vie privée – inscrite dans le Règlement général sur la protection des données (RGPD) depuis le 25 mai 2018 – prévoit deux exceptions à l'interdiction de traiter des données à caractère personnel: une disposition légale ou le consentement libre et explicite de la personne concernée.

L'Autorité de protection des données ne voit pas (actuellement) de disposition légale ou de CCT qui permettrait ce type de traitement des données de santé. En ce qui concerne le consentement libre et explicite de la personne concernée, cela signifie que le travailleur doit pouvoir

choisir s'il souhaite ou non que ses données de santé soient traitées. L'Autorité de protection des données indique que, dans la relation entre le travailleur et l'employeur, le consentement du travailleur est rarement libre, car il peut être soumis à de fortes pressions pour donner son autorisation.

Par conséquent, un employeur ne peut pas demander le statut vaccinal d'un travailleur. Il ne peut pas contraindre ses travailleurs à installer l'application Covid Safe pour vérifier leur statut vaccinal individuel, ni leur demander de présenter leur CST. L'employeur ne peut pas non plus lier des avantages ou désavantages

à ces dispositifs: il ne peut en aucun cas accorder une prime à un travailleur pour l'installation ou l'utilisation de l'application Covid Safe dans le cadre de la relation de travail, ni refuser l'accès aux bâtiments aux travailleurs qui n'utilisent pas l'application Covid Safe, ni les admettre uniquement sur présentation d'un Covid Safe Ticket.

Travailleurs externes

L'employeur ne peut pas non plus exiger le CST des travailleurs d'un sous-traitant, des travailleurs ou indépendants qui viennent prestre des services dans l'entreprise (effectuer des réparations, par exemple), ou des inspecteurs qui doivent accéder à l'entreprise pour des raisons professionnelles. Ils doivent toutefois se conformer aux dispositions du Guide générique (1) – à l'instar des travailleurs de l'entreprise.

Visiteurs

L'Autorité de protection des données précise cependant que les visiteurs qui ne viennent pas pour effectuer un travail ou fournir des services et qui se présentent dans l'établissement ou pour une activité sur une base volontaire peuvent se voir demander le CST.

Restaurant d'entreprise

L'employeur ne peut pas non plus imposer un CST comme condition d'accès au restaurant d'entreprise, même si les autorités régionales l'exigent comme condition d'accès aux visiteurs d'établissements de restauration locaux. Par ailleurs, les restaurants d'entreprise ne sont pas soumis aux protocoles de

Un employeur ne peut pas demander le statut vaccinal des travailleurs ni leur demander de présenter un Covid Safe Ticket.

© Shutterstock



(1) Lire le Guide générique sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/guide-generique-version-7-et-guides-sectoriels-au-travail-en-toute-securite>

l'horeca, mais au Guide générique (notamment la partie «repos et pauses déjeuner»).

Fêtes d'entreprise et teambuildings

Pour les fêtes d'entreprise et les activités similaires telles que les teambuildings, le Guide générique (mesures générales) doit aussi être appliqué. Pour ces activités, la participation reste volontaire pour le moment. Si l'activité est organisée par l'employeur lui-même et au sein de l'entreprise, aucun CST ne peut être exigé.

Si l'activité est organisée en dehors de l'entreprise et par un tiers, les protocoles relatifs à l'activité en question (événement, horeca, teambuildings...) sont d'application. Pour accéder à ce type d'activité, le CST peut ou doit être demandé et contrôlé par un tiers (et non par l'employeur) si la réglementation des autorités compétentes l'autorise ou l'impose.

En tant que représentant des travailleurs, vérifiez si ces règles sont bel et bien respectées et veillez à les faire appliquer si nécessaire.

Source: sites internet du SPF Emploi (<https://emploi.belgique.be/fr/faqs/questions-et-reponses-coronavirus>) et de l'Autorité de protection des données (www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen/themes/covid-19/vaccination).



Shutterstock

Les interlocuteurs sociaux ont rendu un avis divisé au gouvernement sur une éventuelle obligation vaccinale pour les travailleurs. Il existe toutefois un accord sur le chômage temporaire corona qui est prolongé jusqu'à la fin de cette année

Mesures corona: suite

Dans le dernier numéro de *Syndicaliste*, nous vous avons informés que le gouvernement avait prolongé le «chômage corona» de trois mois, jusqu'au 31 décembre 2021. Encore fallait-il attendre de connaître les détails et l'assimilation pour les vacances annuelles. Entretemps, cette assimilation a été accordée et nous connaissons aussi les autres détails. En résumé, le système de chômage temporaire, tel qu'il existait le 30 septembre, est simplement prolongé jusqu'au 31 décembre 2021, de même que tous ses composants. Rappelons que les allocations améliorées en cas de maladie («maladie corona»), quant à elles, venaient bien à échéance le 30 septembre.

Ajoutons à cela une bonne nouvelle pour les marins pêcheurs et les ouvriers portuaires. Leur système amélioré de chômage complet est également prolongé jusqu'au 31 décembre 2021.

Quid à partir du 1^{er} janvier?

La concertation sur ce sujet se poursuit au Conseil national du travail. Nous y reviendrons dans notre prochain numéro de *Syndicaliste*. À cette date, nous disposerons aussi d'informations complémentaires concernant les mesures sanitaires. En effet, les contaminations et – plus important – le nombre de malades repartent à la hausse, alors que le gouvernement avait l'intention de mettre fin aux mesures sanitaires fédérales fin octobre et de céder le relais aux Régions à cette date.

En tout cas, on continue de miser abondamment sur la vaccination et le testing. Avec comme effet dérivé, de plus en plus de discussions dans les entreprises sur une obligation vaccinale pour le personnel. Ou au moins la possibilité que l'employeur demande un Covid Safe Ticket. En ce qui concerne l'obligation vaccinale, les interlocuteurs sociaux ont été priés de donner leur avis, ce qu'ils ont fait le 15 octobre. Ce fut un avis divisé entre employeurs et organisations syndicales. Nous y reviendrons dans un prochain numéro. À cette occasion, nous aborderons la question de savoir ce que le gouvernement entend faire de ces informations.

| Chris Serroyen |

Covid 19

Salaire garanti et abandon d'emploi

Durant la «période Covid», certains droits des travailleurs, qui jusqu'alors nous semblaient une évidence, ont subitement été balayés. Bon nombre de difficultés ont pu être résolues grâce à la concertation, à des pressions, des conseils, etc. Dans deux dossiers symboliques, le service juridique de la CSC d'Anvers a intenté une action en justice, avec succès!

Salaire garanti

Notre affiliée avait donné sa démission en février 2020, avant de tomber malade pendant son préavis. La Belgique est entrée en confinement en mars 2020, ce qui déclencha une vague de chômage temporaire. En concertation avec son secrétariat social, l'employeur a voulu faire prendre en charge par la sécurité sociale les coûts du salaire garanti. Nous avons estimé que cette tactique constituait un abus de droit.

Dans un jugement rendu le 20 juillet 2021, le tribunal du travail d'Anvers nous a donné raison: la conjonction de plusieurs suspensions du contrat de travail s'avère déterminante en tant que cause qui survient en premier. Notre affiliée, une employée,

avait donc droit au salaire garanti pendant les 30 premiers jours de son incapacité de travail, indépendamment du fait que l'employeur ait ou non recours, abusivement, au chômage temporaire.

Un employé qui tombe malade et qui est mis ensuite au chômage temporaire a donc toujours droit au salaire garanti. Qu'en est-il des ouvriers? La loi sur les contrats de travail régit différemment, bien que de façon sommaire, la concomitance de plusieurs suspensions pour les ouvriers. Jusqu'ici, on interprétait habituellement la législation comme suit: les ouvriers n'ont pas droit à un salaire garanti en cas de chômage temporaire. En 1993 déjà, la Cour constitutionnelle a pourtant estimé que, à l'instar des délais de préavis, la distinction entre ouvriers et employés ne se justifiait plus en matière de salaire garanti. Par conséquent, les ouvriers doivent également conserver leur salaire garanti lorsqu'ils sont mis au chômage temporaire.

Abandon de poste

Le service juridique de la CSC d'Anvers a intenté une deuxième action contre l'Onem

auprès du tribunal du travail d'Anvers.

La veille du deuxième confinement, notre affilié a résilié son contrat de travail, d'un commun accord, dans le secteur de la restauration afin de travailler ailleurs pour le compte d'une entreprise de travail intérimaire. Une expérience qui s'est mal terminée après quelques semaines, à la suite de quoi l'affilié s'est retrouvé au chômage complet, très temporairement du reste. L'Onem a adopté la position suivante: notre affilié serait responsable de son chômage, ce qui entraîne son exclusion des allocations de chômage. Au moment où nous avons mis l'Onem en demeure d'indemniser cet affilié, ce dernier avait retrouvé du travail. Le tribunal du travail est donc cinglant à l'égard de l'Onem: «L'intéressé est disposé à travailler et a voulu et pu éviter une longue période de chômage temporaire. Si l'intéressé avait refusé de travailler, il se serait probablement contenté du chômage temporaire.» Le tribunal du travail a annulé la sanction de l'Onem.

Affaire à suivre!

Ce second jugement nous encourage face à l'attitude sévère de l'Onem envers certains chômeurs. Concrètement, il soulage les travailleurs qui, en raison de la crise sanitaire ou des inondations, sont toujours confrontés à un chômage temporaire de longue durée. Le filet de sécurité du chômage complet est également là pour eux lorsqu'ils relèvent un nouveau défi et que la situation n'évolue pas favorablement.

En matière de salaire garanti et de chômage temporaire aussi, le tribunal du travail d'Anvers a confirmé notre position: droit au salaire garanti dans sa totalité lorsque la maladie précède le chômage temporaire. Le prochain défi consiste à imposer cette règle pour les ouvriers aussi. Nous sommes prêts à le relever!

| Catherine Peeraer
et Piet Van den Bergh |



Les ouvriers doivent également conserver leur salaire garanti lorsqu'ils sont mis au chômage temporaire.



Une mauvaise formulation dans la législation a suscité un débat sur la question, mais 13 semaines est le préavis maximum pour les travailleurs qui démissionnent.

Vous donnez votre démission? Vous avez droit à 13 semaines de préavis maximum

Certains ouvriers qui ont donné leur démission ont été invités à prêter un préavis plus long que leurs collègues employés, dans la même situation. S'agit-il d'une mauvaise blague? Oui. La discussion résulte d'une disposition mal formulée de la loi sur le statut unique.

Rétroactes en 2013: les délais de préavis pour les ouvriers étaient beaucoup plus courts que ceux des employés. La Cour constitutionnelle a alors contraint le gouvernement et les interlocuteurs sociaux à enfin résoudre ce problème. Un accord tripartite a été conclu durant l'été 2013, puis la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique a été adoptée. Cette loi a enfin fixé les nouveaux délais de préavis. Dans l'intervalle, une série de questions qui ne figuraient pas dans l'accord tripartite ont été résolues, comme la période que le travailleur doit prêter lorsqu'il donne sa démission. Nous l'avons fixée à maximum 13 semaines, ce qui correspond aux trois mois que les employés de niveau inférieur (dont le salaire est inférieur à 32.254 euros) devaient prêter au maximum auparavant. Pour les ouvriers, ce plafond de 13 semaines entraînait des délais plus longs qu'auparavant, mais pour les employés de catégorie supérieure, il signifiait un plafond inférieur.

Régime transitoire

Un régime transitoire a été mis en place pour les employés de niveau supérieur qui, en raison de leur ancienneté au 31 décembre 2013, avaient déjà un délai de

préavis supérieur à 13 semaines à ce moment-là. Les employés qui, en fonction de leur salaire annuel, étaient déjà au maximum de 4,5 mois ou 6 mois au 31 décembre 2013, ont conservé ce délai de préavis plus élevé. Tous les autres employés bénéficiaient d'un délai de préavis de 13 semaines maximum lorsqu'ils démissionnaient.

Un problème se pose: ce régime transitoire a été mal formulé. Certains employeurs en ont déduit que le délai déjà presté par les ouvriers au 31 décembre 2013 devait être cumulé au nouveau préavis sur la base de leur ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014. Les ouvriers devaient donc prêter des préavis plus longs que les employés. Totalement absurde! Notamment parce qu'une lecture littérale de la disposition transitoire ne laisse aucune place au doute: pour tous les travailleurs – donc pour les ouvriers comme pour les employés – qui, au 31 décembre 2013, n'atteignaient pas les plafonds d'ancienneté des employés de niveau supérieur, le préavis est plafonné à 13 semaines lorsque le travailleur donne sa démission. Aucun des ouvriers n'ayant atteint les plafonds des employés au 31 décembre 2013, leur préavis doit être plafonné à 13 semaines.

La Cour constitutionnelle suit notre interprétation

Dans une réponse encore plus absurde à une question parlementaire, le ministre de l'Emploi de l'époque, Kris Peeters, a déclaré en 2017 que les ouvriers devaient effectivement prêter des préavis plus longs. Ne s'agissant généralement que de quelques semaines de plus, il estimait que cela n'était manifestement pas si grave. Fort heureusement, la Cour constitutionnelle a ensuite rendu un arrêt en 2018 qui ne laisse absolument aucune place à une autre interprétation que la nôtre. Concernant un autre aspect du régime transitoire de la loi sur le statut unique, la Cour constitutionnelle a déclaré sans ambages que le traitement désavantageux des employés de niveau supérieur dans le régime transitoire viole le principe constitutionnel d'égalité. Depuis lors, il ne fait aucun doute que le traitement défavorable des ouvriers dans le régime transitoire est également anticonstitutionnel. Treize semaines est le délai de préavis maximum pour les ouvriers qui démissionnent. Entretemps, nos gestionnaires de plaintes sont habitués à exposer des arguments pour convaincre les employeurs. Nous allons cependant tenter de clarifier cette question une fois pour toutes, au travers d'une action en justice ou par le biais de la concertation.

| Piet Van den Bergh |

Tout savoir sur le crédit-temps, la fin de carrière et les congés thématiques dans le secteur privé

Lever le pied après une longue carrière, prodiguer des soins à un proche malade, prendre un congé parental pour passer plus de temps avec son enfant... C'est possible au moyen d'un emploi de fin de carrière, d'un congé thématique ou d'un crédit-temps. Retrouvez toutes les explications dans la brochure éditée par la CSC.

S'occuper de ses enfants, suivre une formation ou prendre du temps pour s'occuper de sa famille ou de soi. Afin de mieux concilier activité professionnelle, vie familiale et sociale, la CSC a négocié une convention relative au crédit-temps. À côté de ce crédit-temps, vous pouvez également prendre un congé pour raisons spécifiques. C'est ce que l'on appelle un «congé thématique». Si vous êtes actif comme travailleur salarié depuis de longues années, vous souhaitez peut-être réduire votre temps de travail. C'est possible au moyen d'un emploi de fin de carrière.

Conditions, démarches, allocations, protection... Retrouvez toutes les explications dans la brochure «Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques» disponible sur demande auprès de votre permanent de centrale ou de votre fédération.

