

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 novembre 2021 / n° 953

Naomi

✓ a travaillé 220 jours comme intérimaire
→ prime de fin d'année: 964,51 euros*

✓ est membre de la CSC
→ prime syndicale: 104 euros

Amir

✓ a travaillé 65 jours comme intérimaire
→ prime de fin d'année: 460,73 euros*

✓ est membre de la CSC
→ prime syndicale: 104 euros

INTÉRIMAIRE?

Ne passez pas à côté de vos primes!

2
Violences faites aux femmes:
faisons bouger les lignes
le 28/11

3-5
CSC wallonne
Le monde d'après, c'est
maintenant!

21-23
Travailleurs de plateforme
Le piège Deliveroo



- EN ACTION**
2 **Violences faites aux femmes:** faisons bouger les lignes le 28/11
- CAMPAGNE**
3-5 **Pour la CSC wallonne,** le monde d'après, c'est maintenant!
- NOUVELLES**
6-8 **Mise en œuvre du budget fédéral 2022:** première vague
9 **Commerce alimentaire:** les bénéficiaires ont doublé avec la pandémie
- INTÉRIM**
10 Le recours abusif aux contrats journaliers en intérim doit cesser!
11 **Intérimaire?** Ne passez pas à côté de vos primes!
12-13 **Affiche:** «Intérimaire? Ne passez pas à côté de vos primes!»
14 **Des outils pour les délégués Interim United:** «Une vie de travailleur intérimaire»
- MESURES CORONA**
15-16 **Hiver rigoureux:** la loi pandémie déjà d'application!
17 **Obligation vaccinale pour les soignants:** la carotte ou les 2 bâtons
- DANS L'ENTREPRISE**
18-20 **La concertation sociale sectorielle et d'entreprise** en action
- DROIT DU TRAVAIL**
21 **Travailleurs de plateforme:** un procès emblématique contre Deliveroo
22-23 **Livre:** «Le piège Deliveroo. Consommer les travailleurs»
- AGENDA**
24 **26/11 - Formation:** Devoir de vigilance? CQFD!
30/11 - Film: «S'appauvrir»
2/12 - Journée genre: «La pension: le reflet des inégalités tout au long de la carrière»
3/12 - Séminaire: «Approche droits»



**STOP AUX VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES!**

Violences faites aux femmes: faisons bouger les lignes le 28 novembre

Pour la 5^{ème} année consécutive, la plateforme Mirabal appelle à une manifestation nationale le 28 novembre à Bruxelles. Mirabal est composée d'une centaine d'organisations de la société civile, dont la CSC. Ensemble, elles participent concrètement à l'organisation de la mobilisation contre les violences faites aux femmes en Belgique. Lors de leur manifestation annuelle, elles veulent pousser les pouvoirs publics à assumer pleinement leurs responsabilités dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Grâce aux mobilisations féministes, les lignes bougent. Mais pas assez vite, pas assez fort, pas pour tout le monde et pas toujours dans la bonne direction pour pouvoir constater une diminution effective des violences qui continuent à bafouer les droits et à détruire les vies de millions de femmes en Belgique et ailleurs.

La CSC dans son ensemble a adhéré à la plateforme Mirabal. Elle invite chacun et chacune à participer à la mobilisation.

Pourquoi se mobiliser en tant que syndicaliste?

- Les violences sexistes et sexuelles sont une réalité à combattre sur tous les lieux de travail.
- Le harcèlement ne s'arrête pas avec le télétravail: il se transforme en cyberharcèlement.
- Les violences conjugales ont des impacts sur le lieu de travail... et il est fondamental que la victime puisse conserver son emploi et son autonomie économique et financière pour pouvoir partir le jour où elle le voudra.
- Les actions collectives et syndicales ne sont pas exemptes de violences sexistes et sexuelles: nous nous battons contre celles-ci!

Mobilisez-vous en peignant en mauve la paume d'une de vos mains (avec de la peinture, du maquillage, un marqueur...) et en postant la photo sur les réseaux sociaux avec les hashtags #StopViolencesFaitesAuxFemmes #MirabalBelgium.

Rendez-vous le 28 novembre dès 12h devant la gare centrale de Bruxelles pour discuter autour de stands d'associations féministes contre les violences faites aux femmes. Départ du cortège à 13h.

Infos: www.facebook.com/FemmesCSC/ Regardez la vidéo: les militantes Femmes CSC nous expliquent pourquoi elles se mobilisent pour la manifestation #MirabalBelgium.



colophon

Photo de couverture: Shutterstock

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 Hoof



LE MONDE
D'APRÈS, C'EST
MAINTENANT !

TOUS ENSEMBLE
POUR UNE WALLONIE
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE



www.lacsc.be

Pour la CSC wallonne, le monde d'après, c'est maintenant!

«Le monde d'après, c'est maintenant!», c'est le slogan de la nouvelle campagne de la CSC wallonne, déclinée en six enjeux majeurs. Chaque mois, un thème sera développé avec les revendications et les priorités qui l'accompagnent. Cette campagne conduira la CSC wallonne vers son congrès qui aura lieu en mai 2022.

La crise du coronavirus a constitué, à n'en pas douter, un accélérateur de tendances. De nombreux citoyens ont été confrontés pour la première fois à une situation de précarité. D'autres, déjà plus fragiles, ont plongé dans des difficultés parfois insurmontables.

Cette crise a également eu un impact sur le monde du travail. À l'instar de notre économie, bon nombre de travailleurs ont dû fonctionner à flux tendu alors qu'ils étaient déjà touchés de plein fouet par une flexibilité à outrance, des statuts précaires, de faibles revenus ou encore, un manque de sens dans leur travail.

Notre système de sécurité sociale a évidemment joué son rôle d'amortisseur de crise. La prise en charge des soins de santé pour les personnes malades et le dispositif de chômage temporaire pour les travailleurs ont joué un rôle déterminant pour que notre pays «tienne bon». Et comme organisation syndicale, nous sommes bien entendu restés au côté de nos membres pour les soutenir au maximum.

Défendre une Wallonie plus juste et solidaire

Malgré la proximité de la crise, il était important de réfléchir à la manière de relancer notre pays et singulièrement la Wallonie, de réfléchir au «monde d'après». La CSC s'est impliquée dans la dynamique initiée par le gouvernement wallon pour définir les grands axes de la relance wallonne. Elle l'a dit plus d'une fois: ce redéploiement doit également se penser au niveau social et environnemental. C'est une dimension essentielle que réclament ses affiliés et militants.

Et pour porter une nouvelle ambition sociale et environnementale qui va guider son action pour les prochaines années, la CSC wallonne a décidé de relancer une grande campagne de sensibilisation qui, à plusieurs égards, s'inscrit dans les pas de la campagne «Ça n'va nin!» qu'elle avait menée en 2018.

«Le monde d'après, c'est maintenant!» est le slogan de cette nouvelle campagne qui la conduira jusqu'au congrès régional de la CSC wallonne en mai 2022. La campagne décline six enjeux majeurs au cœur de l'actualité sociale: les fins de carrière, la transition écologique, la fracture numérique, la valorisation des métiers essentiels, l'articulation vie privée-vie professionnelle et l'emploi des jeunes. Ces enjeux nécessitent des réponses urgentes de la part de nos autorités politiques.

Cette campagne va soutenir l'action quotidienne de la CSC wallonne pour rendre la Wallonie plus juste et plus solidaire. La crise du coronavirus rend cette ambition encore plus pertinente car «Le monde d'après, c'est maintenant!»

Des affiches, des tracts, des capsules vidéos, des témoignages et du matériel pour les réseaux sociaux sont à disposition des délégués et des militants pour que les retombées de la campagne soient maximales. Des actions de terrain seront également organisées partout en Wallonie jusqu'en avril prochain.

Vous êtes sensibles aux messages de la campagne et souhaitez les relayer?

Surfez sur le site www.lacsc.be/lemondedapres et consultez régulièrement les pages de la CSC sur les réseaux sociaux. Vous y retrouverez tous les messages et pourrez les partager avec vos contacts. Nous reviendrons également régulièrement sur les thèmes de la campagne.

Fins de carrière: pouvoir lever le pied

À travers le premier volet de sa campagne «Le monde d'après, c'est maintenant», la CSC wallonne rappelle qu'elle veut une politique de fin de carrière soutenable, qui permette à ceux et celles qui en ont besoin de pouvoir s'arrêter plus tôt.

À l'issue de la conférence pour l'emploi organisée les 7 et 8 septembre sur le thème des «fins de carrière harmonieuses», le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, annonçait la poursuite de la réflexion sur les crédits-temps de fin de carrière et les autres systèmes qui permettent aux travailleurs âgés de ralentir le rythme en fin de carrière, en particulier ceux qui exercent des métiers lourds. La CSC est dans l'attente des conclusions que le ministre va tirer de cette conférence suite aux discussions avec les interlocuteurs sociaux.

Elle est néanmoins demandeuse de dispositifs pour les fins de carrière qui s'inscrivent dans une vision plus globale de la carrière, avec un accompagnement des travailleurs tout au long de celle-ci.

Aménagement des carrières

La CSC wallonne défend un meilleur aménagement de la carrière. Pour de nombreux travailleurs, la charge de travail est trop lourde durant la durée de celle-ci: il

est important d'être attentif à la prévention de la pénibilité dès le premier jour. En fin de carrière, certains d'entre eux souhaitent notamment passer à un régime de travail plus léger. Ils doivent avoir la possibilité de passer à un emploi à mi-temps ou réduire leurs prestations d'1/5^{ème} via les emplois de fin de carrière en bénéficiant d'une allocation de l'Onem qui complète le salaire partiel. Ce droit est illimité dans la durée et peut donc courir jusqu'à la pension.

Permettre à certains travailleurs de lever le pied grâce à des crédits-temps ou de partir en prépension offre des perspectives apaisantes pour celles et ceux qui ont eu des carrières longues et usantes. Quand on a effectué un métier pénible pendant une longue période, il est inconcevable de ne pas pouvoir souffler avant 67 ans.

La CSC wallonne demande de rendre la CCT 104 plus contraignante en termes de résultats afin d'obliger les entreprises, institutions ou administrations à donner notamment la possibilité de réduire la charge de travail en cours de carrière en fonction de la pénibilité.

Des régimes RCC accessibles

Le gouvernement précédent a attaqué le droit aux RCC (ex prépensions) en relevant systématiquement les conditions d'âge et de carrière permettant d'accéder à ce régime malgré la multiplication des restructurations et les nombreux licenciements des travailleurs et travailleuses en fin de carrière. Sauf exceptions, il faut désormais compter 62 ans et 40 années de carrière pour y accéder... Pour la CSC wallonne, il faut maintenir des régimes de RCC accessibles et continuer à les assimiler à 100% pour le calcul de la pension.

Pénibilité

Les travaux lourds constituent souvent un problème pour les travailleurs plus âgés. Parallèlement à la revendication d'un élargissement de la notion de pénibilité des métiers, la CSC wallonne demande la mise en œuvre de dispositifs particuliers, comme par exemple autoriser le passage d'un métier lourd à un métier avec une charge de travail moindre, avec un complément versé par l'employeur si cette modification provoque une perte de revenu.

En fonction du type de pénibilité, et donc de l'effet négatif du travail sur la santé du travailleur, des mesures doivent être envisagées en fin de carrière: adaptation du poste de travail, réorientation professionnelle au sein de l'entreprise ou hors de celle-ci, voire l'accès anticipé à la pension.

«Il faut revoir l'âge de la pension»

Enfin, les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir partir à la pension dès 65 ans, plutôt qu'à 67 ans comme l'a décidé le précédent gouvernement. «Nous sommes demandeurs de ramener l'âge de la pension à 65 ans, mais nous sommes surtout demandeurs de revoir la durée des carrières. 45 ans, c'est beaucoup trop et c'est un leurre», déclarait récemment Marie-Hélène Ska (1).

L'âge de départ à la pension et à la pension anticipée doit tenir compte de l'ensemble de la carrière ainsi que de la pénibilité des métiers exercés. Il faut donner aux travailleurs la possibilité de se créer la carrière la plus complète possible. Tout le monde devrait bénéficier d'une pension décente à un moment où on peut encore profiter de la vie.

| David Morelli |

(1) Sud presse, 30 août 2020



Philippe Collette a travaillé en «feux continus» pendant une vingtaine d'années: «Quand on arrive à la cinquantaine, ce régime de travail devient assez pesant. Ce crédit-temps de fin de carrière m'amène un vrai soulagement.»

«Le crédit-temps de fin de carrière m'amène un vrai soulagement»

Philippe Collette, 58 ans, est opérateur de production chez TI group Automotive System (Liège) sur une ligne d'électrolyse. Un travail en continu, 24h/24. Cet habitant de Xhoris a choisi de prendre un crédit-temps de fin de carrière.

«J'ai fait toute ma carrière chez TI. Le plus dur, c'est le fait d'être en trois pauses, c'est-à-dire travailler le matin, l'après-midi et puis le soir, 7 jours sur 7 pendant 3 semaines et puis, une semaine de congé. On appelle ça les "feux continus". J'ai travaillé sous ce régime-là pendant une vingtaine d'années. Je me suis rendu compte que le physique en prenait un coup: on ne dort pas et on ne mange pas comme d'habitude. Quand les enfants arrivent, ce régime a aussi des conséquences sur la vie de famille: on n'est pas là à 100%. On ferme également la porte aux sports, aux loisirs et aux amis puisqu'on travaille le week-end.

Quand on arrive à la cinquantaine, ce régime de travail devient assez pesant. On perd le fil quand on n'a pas ses heures de sommeil habituelles, on perd en concentration. Ça a motivé ma décision de ralentir un peu. Ma première intention de demander un 4/5^{ème} temps était de ne plus devoir travailler la nuit. J'ai donc d'abord pris un crédit-temps «classique» 1/5^{ème} en attendant de pouvoir prendre un crédit-temps de fin de carrière. Ça m'a beaucoup aidé.

Ce crédit-temps de fin de carrière m'amène un vrai soulagement. Un soulagement physique tout d'abord. Mon travail la nuit est réduit grâce à ce 1/5^{ème} temps et, quand cela

ne peut pas être fait, on me prolonge mon week-end. Aujourd'hui, je suis donc toujours dans un travail à trois pauses, avec le régime de nuit mais j'ai soit des nuits en moins, soit un week-end de trois jours. Ce week-end prolongé me permet d'être plus présent pour ma famille. Cela m'a également ouvert à des possibilités de loisir et permis de rouvrir mon cercle d'amis. Le régime de sommeil, l'alimentation et la di-

gestion ont également pu être améliorés. Ça n'est pas redevenu parfait, mais c'est mieux quand même.

Ce crédit-temps de fin de carrière, il faut le préparer financièrement: le salaire est quand même réduit lui-aussi d'1/5^{ème}, qui n'est pas intégralement compensé par le complément Onem. On ne peut pas toujours se permettre cette perte de salaire du jour au lendemain.»

| Propos recueillis par David Morelli |

L'emploi de fin de carrière aujourd'hui

Dans la législation actuelle, pour pouvoir bénéficier d'un emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, le travailleur doit pouvoir prouver une carrière de 25 ans dans le secteur privé ou en tant que contractuel dans la fonction publique au moment de sa demande. Avant 60 ans, un tel emploi de fin de carrière ne donne pas droit aux allocations après une carrière de 25 ans. Cette condition d'âge bénéficie de certaines dérogations: les travailleurs occupés dans des entreprises en restructuration ou en difficulté; les travailleurs qui comptent 35 ans d'ancienneté professionnelle; les ouvriers du secteur de la construction avec une attestation d'incapacité de travail; les travailleurs qui exercent un métier lourd.

Pour plus d'info, voir la brochure de la CSC: «Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques dans le secteur privé».





En matière de soins de santé, le gouvernement prévoit une diminution du maximum à facturer pour les personnes dont les revenus sont les plus bas.

Mise en œuvre du budget fédéral 2022: première vague

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous avons largement commenté les intentions du gouvernement pour le budget fédéral de 2022. Actuellement, elles sont transposées une à une en lois et mesures gouvernementales, par vagues successives. La première est un projet de loi-programme, déjà approuvé par le gouvernement le 29 octobre afin de le faire adopter en toute hâte par le Parlement d'ici la fin de l'année.

Il faut s'attendre à d'autres vagues

Une deuxième vague prendrait la forme d'une loi portant des dispositions diverses, qui sera soumise au Conseil des ministres le 19 novembre. Elle comprend une série de mesures annoncées en matière de marché du travail. Les interlocuteurs sociaux seront ensuite invités à rendre un avis ou à proposer des alternatives, d'ici au 1^{er} février ou au 1^{er} avril de l'année prochaine, en fonction de la formule.

Il est également question d'une troisième vague: un ensemble de mesures dans le prolongement de la première «conférence sur l'emploi», organisée en septembre autour du thème d'une «fin de carrière harmonieuse» (voir *Syndicaliste* n° 950). Nous devons encore attendre pour avoir des précisions à ce sujet. Pour une autre partie des mesures relatives au marché du travail, le gouvernement De Croo doit encore se concerter avec les Régions mais, apparemment, il n'est pas facile de trouver une date pour un comité interministériel. Ce volet aussi risque de prendre encore du temps.

Le premier train de mesures fiscales est lancé!

Le projet de loi-programme comporte une série de mesures fiscales qui avaient été annoncées, notamment:

- quelques mesures mineures pour lutter contre les excès des clubs sportifs en matière de fiscalité, ainsi que la suppression (pour les nouveaux plans de pension) de la possibilité que les sportifs rémunérés demandent leur pension complémentaire dès l'âge de 35 ans. Les principales économies doivent provenir de la réforme des cotisations sociales des sportifs de haut niveau (cf. infra).
- une restriction du régime fiscal favorable aux cadres et chercheurs étrangers, pour un montant de 42 millions d'euros. Dans l'intervalle, nous avons appris par le biais du comité de gestion de l'ONSS que cette mesure est partiellement atténuée par l'autorisation de déduire un montant forfaitaire plus élevé des coûts pour les cotisations sociales: on passe d'un plafond actuel de 29.750 euros par an à 90.000 euros. Coût pour la sécurité sociale: 17 mil-

lions d'euros, sans la moindre compensation.

- l'augmentation du montant maximum de déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants. Avant 2020, ce montant s'élevait à 13 euros par jour et par enfant. Le nouveau gouvernement l'avait déjà porté à 13,70 euros pour l'année de revenus 2021. Désormais, ce montant s'élève à 14 euros, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.
- les primes des Régions pour les chômeurs qui suivent une formation pour une profession en pénurie de main-d'œuvre seront exonérées d'impôts jusqu'à 700 euros au lieu de 350 euros par an à partir du 1^{er} janvier 2022. Une condition subsiste: la formation doit avoir été suivie avec succès.
- les bénéficiaires d'allocations de chômage auront droit aux mêmes allègements fiscaux que les bénéficiaires de pensions ou d'indemnités de maladie et d'invalidité à partir du 1^{er} janvier 2022. En 1998, ces derniers ont bénéficié d'un dispositif amélioré pour éviter que les personnes qui ont un petit complément de revenu ne le voient diminuer (le fameux piège au revenu). La CSC avait insisté à plusieurs reprises sur ce point. Or, le gouvernement Michel estimait que c'était trop. Le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, nous a toutefois prêté une oreille attentive.

- des mesures supplémentaires pour assujettir à l'impôt normal les plateformes numériques qui proposent des logements meublés (comme Airbnb et Booking.com), à partir du 1^{er} janvier 2022, afin de lutter contre la concurrence déloyale à l'égard des hôtels.

Ces mesures ne s'appliquent pas s'il s'agit uniquement de louer un bien et si aucun service n'est proposé. Elles ne sont pas non plus d'application si le travail est effectué dans le cadre d'un régime préférentiel pour les plateformes numériques reconnues.

- Dans un contexte de forte hausse des prix de l'énergie, les cotisations fédérales sur la facture énergétique seront converties en accises spéciales à partir du 1^{er} janvier 2022.

Ces cotisations diminuent à mesure que la consommation d'énergie augmente.

Autre nouveauté qui n'avait pas été annoncée: dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale, la loi-programme prévoit que le paiement électronique doit être rendu possible partout à partir du 1^{er} juillet 2022. Les commerçants et les cafetiers qui refusent d'installer un terminal ne pourront donc plus prétendre qu'ils préfèrent l'argent liquide (noir). Ils pourront néanmoins toujours s'excuser en prétextant que le terminal est hors service.

Heures supplémentaires exonérées d'impôt dans le secteur de la construction: jusqu'à 220/280 heures

Le gouvernement avait déjà pris cette décision, mais cette mesure a été intégrée à l'improviste au paquet fiscal pour le budget 2022. Le nombre d'heures supplémentaires exonérées d'impôt dans le secteur de la construction sera porté de 180 à 220 heures par an. Pour les travaux routiers qui doivent être effectués la nuit, le week-end ou les jours fériés, il sera même porté à 280 heures.

La commission paritaire mixte de l'industrie de la construction le demande depuis un certain temps, mais la mesure n'entrera

en vigueur qu'après le feu vert de la Commission européenne.

Assimilation des vacances annuelles insuffisamment compensée

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, vous avez pu lire que nous avons enfin obtenu l'assimilation du chômage corona en 2021 pour les vacances annuelles (durée des vacances et pécule de vacances). Le gouvernement n'a toutefois répondu que partiellement à la demande de compensation du coût supplémentaire pour les patrons (des employés) et pour l'Office national des vacances annuelles (des ouvriers), à hauteur de 154 millions d'euros seulement. Cette décision a contraint le Conseil national du travail à présenter une proposition réduite de compensation: 107 millions pour l'Office national, 46 millions pour les patrons des employés au chômage corona en raison du Covid19 et 0,7 million pour les patrons d'employés victimes des inondations cet été. Sans porter atteinte à l'acquis de l'assimilation complète. Le gouvernement a décidé de suivre cette proposition du CNT et l'a donc incluse dans le projet de loi-programme.

Cette compensation réduite ne permet pas de compenser la perte subie par l'Office national de sécurité sociale. Les interlocuteurs sociaux continuent donc à faire pression pour obtenir des compensations supplémentaires.

Réduire le maximum à facturer pour les soins de santé

Le gouvernement ne l'avait pas annoncée dans le cadre des mesures budgétaires pour 2022, mais elle figure désormais dans le projet de loi-programme: la diminution du maximum à facturer des soins de santé pour les plus bas revenus. Pour les revenus jusqu'à 11.120 euros par an, les soins médicaux seront gratuits au-delà de 250 euros par an, dès le 1^{er} janvier 2022, au lieu de 487,8 euros. Le maximum réduit de 108,24 euros pour les malades chroniques est maintenu.

Prolongation de l'extension du tarif social pour l'énergie

Le 31 décembre 2021, l'extension du tarif social pour l'énergie à toutes les personnes bénéficiant d'une intervention majorée pour les soins de santé arrivera à expiration. La nouvelle loi-programme prévoit une prolongation jusqu'au 31 mars 2022. Avec la hausse brutale du coût de l'énergie, il est encore plus important de n'oublier aucun bénéficiaire. En effet, seule une partie du groupe cible bénéficie automatiquement de cette intervention majorée et donc du tarif social pour l'énergie. Les autres doivent s'adresser à leur mutualité.

Meilleure allocation transitoire pour les «jeunes» veufs et veuves

La loi-programme prévoit la prolongation annoncée de l'allocation transitoire dans le régime des salariés. Il s'agit de la «pension de survie» temporaire accordée à ceux qui deviennent veufs ou veuves avant 45 ans: 4 ans au lieu de 2 si le partenaire survivant a un enfant de moins de 13 ans, 3 ans au lieu de 2 si l'enfant a plus de 13 ans, un an et demi au lieu de un dans les autres cas. Mais cela vous le saviez déjà. La nouveauté réside dans le fait que les veufs ou veuves auront aussi droit temporairement à une «pension de survie» pendant 4 ans s'ils ont des enfants de 13 ans et plus souffrant d'un handicap. Ces prolongations ne s'appliquent pas seulement aux futurs veufs ou veuves, mais aussi à celles et ceux qui bénéficient de ce droit à une allocation transitoire depuis le 1^{er} octobre 2021. Autre nouveauté: la loi-programme suit désormais la récente proposition de la ministre des Pensions, Karine Lalieux, de fixer un seuil à l'allocation transitoire. La CSC l'avait déjà demandé au début de cette année dans le cadre des négociations sur l'amélioration de la liaison au bien-être des allocations. Comme il est d'usage pour les autres allocations et comme c'est déjà le cas dans le régime des indépendants, un minimum sera désor-



© Shutterstock

À partir du 1^{er} janvier 2022, la réduction des cotisations patronales pour les premiers engagements subira quelques ajustements, mais bien en deçà de ce que les interlocuteurs sociaux avaient proposé à l'unanimité.

mais instauré. Ce minimum sera appliqué à partir du 1^{er} juillet 2022 et sera égal au montant minimum de la pension de survie normale, soit 1.362 euros bruts par mois d'ici là. Ces adaptations seront encore plus importantes à l'avenir. En effet, entre 2025 et 2030, l'allocation transitoire remplacera progressivement la pension de survie des personnes âgées jusqu'à 55 ans, sauf si elles ne sont pas ou peu actives sur le marché du travail.

Dans la foulée, les allocations transitoires et la pension de survie du système des fonctionnaires et du personnel enseignant seront également adaptées.

Adaptation des cotisations pour la sécurité sociale

La loi-programme met également en œuvre une série d'accords de gouvernement sur les régimes spéciaux de cotisation pour la sécurité sociale:

- sur l'insistance des interlocuteurs sociaux, à partir du 1^{er} janvier 2022, les *sociale werkplaatsen* flamands seront enfin sur un pied d'égalité avec les entreprises de travail adapté en ce qui concerne les réductions des cotisations patronales. Cela nécessite également une extension du Maribel social pour les entreprises de travail adapté. Ainsi que, pour le groupe cible des employés des ateliers sociaux, l'exemption de la contribution à la modération salariale soit réglée, comme c'est déjà le cas aujourd'hui pour les personnes handicapées dans les entreprises de travail adapté.

- À partir du 1^{er} janvier 2022, la réduction des cotisations patronales pour les premiers engagements subira quelques ajustements, mais bien en deçà de ce que les interlocuteurs sociaux avaient proposé à l'unanimité au sein du comité de gestion de l'ONSS.
- Pour les sportifs rémunérés, une base légale sera définie pour limiter les avantages ONSS, bien qu'il faille encore attendre les arrêtés d'exécution concrets. L'objectif est d'ancrer ces avantages dans le régime normal des travailleurs salariés. Avec toutefois deux particularités pour en atténuer l'impact: une nouvelle réduction des cotisations personnelles (prime sportive au lieu d'un bonus à l'emploi) et une réduction supplémentaire «groupe cible» pour les cotisations patronales. Les modalités concrètes ne seront déterminées qu'après une nouvelle concertation. On peut se demander ce qu'il restera des économies réalisées.

Retour au travail: sanctions

Le projet de loi doit jeter les bases des sanctions que le gouvernement entend imposer à partir du 1^{er} janvier 2022 aux personnes malades de longue durée et invalides (en incapacité de travail depuis plus d'an) et à leurs employeurs qui ne coopèrent pas suffisamment à leur retour au travail. L'intention n'est pas de sanctionner les travailleurs uniquement parce qu'ils n'ont pas rempli un questionnaire. Ceux qui, après des appels répétés, refusent la convocation à un entretien avec le médecin-conseil ou le coach de retour

au travail risquent toutefois d'être sanctionnés.

Cette mesure ne sera appliquée qu'aux périodes de maladie débutant au plus tôt le 1^{er} janvier 2023. La sanction elle-même sera réglementée par un décret d'application. Pour rappel, le gouvernement a parlé d'une réduction des allocations de 2,5 % tant que la personne malade ne répond pas.

Parallèlement, les bases sont également posées pour sanctionner, à partir du 1^{er} janvier 2023, les employeurs qui présentent un nombre «supérieur à la moyenne» de travailleurs invalides. On ne tient donc plus compte des maladies de moins de 12 mois. Ne sont pris en compte que les cas d'invalidité survenus à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les employeurs concernés devront payer une cotisation patronale supplémentaire de 0,625 % sur les salaires chaque trimestre de l'année suivante. Cela correspond aux 2,5 % par trimestre que le gouvernement a mentionnés précédemment. Les entreprises de moins de 50 employés sont exemptées de cette sanction.

L'intention est que l'argent de cette contribution patronale soit versé aux fonds sectoriels concernés, du moins si une convention collective sectorielle le prévoit. La convention collective sectorielle doit déterminer la manière dont l'argent est dépensé, mais il doit s'agir d'actions qui réduisent l'afflux d'entrée en invalidité.

Les personnes qui avaient déjà le statut d'invalidité à cette date ne sont dès lors pas concernées.

Les arrêtés d'exécution doivent concrétiser toutes ces mesures. Nous y reviendrons dès que nous disposerons de toutes les informations, qu'elles soient ou non adaptées après consultation des interlocuteurs sociaux,

| Chris Serroyen |

Commerce alimentaire

Les bénéfices ont doublé avec la pandémie

Selon une étude de la CSC Alimentation et Services se basant sur les données de la Banque nationale, les bénéfices du commerce alimentaire ont augmenté de 108% en 2020, et les dividendes de 70%. «La CSC Alimentation et Services demande que les travailleurs reçoivent leur part, car derrière les profits se trouve le travail d'hommes et de femmes qui se sont dépensés sans compter», déclare Kris Vanautgaerden, responsable syndical national du secteur.

Le commerce alimentaire est un des grands gagnants de la crise du Covid. La fermeture de l'horeca, le télétravail et la cuisine à la maison leur ont permis de doper leurs ventes.

Dans une étude sortie le 4 novembre 2021, le service d'études de la CSC Alimentation et Services a objectivé ces gains. Il s'est basé sur les comptes déposés par plus de 5.000 entreprises à la Banque nationale.

Bénéfice doublé

Premier constat, le bénéfice des entreprises du secteur a doublé en 2020. Le bénéfice après impôts est passé de 865 millions euros en 2019 à 1,8 milliard d'euros en 2020, soit une augmentation de 108%. «C'est du jamais vu, il s'agit d'un record, commente Olivier Malay, économiste et co-auteur de l'étude. Les grandes entreprises (plus de 250 travailleurs) sont celles qui ont le plus profité de la crise, avec une hausse spectaculaire des bénéfices de 166%. Mais même les petites (moins de 50 travailleurs) ont connu une hausse inédite de leurs bénéfices, de 51%.»

On pourrait imaginer qu'à côté de ces succès, il y ait aussi beaucoup de perdants, surtout dans les petits commerces. Ce n'est pas le cas. Tant dans les grandes que les petites, le nombre d'entreprises en difficulté est en diminution. Elles sont 75% à dégager des bénéfices en 2020, contre 71% un an plus tôt. «Si certaines entreprises du commerce alimentaire ont toujours des difficultés, en moyenne, elles en ont moins après la crise qu'avant celle-ci», poursuit Olivier Malay.

À qui cela profite?

À qui ces bénéfices record ont-ils bénéficié? La croissance des bénéfices a essentiellement profité aux actionnaires. Les dividendes versés aux actionnaires sont passés de 565 millions d'euros à 955 millions, c'est-à-dire une hausse de 70%. Les autres grands gagnants de la crise sont les administrateurs et gérants, qui ont vu leur rémunération moyenne s'accroître de 30%.

Au final, ceux qui ont le moins bénéficié de cette année exceptionnelle pour le commerce alimentaire sont les travailleurs du secteur. La masse salariale n'a augmenté que de 0,2% par rapport à 2019. «Et encore, on ne parle pas forcément d'augmentations salariales, mais aussi simplement de nouveaux travail-

leurs embauchés pour faire face à l'afflux de clients, continue Olivier Malay. Si on avait distribué la moitié des bénéfices aux travailleurs du secteur, chacun d'entre eux aurait pu recevoir un bonus de 10.000 € brut. Il y a de la marge».

Alors que syndicats et patronat sont en négociations sur les conditions de travail du secteur, pour Kris Vanautgaerden, responsable national de la CSC Alimentation et Services, cette situation est problématique: «Les travailleurs se sont donnés sans compter pendant la crise du Covid. Ils ont fait des heures supplémentaires et permis à la population d'être approvisionnée. Il faut qu'ils reçoivent leur part. Nous demandons des améliorations au niveau du pouvoir d'achat, telles que les 0,4% et la prime Covid de 500 €. Mais aussi, qu'on puisse discuter de l'amélioration des conditions de travail et de la diminution de la pression dans chaque entreprise. Vu les dividendes versés aux actionnaires, c'est la moindre des choses. À moyen terme, il faut aussi sortir de la loi de 1996 qui gèle les salaires car c'est le fond du problème».



En 2020, les actionnaires du secteur du commerce alimentaire ont vu leurs dividendes augmenter de 70%.

Le recours abusif aux contrats journaliers en intérim doit cesser!

Les interlocuteurs sociaux se réunissent à nouveau au Conseil national du travail (CNT) autour de la problématique des contrats journaliers intérim. L'objectif est de mettre fin à leur recours abusif. En effet, le nombre de contrats journaliers a explosé et l'objectif de diminution fixé par le banc patronal n'a pas été atteint. Or ces contrats sont sources de grande précarité auprès des intérimaires concernés.

Bien que les contrats journaliers ne soient pas interdits en soi (mais soumis à des conditions strictes), force est de constater qu'ils sont utilisés de manière disproportionnée depuis plusieurs années. Il est indéniable que ces contrats ne sont pas seulement utilisés pour faire face aux pics d'activités imprévisibles, mais qu'ils font partie d'un modèle économique.

Les contrats journaliers produisent une grande incertitude pour les travailleuses et travailleurs concernés, et ce d'autant plus lorsque ces contrats se succèdent sur de longues périodes. Cette incertitude n'est pas seulement financière. Elle est aussi sociale et psychologique. En outre, le recours aux contrats journaliers entraîne souvent le report de certains coûts qui incombent aux employeurs sur le système de la sécurité sociale (par

exemple, en cas de maladie ou de chômage temporaire).

Mettre fin au système

Pour le front commun syndical, il est maintenant crucial qu'un mécanisme fort soit mis en place pour mettre fin à ce recours excessif. Concrètement, nous plaçons pour:

- l'obligation de la part de l'entreprise utilisatrice de motiver de manière claire, dans les circonstances concrètes, le recours aux contrats journaliers. La raison doit également être reprise sur le contrat de travail
- l'introduction d'une cotisation spéciale supplémentaire (à charge de l'utilisateur et au profit de la sécurité sociale) après l'utilisation d'un certain nombre de contrats journaliers. C'est le principe du «pollueur-payeur».

- un nombre maximum de contrats journaliers autorisés par intérimaire auprès de la même entreprise utilisatrice pendant une période donnée. Le carrousel de contrats successifs auprès d'un même utilisateur, interrompu de temps à autre pour contourner les règles d'ancienneté, doit cesser.
- des contrôles plus nombreux et ciblés, pendant et avant le début des missions. Une collaboration renforcée et plus structurelle avec les services d'inspection s'impose.

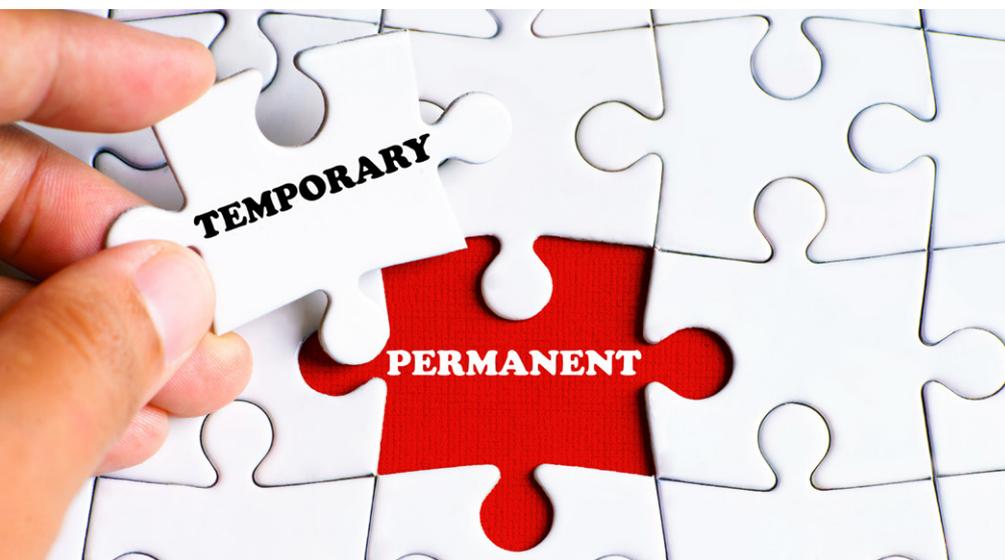
Nous comptons sur un esprit constructif de la part du banc patronal afin d'établir un cadre fort et clair en vue de mettre fin, une fois pour toutes, au recours abusif des contrats journaliers – et conformément aux accords conclus – ramener le nombre de contrats journaliers à un niveau acceptable.

Suivi au CE

Dans l'attente d'un nouvel accord, les règles et procédures actuelles restent d'application. Dans les entreprises avec délégation syndicale, l'utilisateur doit soumettre au conseil d'entreprise (ou à la délégation syndicale s'il n'y a pas de CE), au début de chaque semestre, le nombre de contrats journaliers successifs (CJS), le nombre de travailleurs temporaires avec CJS et la motivation chiffrée qui prouve le besoin de flexibilité. Il devra également être en mesure de démontrer que des alternatives aux contrats journaliers successifs ont été examinées.

| Piet Van den Bergh & Eva Van Laere |

Vous avez des questions ou souhaitez de plus amples informations? Rendez-vous sur www.lacsc.be/interimunited ou interimunited@acv-csc.be



Les contrats journaliers produisent une grande incertitude financière, sociale et psychologique pour les travailleuses et travailleurs concernés.

Intérimaire?

Ne passez pas à côté de vos primes!

Intérimaire? Ne passez pas à côté de vos primes!». C'est avec ce slogan que nous lançons cette année encore notre campagne de fin d'année destinée aux travailleurs intérimaires. Tout intérimaire qui a travaillé au moins 65 jours du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 inclus a droit à une prime de fin d'année qui s'élève à 8,33 % de son salaire brut gagné pendant cette période. Les affiliés de la CSC reçoivent en outre une prime syndicale de 104 euros.

Début décembre, le Fonds social pour les intérimaires enverra le formulaire de prime de fin d'année à tous les ayants droit. Les travailleurs intérimaires doivent signer ce document et l'envoyer à la CSC. Plus ils le font rapidement, plus nous pouvons garantir un paiement rapide – et avant la fin de l'année – de ces primes, conformément à notre promesse et aux attentes de nos affiliés intérimaires.

Diffusez ce message au maximum en utilisant notre matériel de promotion et d'information. Profitez de ce moment-clé pour engager le dialogue avec les travailleurs intérimaires et les convaincre de s'affilier à la CSC: un intérimaire sur trois ayant droit à une prime de fin d'année n'est pas syndiqué, malgré les conditions d'affiliation très favorables et un paiement rapide des primes! Les travailleurs intérimaires sont souvent mal informés, peu protégés et insuffisamment au courant de leurs droits! Mettez donc tout en œuvre pour les convaincre de s'affilier!



INTÉRIMAIRE?

Ne passez pas à côté de vos primes!

www.lacsc.be/interimunitied



Scannez le QR code pour plus d'infos (ou contactez votre délégué-e CSC)

- ✓ Vous avez travaillé **65 jours** entre le 01.07.20 et le 30.06.21?
→ Vous avez droit à **une prime de fin d'année!**

Vous recevrez automatiquement, début décembre, un formulaire du Fonds social des intérimaires. Signez ce formulaire et transmettez-le au plus vite à votre délégué-e CSC ou déposez-le dans une boîte aux lettres CSC.

*Ce sont des montants nets. Le montant de la prime de fin d'année s'élève à 8,33% de votre salaire brut.

- ✓ Vous êtes **membre de la CSC?**
→ Vous recevrez aussi votre **prime syndicale** de 104 euros!

Affiliez-vous et vous aurez droit à une prime syndicale en plus de votre prime de fin d'année!



Pour plus d'infos, rendez-vous sur www.lacsc.be/interimunitied ou contactez-nous par mail à interimunitied@acv-csc.be

Qui a droit aux primes?

Pour avoir droit à la prime de fin d'année et à la prime syndicale 2021, le travailleur intérimaire doit totaliser au moins 65 jours ou au moins 494 heures de travail intérimaire entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021.

Pour calculer les 65 jours, il faut également prendre en compte les jours assimilés:

- les jours de maladie pour lesquels l'intérimaire a bénéficié d'un salaire garanti, les jours fériés payés, les jours

>> Suite à la page 14.



Amir

✓ a travaillé 65 jours comme intérimaire

→ prime de fin d'année: 460,73 euros*

✓ est membre de la CSC

→ prime syndicale: 104 euros

INTÉRIMAIRE?

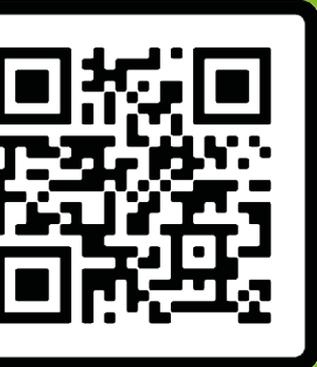
Ne passez pas à côté de vos primes!

Affiliez-vous et vous aurez droit à une prime syndicale en plus de votre prime de fin d'année!

*Ce sont des montants nets. Vous recevez 8,33% de votre salaire brut si vous avez travaillé minimum 65 jours entre le 01.07.20 et le 30.06.21.

Naomi

- ✓ a travaillé 220 jours comme intérimaire
→ prime de fin d'année: 964,51 euros*
- ✓ est membre de la CSC
→ prime syndicale: 104 euros



➔ Scannez le QR code pour plus d'infos (ou contactez votre délégué.e CSC)

INTERIM
united

ACV-CSC

www.lacsc.be/interimunited

>> Suite de la page 11.

- d'absence suite à un accident de travail;
- les jours de récupération payés suite à des heures supplémentaires ou à des réductions du temps de travail;
- les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique pour un maximum de 5 jours (attention, les jours de chômage économique corona ne sont pas assimilés).
- Les intérimaires qui, pendant la période de référence, ont été engagés à titre fixe par un utilisateur immédiatement après une période de travail intérimaire chez le même utilisateur, ont droit à une prime de fin d'année après 60 jours (ou 456 heures).
- Les jours de chômage temporaire corona ne seront pas pris en compte dans le calcul des 65 jours, ni du montant de la prime.

Que faut-il faire pour obtenir ces primes?

Si le travailleur intérimaire remplit les conditions d'octroi, il recevra automatiquement le document de la prime au cours de la première quinzaine de décembre. Les intérimaires qui sont affiliés à la CSC recevront une prime syndicale en même temps que leur prime de fin d'année. Pour cela, il leur suffit de déposer le formulaire signé dans une boîte aux lettres de la CSC. Au niveau de l'équipe syndicale CSC, vous pouvez aussi convenir de rassembler les documents de prime dans votre entreprise. Les nouveaux affiliés ont également droit à la prime syndicale en plus de leur prime de fin d'année.

| Eva Van Laere |

Des outils pour les délégués

Nous avons résumé les principaux points d'attention (avec les procédures à suivre et les éventuelles sanctions en cas de non-respect des procédures) dans une **checklist de contrôle (édition 2022)**. Utilisez cette checklist en plus du tout nouveau guide **«SOS intérimaire - 20 questions, 20 réponses | édition 2022»**. Vous pouvez demander des exemplaires à votre permanent ou dans votre fédération régionale. Les publications sont également consultables en ligne et téléchargeables sur le site www.lacsc.be/interimunited.



En cas de problèmes ou de questions, contactez-nous: interimunited@acv-csc.be

Arguments pour convaincre les intérimaires de s'affilier à la CSC

- ✓ L'affiliation n'est pas aussi chère que ne le pensent les intérimaires. La prime syndicale de 104 euros couvre une grosse partie de la cotisation annuelle. Les nouveaux affiliés y ont droit également (il n'y pas d'ancienneté minimale requise).
- ✓ La CSC informe régulièrement ses affiliés sur leurs droits. Un intérimaire bien informé arrive plus facilement à faire respecter ses droits (salaire correct, jours fériés payés, salaire garanti en cas de maladie...).
- ✓ En cas de litige – et les intérimaires sont bien souvent en première ligne en ce qui concerne les abus – la CSC est à leur côté avec une assistance juridique. Un avocat leur coûtera beaucoup plus cher.
- ✓ La CSC peut les aider dans toutes les démarches administratives pour les périodes de non-activité entre les contrats: les services chômage de la CSC offrent une meilleure information et un meilleur accompagnement que la Capac.
- ✓ La CSC négocie pour eux de meilleures conditions de travail et moins d'inégalités entre travailleurs fixes et travailleurs intérimaires. Ensemble, on est plus fort!

Interim United

«Une vie de travailleur intérimaire»



Il n'est pas simple d'être intérimaire. Les intérimaires ont souvent le sentiment qu'ils sont abandonnés à leur sort ou que l'on joue avec leurs pieds. Ils ne sont pas suffisamment informés ou ne parviennent pas à faire respecter leurs droits. Ils passent ainsi à côté de nombreux droits. En outre, le fait de travailler pendant une longue période avec des contrats de courte durée, parfois même de très courte durée (comme dans le cas de contrats journalier successifs), est source de grande insécurité sur le plan financier et social.

Afin de mettre en avant l'action menée par la CSC en faveur des intérimaires, nous lançons un nouveau nom et un nouveau logo. Plus que jamais, nous continuons à investir ensemble en faveur d'une défense solide des intérêts individuels et collectifs. Nous voulons donner une place centrale au respect et à l'application correcte des droits des intérimaires.

Vous avez des questions? Vous avez besoin d'informations? Prenez rendez-vous sur www.lacsc.be/interimunited ou par mail: interimunited@acv-csc.be

Hiver rigoureux: la loi pandémie déjà d'application!

Cet été, le gouvernement a fait adopter en toute hâte la loi pandémie par le Parlement pour obtenir les pleins pouvoirs en cas de future crise sanitaire. Cette loi est entrée en vigueur le 4 octobre. Le gouvernement ne pouvait toutefois y recourir que si l'état d'urgence était déclaré par arrêté royal en raison d'une pandémie mondiale. Personne ne s'attendait à ce que cela se produise pendant cette épidémie de Covid-19, notamment en raison du taux de vaccination élevé. On pensait donc que cette loi ne serait pas appliquée avant qu'un nouveau virus frappe le monde entier. Rien ne s'est passé comme prévu.

L'état d'urgence est déclaré!

La situation peut évoluer rapidement. Le Comité de concertation de tous les gouvernements de ce pays s'est réuni le 26 octobre dernier. Le 28 octobre, un arrêté royal était adopté pour déclarer l'état d'urgence. Le 29 octobre, il était publié au Moniteur belge, avec effet immédiat. Il a été suivi par une série d'autres arrêtés royaux, basés sur la loi pandémie. À présent, la loi pandémie exige que le Parlement ratifie dans les 15 jours l'AR déclarant l'état d'urgence. Un projet de loi était prêt dès le 28 octobre, pour être adopté rapidement par le Parlement.

Faire attention jusqu'au 28 janvier

À partir de mars 2020, la plupart des consignes relatives au coronavirus ont été fixées dans un arrêté ministériel qui est devenu un arrêté royal (AR) dans l'intervalle, entraînant un nouveau durcissement des prescriptions pour l'ensemble du pays. Le télétravail est à nouveau fortement recommandé partout, dans la mesure du possible, et plus seulement à Bruxelles. Il faut à nouveau porter le masque et respecter la distanciation sociale (un mètre cinquante). Le tourisme à l'extérieur de l'Europe est limité. Toutes ces restrictions sont en vigueur pour trois mois, jusqu'au 28 janvier 2022. Avec la possibilité pour les gouverneurs et les bourgmestres de prendre des mesures plus strictes sur leur territoire si nécessaire.

Cet AR implique également que les employeurs et les travailleurs des entreprises continuent à respecter le guide générique qui reprend les prescriptions sanitaires des interlocuteurs sociaux, au moins jusqu'au 28 janvier 2022.

Pour le moment, la vaccination n'est toujours pas obligatoire, mais la vie des personnes non vaccinées est rendue plus difficile: le Covid Safe Ticket peut en effet être demandé dans toutes les Régions. En Flandre, après de longues tergiversations, la N-VA s'est finalement rangée à cet accord. Pour l'instant, les employeurs ne sont pas encore autorisés à le demander à leurs travailleurs. Ils

exercent toutefois de fortes pressions pour pouvoir l'utiliser également dans les entreprises.

Congé de vaccination pour les enfants

Nous avons déjà signalé que le Conseil national du travail (CNT) a été saisi d'une demande d'avis du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, pour étendre le congé de vaccination (réglementé par le biais d'un petit chômage) aux travailleurs qui doivent accompagner un de leurs enfants mineurs au centre de vaccination. Le gouvernement n'a pas attendu cet avis et a décidé, le 29 octobre dernier, d'aller de l'avant. Le Parlement doit toutefois encore approuver la mesure. L'enfant doit avoir moins de 18 ans et vivre chez le travailleur. Comme pour la vaccination du travailleur, il ne s'agit que du temps nécessaire pour se rendre au centre de vaccination et en revenir.

Pierre-Yves Dermagne avait également proposé au CNT de prolonger le petit chô-



Adoptée cet été malgré tous les risques qu'elle comporte (1), la loi pandémie est entrée en vigueur de manière inattendue début octobre.

(1) Lire l'article «Loi pandémie: critiques par rapport au projet de loi» dans Syndicaliste 944 p13-14.



Une avancée importante pour l'accessibilité aux tests Covid: un questionnaire en ligne qui aide à savoir si on doit se faire tester ou non: <https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat> et un code pour aller se faire tester si nécessaire.

mage pour vaccination au-delà du 31 décembre 2021. Le gouvernement n'a pas encore pris de décision à ce sujet. Ce sera examiné plus tard. Toutefois, il est peu probable qu'il y soit mis un terme à la fin de cette année, car il est de plus en plus évident que nous nous dirigeons vers une troisième campagne de vaccination généralisée (deuxième pour le vaccin Johnson&Johnson), la fameuse «troisième dose». Le 30 octobre, le comité interministériel de la santé publique a décidé de lancer la vaccination de rappel généralisée pour le personnel de la santé.

Qu'en est-il du chômage corona?

Le régime amélioré de chômage temporaire pour force majeure – le «chômage corona» - a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2021. Cette mesure permettra également de continuer à aider jusqu'à la fin de cette année les travailleurs temporairement mis au chômage en raison des inondations de cet été. La CSC demande au minimum une prolongation sélective au-delà du 31 décembre pour les travailleurs qui doivent être mis en quarantaine en raison du nombre croissant de contaminations, pour les travailleurs qui n'ont pas de solution pour faire garder les enfants, maintenant qu'il faut à nouveau fermer les classes, les écoles et les garderies, pour les travailleurs des secteurs qui restent dépendants des échanges internationaux, pour les travailleurs des entreprises qui, après les inondations de cet été, ne pourront pas redémarrer le 1^{er}

janvier, ou du moins pas complètement. Espérons que nous parviendrons à un accord, en novembre, avec le gouvernement et les employeurs sur ce point et que des accords pourront être conclus sur la nécessité d'instaurer le chômage économique si l'employeur ne peut pas recourir au chômage corona.

Dans l'intervalle, la CSC a réussi à obtenir pour les chômeurs corona l'assimilation complète du chômage corona pour les vacances annuelles de 2021. Le gouvernement n'a toutefois que partiellement répondu à la demande des interlocuteurs sociaux de compenser les surcoûts engendrés pour l'Office national des vacances annuelles (ouvriers) et pour les patrons des employés.

Faites-vous tester!

La nouvelle augmentation du nombre de contaminations a de nouveau mis les médecins généralistes sous pression. De là a germé l'idée d'instaurer un filtre permettant aux gens de s'auto-évaluer. Début novembre, un questionnaire en ligne (1) a été lancé afin de permettre aux personnes qui ressentent de légers symptômes de vérifier, de manière anonyme et en répondant à des questions simples, si elles doivent se faire dépister (tests d'autoévaluation). Si c'est le cas, elles peuvent créer un code de test qui leur permet ensuite de prendre rendez-vous dans un centre de dépistage, un laboratoire ou une pharmacie. Donc sans avoir à se rendre chez leur médecin.

Qu'en est-il des travailleurs qui relèvent ainsi un risque et décident qu'il vaut mieux s'isoler en attendant un dépistage approprié? Comment les employeurs doivent-ils réagir s'il n'y a pas de possibilité de télétravail? S'agit-il d'une maladie (donc avec salaire garanti)? D'un chômage corona? Ou faut-il régler la question au moyen d'un petit chômage? C'est un point sur lequel le CNT doit se pencher. Espérons qu'il sera bientôt clarifié.

Chèques sport et culture prolongés

Le 18 octobre, suite à l'avis positif du CNT, le gouvernement a de nouveau donné son feu vert pour une nouvelle prolongation de la période de validité des chèques sport et culture. Ceux de 2020 et 2021 peuvent désormais être utilisés jusqu'au 30 septembre 2022. Il s'agit de ne laisser aucun chèque non utilisé en raison de la lenteur du redémarrage des secteurs du sport et de la culture due aux mesures corona.

Corona: reconnaissance comme maladie professionnelle

Autant le gouvernement a été prompt à décréter l'état d'urgence, autant le renouvellement et l'adaptation des règles relatives à la maladie professionnelle corona ont été d'une lenteur angoissante. Un projet d'arrêté royal est enfin prêt, mais l'intention est qu'il puisse avoir un effet rétroactif pour toutes les demandes soumises à partir du 18 mai 2020. Pour cet effet rétroactif, il faut encore créer une base juridique. La commission parlementaire l'a achevée le 25 octobre. Il ne reste plus que le vote en plénière. Dès lors, les victimes du Covid19 auront enfin une perspective d'indemnisation.

| Chris Serroyen |

(1) <https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat>

Obligation vaccinale pour les soignants: la carotte ou les 2 bâtons

Un intercabinet a étudié début novembre un «avant-projet de loi relatif à la vaccination obligatoire contre le Covid des professionnels de santé». Le même jour, le RMG (Risk Management Group) décide que «le personnel de soins vacciné peut exceptionnellement continuer à travailler après un contact à haut risque dans l'attente d'un premier résultat négatif». De qui se moque-t-on?

Le Comité de concertation (Codeco) a décidé qu'il fallait imposer aux soignants d'être vaccinés contre le Covid. Il a mandaté les ministres de la Santé et du Travail pour consulter diverses instances d'avis. C'est ainsi que l'avis tranché et positif de l'Académie royale de médecine de Belgique a été largement pris en compte, ainsi que celui du Conseil fédéral des établissements hospitaliers (dominé par les fédérations patronales du secteur hospitalier). Par contre, les avis plus nuancés du CNT ou du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail font l'objet d'une seule ligne dans l'exposé des motifs. De même, après de nombreuses interpellations, les représentants syndicaux du personnel de santé ont pu enfin transmettre leurs positions aux cabinets 24 heures avant l'intercabinet, et ce sans avoir reçu le texte de l'avant-projet de loi.

Que prévoit l'avant-projet de loi?

La loi entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2022, avec une période de transition jusqu'au 1^{er} avril 2022 (certificat de test ou de rétablissement + mesures de protection), puis un «avertissement» individuel aux professionnels de santé non vaccinés, avec un délai d'un mois pour prouver une vaccination complète (donc 3 doses si on prévoit bientôt la 3^{ème} dose pour les professionnels de santé). Faute de respect de cette obligation, l'interdiction profession-

nelle sera de mise tant que la vaccination complète ne pourra être prouvée, et une communication sera faite à l'intéressé et à son employeur.

Mais dans les faits, le professionnel ne pourra plus exercer (ni chez cet employeur ni chez un autre) et c'est de sa faute: donc sanction Onem..., donc plus de revenu ni de couverture sociale.

Les organisations syndicales sectorielles, tant francophones que néerlandophones, ont transmis leur total désaccord sur ce projet:

- Jusqu'à présent, malgré les demandes répétées, aucune étude scientifique ne nous a été transmise prouvant que le personnel soignant a joué un rôle significatif dans la propagation du virus (sauf lors de la première phase, par absence de moyens de protection, on s'en souvient!). Rien ne démontre que les mesures de protection actuelles dans la plupart des services ne suffisent pas à répondre à une fragilité éventuelle des patients traités. Une mesure aussi générale non rationnelle va créer plus de résistance et de soutien aux «anti-vaccins», et créer une fracture au sein des personnels de santé.
- Il n'y a aucun raisonnement qui justifie les limites en matière de personnel visé. Pourquoi pas le personnel logistique et d'entretien qui intervient aussi dans les chambres? Les aides familiales qui prennent en charge les mêmes pa-

tients que les infirmières à domicile? Les avis repris dans l'exposé des motifs prônent d'étendre la mesure au secteur de l'aide aux personnes handicapées, aux crèches... Pourquoi pas alors aux enseignants et conducteurs de transport en commun, aux serveurs dans l'horeca...?

- La sanction est disproportionnée et ne sera jamais acceptée sur le terrain. De plus, elle risque d'amplifier la pénurie de personnel déjà très perceptible. La crise nécessite de coaliser les forces, pas de diviser et stigmatiser le personnel qui a été louangé pendant la première vague.

Que dire alors de l'annonce faite le 3 novembre: le RMG (Risk Management Group) décide que «le personnel de soins vacciné peut exceptionnellement continuer à travailler après un contact à haut risque dans l'attente d'un premier résultat négatif».

D'un côté, on annonce qu'on peut se passer de personnel non vacciné. D'un autre, on considère qu'il doit aller travailler même s'il est considéré comme «à risque»! Certaines fédérations patronales ont même plaidé pour qu'un travailleur positif asymptomatique continue à travailler... et ce sans aucune réaction des autorités fédérales qui, aujourd'hui, considèrent que le personnel non vacciné constitue un risque pour les patients.

Comprenez qui pourra. Mais il ne faudra pas s'étonner si demain, on confond les «anti-obligations» et les «anti-vaccins», et qu'on donne à ces derniers une amplification totalement contreproductive.

| Yves Hellendorf, CNE |



Le secteur des fabrications métalliques s'est entendu sur l'augmentation progressive du salaire minimum sectoriel jusqu'en 2026 pour atteindre le seuil de 15€/h.

La concertation sociale sectorielle et d'entreprise en action

Le cadre interprofessionnel s'est fait longuement attendre. Mais depuis juillet, les interlocuteurs sociaux se sont pleinement mis en action pour concrétiser et compléter ce cadre interprofessionnel au niveau sectoriel et des entreprises. Nous vous proposons un état des lieux rapide des tendances qui se dégagent à la lecture des protocoles d'accord qui nous ont été communiqués. Certains d'entre eux doivent toutefois encore faire l'objet d'une consultation auprès des militants des centrales et des secteurs concernés.

Un cadre interprofessionnel tardif mais des attentes pressantes sur le terrain

Les accords précédents en matière de RCC et d'emplois de fin de carrière étaient déjà arrivés à échéance avant la conclusion des nouvelles CCT interprofessionnelles, plongeant de nombreux travailleurs dans l'incertitude.

Bien que les négociations sectorielles devaient encore formellement débiter et pour pallier les incertitudes provoquées par des accords interprofessionnels tardifs, de nombreux secteurs ont conclu des accords provisoires pour pallier les incertitudes en matière de fin de carrière en attendant l'issue définitive des négociations sectorielles.

Des négociations sectorielles difficiles

On aurait pu légitimement penser qu'une marge de 0,4% aussi insignifiante n'aurait

pas posé de difficultés pour engranger des accords. Bien mal nous en aura pris. En effet, il est très vite apparu que c'était déjà de trop pour certaines fédérations patronales. S'il y a des limites à l'indécence, certains cherchent manifestement toujours à les repousser.

Au vu de ces difficultés qui annoncent des négociations longues et difficiles dans certains secteurs, les accords provisoires – quand il y en a – sont particulièrement bienvenus afin de réduire les incertitudes, particulièrement en matière de fins de carrière.

Au rang des secteurs qui ont connu ou connaissent des difficultés dans le processus de négociation, citons par exemple le secteur de la chimie qui, grâce à ses mobilisations du 19 octobre dernier, est entretemps parvenu à ramener le banc patronal à la raison. Le protocole d'accord conclu le 26 octobre dernier a finalement été approuvé le 9 novembre par une large majorité des militants de la CSC BIE.

Autre exemple: le secteur des titres-services qui, après avoir déjà connu des négociations très compliquées en 2019-2020, doit à nouveau annoncer des actions le 18 novembre prochain afin de faire entendre raison au banc patronal. Comme on l'a vu dans la chimie, la mobilisation paie!

Malgré les difficultés rencontrées par certains secteurs, des accords ont tout de même déjà pu être engrangés dans d'autres. Il peut être utile de dégager les grandes tendances de ces accords.

La tendance: 0,4% + la prime corona

En ce qui concerne le **pouvoir d'achat**, quelques secteurs renvoient la négociation du volet pouvoir d'achat au niveau de l'entreprise, généralement jusqu'à une date butoir. Dans ces secteurs, les militants entreront donc à leur tour en scène pour concrétiser les mesures de pouvoir d'achat au niveau de l'entreprise.

À défaut d'accord au niveau de l'entreprise, ou lorsque le secteur règle directement le volet pouvoir d'achat, il est généralement prévu d'injecter les 0,4% dans les salaires minimums ou réels. Cette augmentation s'applique dans la plupart

des cas à partir du 1^{er} janvier 2022. Le secteur des fabrications métalliques (CP 111.01 et 111.02) s'est également entendu sur l'augmentation progressive du salaire minimum sectoriel jusqu'en 2026 pour atteindre le seuil de 15€/h.

L'augmentation de certaines primes est également prévue (par ex.: primes d'équipes, primes de fin d'année, etc.).

Pour compenser la période écoulée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021 (quand elle est compensée...), différentes options ont été envisagées: octroi d'éco-chèques non récurrents, prime sectorielle brute forfaitaire non-récurrente, chèque cadeau non récurrent...

La généralisation de la prime corona n'est pas un tabou

Particularité lors de ces négociations sectorielles, le gouvernement avait également réservé la possibilité aux secteurs d'accorder une **prime corona** de maximum 500 euros, limitée aux entreprises ayant eu de bons résultats. Pour les organisations interprofessionnelles représentant les employeurs, il était tabou d'accorder une prime corona à l'ensemble des travailleurs d'un secteur. Ce tabou a été brisé dans différents secteurs, notamment dans le secteur de la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (CP 323), ainsi que le secteur de l'industrie chimique (CP 116) et le secteur de l'industrie céramique (CP 113).

L'enjeu des négociations allait également être de définir ce qu'il fallait entendre par «bons résultats». Les approches sectorielles divergent à cet égard: si certains secteurs ont décidé d'être particulièrement souples, entraînant pour ainsi dire une généralisation de la prime corona (cf. la CP 323 ci-dessus), d'autres ont défini très strictement ce qu'il convenait d'entendre par bons résultats (CP 200 auxi-

liaire pour employés). Certains secteurs ont pris une voie médiane en généralisant l'octroi de la prime corona, mais en prévoyant des exclusions lorsque les entreprises présentent un résultat négatif et une diminution du chiffre d'affaire (CP 111.01 et 111.02). Certains secteurs ont également prévu de moduler le montant de la prime corona en fonction des résultats de l'entreprise. *Dans d'autres secteurs, un minimum général a été convenu qui s'applique à l'ensemble du secteur, avec une prime supplémentaire pour une sélection d'entreprises.*

En ce qui concerne le montant octroyé pour cette prime corona, quelques secteurs sont parvenus à obtenir le montant maximum de la prime corona. La plupart des primes octroyées dans les secteurs oscillent toutefois généralement entre 100 et 300€. Dans la plupart des cas, cette prime corona est octroyée au prorata des prestations pendant une période donnée, parfois avec un minimum. Dans certains secteurs, un montant jour-

nalier est attribué pour la prime corona (par ex. 2,25€ de prime corona par jour presté pendant la période de référence avec un maximum de 500. Un secteur est parvenu à obtenir un montant forfaitaire de la prime corona, indépendamment du régime de travail et du nombre de jours de prestation.

Le secteur du déménagement (CP 140.05) est allé jusqu'à prévoir un mécanisme de sanction si les chèques consommation ne sont pas commandés par l'employeur avant une certaine date: dans ce cas, la prime corona est convertie en prime brute.

Accords en matière de fin de carrière

En matière de **fin de carrière**, la plupart des secteurs prévoient la prolongation de l'ensemble des dispositifs de RCC et d'emplois de fin de carrière. À noter également que certains secteurs prolongent le système d'emplois de fin de carrière



Quelques secteurs sont parvenus à obtenir le montant maximum de la prime corona de 500 euros. La plupart des primes octroyées dans les secteurs oscillent toutefois généralement entre 100 et 300 euros.

dits doux, permettant notamment le passage d'un régime en feu-continu ou de nuit à un travail de jour.

À côté de ces dispositifs, d'autres mesures pour les travailleurs en fin de carrière ont été prévues: jours de congé d'ancienneté, missions de parrainage, etc.

Concertation sectorielle: du travail sur mesure

La concertation sociale sectorielle, c'est du travail sur mesure réalisé en fonction des besoins spécifiques et des attentes des travailleurs et employeurs du secteur. Mais ce travail sectoriel sur mesure peut aussi inspirer d'autres secteurs, ainsi que le niveau interprofessionnel.

C'est ainsi qu'en matière de **bien-être**, le secteur de la chimie introduit une nouveauté en matière de surveillance de santé périodique des travailleurs exerçant des fonctions à risques liées à des activités impliquant des agents physiques, chimiques ou biologiques. Si

cette surveillance de la santé ne s'applique en principe qu'au cours de la relation de travail, le secteur prévoira désormais à l'avenir le droit pour un ex-travailleur en RCC, pensionné ou licencié de bénéficier de cette surveillance de santé périodique jusqu'à 5 ans après son départ de l'entreprise. Ce secteur sera-t-il le précurseur de la généralisation d'une responsabilité de l'employeur en matière de surveillance de la santé après la fin de la relation de travail?

En matière de **formation**, on notera une initiative intéressante des interlocuteurs sociaux de la CP 323 (gestion des meubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques) qui vise à obliger les entreprises dotées d'organes de concertation sociale à mettre en place un plan de formation annuel, avec le soutien de l'expertise d'un consultant du Fonds social sectoriel. En CP 200, l'effort de formation a été porté à 6 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein dans les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus.

En matière de **mobilité**, de nombreux secteurs introduisent, augmentent ou maximisent l'intervention pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués à vélo et stimulent l'utilisation des transports en commun.

Pour le reste, les secteurs ont abordé un large éventail de thématiques telles que les questions liées à l'harmonisation des statuts ouvriers/employés, le travail faisable, la santé et la sécurité, la mobilité, le télétravail, l'encadrement du travail intérimaire et bien d'autres encore.

Vous serez certainement consultés plus en détail par votre centrale sur le protocole d'accord conclu dans votre secteur. Et si vous êtes à votre tour amené à négocier au niveau de l'entreprise, nous vous souhaitons d'engranger les meilleurs accords possibles pour l'ensemble des travailleurs de votre entreprise!

| Alexis Fellahi |



Le secteur de la chimie prévoira désormais le droit pour un ex-travailleur en RCC, pensionné ou licencié, de bénéficier de la surveillance de santé périodique jusqu'à 5 ans après son départ de l'entreprise, s'il a exercé certaines fonctions à risques.

© Shutterstock



85% des coursiers exercent leur travail dans un régime «entre deux eaux» de l'économie collaborative, sans aucun droit à la sécurité sociale.

© Shutterstock

Travailleurs de plateforme

Un procès emblématique contre Deliveroo

Les coursiers de Deliveroo sont-ils des indépendants ou des salariés? Le jugement est attendu pour le 8 décembre.

Début 2020, l'Auditorat du travail de Bruxelles, après une enquête de 2 ans et l'audition de plus de cent coursiers, intentait une action contre la plateforme Deliveroo: la plateforme doit déclarer ses coursiers comme des travailleurs salariés et payer des cotisations ONSS.

La CSC a fait intervention volontaire dans ce procès, avec la FGTB et 27 coursiers, pour appuyer l'action de l'auditorat et demander en plus l'application des conventions collectives du secteur transport.

Le processus judiciaire est lent. Après les échanges de conclusions, l'audience de plaidoirie a eu lieu ce 28 octobre. Le jugement est attendu pour le 8 décembre. La juge devra se prononcer sur la question centrale: les coursiers de Deliveroo sont-ils des indépendants (comme la plateforme le prétend) ou des salariés?

Sachant que beaucoup de coursiers (85%) prestent dans ce régime «entre deux eaux» de l'économie collaborative (aussi appelé «loi De Croo» du nom de son promoteur, ou P2P pour «peer to peer»), dans lequel ils ne sont formellement ni indépendants ni salariés et, pire encore,

ne créent aucun droit de sécurité sociale par leur travail.

Que veulent les coursiers?

Les plateformes (et Deliveroo en particulier) prétendent que les coursiers, dans leur majorité, ne demandent pas à être requalifiés en travailleurs salariés. Ce n'est pas faux. Mais cela ne veut pas dire que ces coursiers veulent le statut d'indépendant, et encore moins qu'ils ne veulent pas les mêmes droits que les autres travailleurs. Ce qu'ils demandent, ce sont des choses bien concrètes: être payés pour le temps d'attente (entre les commandes, au restaurant), avoir un salaire horaire minimum garanti, être couverts en cas d'accidents du travail, pouvoir interpellier la plateforme en cas de problème (dialogue social)... Or, tout cela se trouve dans le droit du travail.

Ils travaillent quand ils le veulent...

Selon les plateformes, ces travailleurs travaillent quand ils le veulent, et donc ne peuvent pas être considérés comme des salariés. Rien n'est plus faux. Ils décident quand ils se connectent, mais ils ne sont pas payés pour autant. Seule la plateforme (l'employeur) décide quand elle leur envoie une mission à effectuer. En outre, que les horaires de travail

soient variables ne signifie pas que le droit du travail ne puisse plus s'appliquer. Demandez à tous les travailleurs (distribution, santé...) dont les horaires changent de semaine en semaine!

Un enjeu pour tous les travailleurs

La CSC n'a pas décrété le syndicalisme dans les plateformes. Mais elle a donné son soutien plein et entier aux travailleurs de plateforme qui ont relevé la tête, aidé au développement de plusieurs collectifs, fourni des moyens, des contacts, interpellé les décideurs politiques, mené des actions et des négociations... D'abord pour ces travailleurs, car ils sont parmi les plus précaires. Mais aussi pour l'ensemble du monde du travail. Car à tolérer qu'on détricote ainsi les conditions de travail, que de nouveaux acteurs basent leur modèle économique sur la précarisation des travailleurs, d'autres seront demain menacés dans de nombreux secteurs. L'apparition accélérée de nouvelles plateformes dans le domaine de la distribution le démontre.

Tous les travailleurs doivent rester unis, c'est la mission d'une grande organisation interprofessionnelle comme la CSC!

| Martin Willems,
CSC–United Freelancers |



Les coursiers acceptent de travailler pour un revenu de misère, sans aucune protection sociale, parce qu'ils n'ont souvent pas accès au marché du travail classique.

«Le piège Deliveroo. Consommer les travailleurs»⁽¹⁾

Depuis quelques années maintenant, les coursiers à vélo arpentent les villes, à toute heure et par tous les temps. Qui sont-ils? Et pourquoi s'y intéresser plus particulièrement?

Dans un ouvrage édité en 2021, Martin Willems, responsable national du service United Freelancers de la CSC, expose ce qu'est le «Piège Deliveroo: consommer les travailleurs». À travers 14 chapitres richement illustrés d'exemples et de récits de vie, l'auteur nous propose une plongée vertigineuse dans les coulisses d'une «start-up», révélatrice des bouleversements en cours sur le marché du travail en particulier, et dans notre société en général. Si le constat est amer sur le laissez-faire des autorités quant à une détérioration de la qualité de l'emploi, l'auteur ouvre aussi des pistes d'action intéressantes, notamment syndicales, pour contrer ce phénomène de plateforme de l'emploi.

Les débuts

Le récit débute en 2016, avec la création d'une plateforme de livraison à vélo «Take Eat Easy» lancée par de jeunes Belges. Au départ encensée par la presse comme la nouvelle économie collaborative, charriant avec elle de nombreuses

promesses: une économie locale, plus écologique, de partage. Très vite cependant, la start up fait faillite et laisse sur le carreau des centaines de livreurs sans salaire. Le salut des livreurs belges viendra du fait qu'ils étaient alors sous statut Smart. Le piège Deliveroo illustre à merveille l'ingénierie sociale de ces entreprises qui, selon les circonstances – et souvent avec la technique du fait accompli – se joue du droit du travail et de la législation sociale pour ne pas être reconnues comme un employeur normal.

Le piège Deliveroo

Or, sous couvert d'innovation, il ne s'agit ni plus ni moins que d'un service de livraison à domicile comme il en existe depuis longtemps. Deliveroo profite des failles du système et de la précarité des livreurs qu'elle emploie. C'est toute la perversité du système: ces livreurs acceptent de travailler pour un revenu de

misère, sans aucune protection sociale, parce qu'ils n'ont souvent pas accès au marché du travail classique.

Le piège Deliveroo a été rendu possible par une conjonction d'événements. Le gouvernement Michel a mis en place la loi de Croo. Celle-ci indique que les travailleurs de plateforme numérique ne sont pas des travailleurs. Ils ne bénéficient donc ni des protections liées au droit du travail (horaires, rémunération minimum, négociation collective...), ni des protections liées à la sécurité sociale (chômage, pension, accidents du travail...). N'étant ni indépendants, ni salariés, ils se retrouvent avec les désavantages des deux statuts: insécurité quant à leurs revenus, subordination à la plateforme et à ses algorithmes. La loi de Croo considère les activités des plateformes numériques comme un hobby, avec un plafond annuel de 6.390€ euros brut à ne pas dépasser, au-delà duquel le travailleur sera considéré comme indépendant, et devra alors s'acquitter des différentes cotisations liées à ce statut. Sur le terrain, il n'est pas rare que, dans l'indiffé-

(1) Martin Willems, «Le piège Deliveroo. Consommer les travailleurs», *Investig'Action*, 2021.

rence quasi-générale, ces travailleurs – via des porte-noms – prestent de nombreuses heures. L'exploitation se fait alors en cascade: le sans-papier «rachète» le compte d'un tiers en lui versant une partie de ses maigres revenus. Le gouvernement a donc mis en place un système légalisant le travail en noir, au détriment des travailleurs et de la collectivité.

Organiser les travailleurs

Comment dès lors lutter contre cette nouvelle forme d'exploitation? L'auteur reconnaît les difficultés inhérentes à la syndicalisation de ce type de travailleurs. Leur isolement ne facilite pas la mobilisation. Les travailleurs ne restent pour la plupart que quelques mois dans cette fonction, le réservoir de main d'œuvre semble inépuisable dans les grandes villes, et cela ne coûte rien à Deliveroo d'engager à tour de bras. Ils sont le plus souvent jeunes et sans expérience de travail normale et ne voient pas l'intérêt de s'affilier à un syndicat, trop souvent identifié comme éloigné de leurs préoccupations. Enfin, l'absence de statut empêche les mécanismes habituels de négociation collective et de concertation sociale d'opérer une forme de régulation du secteur. Néanmoins la lutte s'organise, en Belgique et dans de nombreux autres pays. Des travailleurs se lèvent et revendiquent de meilleures conditions de travail. La CSC, en épaulant deux collectifs, est en première ligne sur ce front.

Tout semble se mettre en place de manière à ce que l'employeur ne soit pas reconnu comme tel. C'est pourquoi, Deliveroo a intenté un procès à deux coursiers qui ont osé demander l'avis de la commission Relation de travail (1). Cette instance a reconnu que ces travailleurs devraient être salariés. Mais la multinationale n'entend pas se faire intimider par des coursiers et use de son pouvoir

de lobbying – notamment auprès de la Commission européenne – pour faire émerger l'idée que ce type de travail ne doit pas être du salariat. Il y a ici une conjonction d'intérêts néo-libéraux pour faire de l'exception une règle, avec ce danger: «Si des lois spécifiques sont édictées sur mesure pour l'économie de plateforme, permettant à ces industries de fai-

re prester leurs travailleurs à moindre coût, ces règles seront bientôt la norme pour toute l'économie.» (2) Il est donc crucial de dénoncer le piège Deliveroo et consorts et d'y faire obstacle, par tous les moyens possibles: médiatiques, juridiques, politiques et syndicaux.

| Pierre Ledecq |

(1) La Commission administrative de règlement de la relation de travail fait partie du SPF Sécurité sociale.
(2) p. 258.



L'auteur nous propose une plongée vertigineuse dans les coulisses d'une «start-up», révélatrice des bouleversements en cours sur le marché du travail en particulier, et dans notre société en général.

26/11 – Formation Devoir de vigilance? CQFD!

En quoi consiste le devoir de vigilance? Et en quoi représente-t-il une vraie avancée pour les droits humains? De quelle façon est-il lié à votre travail? Comment s'assurer qu'une loi rendant l'application du devoir de vigilance obligatoire par les entreprises soit adoptée? Comment s'assurer que les entreprises l'appliquent effectivement, et comment, comme délégué, vous pouvez jouer un rôle dans sa mise en œuvre par les entreprises?

Organisée par le service international de la CSC, WSM et la Fec, cette journée de formation vous éclairera sur le devoir de vigilance en matière de droits humains (HRDD) et vous offrira des pistes de travail.

Le 26 novembre 2021 de 9h30 à 15h30, rue Pletinckx 19, 1000 Bruxelles.

Plus d'infos et programme: frederic.triest@acv-csc.be

Inscription: www.lacsc.be/formulaire?form=31027

2/12 – Femmes CSC «La pension: le reflet des inégalités tout au long de la carrière»

Les Femmes CSC et ACV Gender organisent leur traditionnelle journée d'étude genre. Le thème de cette année: «La pension: le reflet des inégalités tout au long de la carrière».

Au Programme: 9h30: Introduction – 9h45: «Arrivé-e-s à la pension, quelle est la situation des femmes et des hommes en Belgique?» - 11h15: «Réforme des pensions en Belgique: enjeux et revendications syndicales, regard genré sur la question» - 12h: Regard européen sur la question des pensions – 12h24: Repas – 13h30: Panel: «La pension et les réalités de mon secteur: conseils et rôle de l'équipe syndicale» - 15h30: Conclusions: «En route vers le 8 mars».

Le 2 décembre 2021 de 9h à 16h à l'Aéropolis, 579 chaussée de Haecht, 1030 Bruxelles.

Inscriptions: www.femmes-csc.be

! Covid Safe Ticket (CST) obligatoire.



30/11 – Film «S'appauvrir»

Dans la foulée de la crise sanitaire, une nouvelle vague de pauvreté déferle. De Tournai à Liège, de Bruxelles à Arlon..., le documentaire «S'appauvrir» plonge dans la réalité de l'aide sociale, à la rencontre de celles et ceux qui luttent contre la pauvreté. Tourné entre janvier et mars 2021, lors du 2^{ème} confinement, le film est malheureusement toujours criant d'actualité. La problématique s'est encore considérablement accrue avec les inondations et l'inflation.

La projection sera suivie d'un débat en présence d'Yves Dorme, le réalisateur, de Christine Mahy, du Réseau wallon de lutte contre la Pauvreté et de Karine Lallieux, ministre en charge de la lutte contre la pauvreté.

Le **30/11** au Kinograph, 227 avenue de la Couronne, 1050 Ixelles, dans le cadre du Mois du doc.

Réservation: info@kinograph.brussels

Infos:

www.moisdudoc.be/documentaires/9141-s-appauvrir

3/12 – Séminaire Approche droits

À l'initiative de Viva Salud, Kiyo et Solidagro, le séminaire «Approche droits» est organisé avec la contribution de 11 autres organisations de la société civile: 11.11.11, CNC-D-11.11.11, Commission Justice et Paix, CSC, FIAN Belgium, FOS, IFSI, Le Monde selon les femmes, BIS-MSI, Solsco et WSM.

Nous vous invitons à partager nos pratiques en termes d'approche basée sur les droits. Quelles sont ses spécificités? Quels avantages offre-t-elle? À travers 8 sessions, nous aborderons diverses thématiques, des contextes fragiles à une approche décoloniale, en passant par les droits collectifs, les causes structurelles, l'empowerment collectif, les acteurs de changement, les mouvements sociaux et le genre.

Le 3 décembre 2021, de 9h à 17h, rue de Washington 40, 1050 Bruxelles

Programme et inscription (gratuite):

www.approchedroits-rechtenbenadering.be/

