

ECHO

FGTB

La lettre d'information des services d'études
de la FGTB et des Interrégionales

ne paraît pas en juillet et août

E.R: Jean-Marie De Baene • Rue Haute 42, 1000 Bruxelles

Bureau dépôt: Bruxelles X

sommaire

Numéro 5, mai 2020

■ Economie

Aider les entreprises en difficulté suite à la crise covid-19 ? Oui, mais des aides ciblées et calibrées

CCT 90 – suffisamment flexible pour s'adapter à la crise

■ Entreprises

Guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 sur les lieux de travail

■ Politique sociale

La Cour constitutionnelle annule les lois sur les revenus complémentaires occasionnels

■ Ombuds social

La Cour constitutionnelle rappelle (en partie) le gouvernement à l'ordre concernant le fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

■ Echo région Bruxelles

Le syndrome Corona et la concertation sociale

■ Echo région Wallonie

Les stagiaires PFI recevront 70 % de leur prime durant la crise

■ Echo région Flandre

Prime d'encouragement flamande pour les entreprises en difficultés

■ Europe & Relations Internationales

Israël et Pétronomarchies : une même vision du « bénéfice » d'un permis de travail

Travail frontalier et mesures corona

Le télécharger?

www.fgtb.be/publications

Le recevoir par mail?

patsy.delodder@fgtb.be

WWW.FGTB.BE

FR - NL: Deze nieuwsbrief is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be/publicaties

Crise du coronavirus : qui va payer la facture ?

La crise du coronavirus menace de déboucher sur une crise des finances publiques. Ensemble, les autorités régionales et fédérales ont déjà injecté 10 milliards fin avril. Et ce n'est pas fini ! Le moteur tarde à redémarrer et de très nombreux travailleurs restent par conséquent en chômage temporaire : mi-mai, encore plus de 30% de tous les travailleurs du privé. Le gouvernement Wilmès a décidé de passer à une deuxième phase d'aide aux entreprises, cette fois via la voie fiscale. Sans oublier l'aide accordée à des secteurs spécifiques comme l'Horeca, le secteur du diamant et le secteur aérien. Après le chômage temporaire, nous voici désormais également confrontés au spectre du chômage complet. Certains sondages effectués dans les entreprises évoquent même 180.000 chômeurs complets supplémentaires.

Les conséquences seront-elles dramatiques pour les budgets publics ? Cela dépend de différents facteurs. En premier lieu de la vitesse et du niveau de la reprise de la croissance économique. Car des déficits et des dettes à la hausse ne représentent un problème que s'ils précèdent une augmentation de la croissance. Ce n'est pas sans raison que nous exigeons que tout soit mis en œuvre pour permettre une relance durable. Un autre facteur, directement lié au précédent, intervient également : dans quelle mesure les Etats membres pourront-ils bénéficier d'une marge pour investir ? Et donc pour s'endetter sans se faire remonter les bretelles par l'Union européenne ? Nous exigeons dès lors une fois de plus que l'Union européenne applique une règle d'or : le budget utilisé pour des investissements favorables à la croissance ne peut pas être pris en compte pour le respect des normes budgétaires.

Si l'Europe veut entrer en jeu et à condition qu'un solide agenda d'investissements soit réalisé, le règlement de la facture corona peut se révéler moins difficile que prévu. Il s'agit en fin de compte de dépenses supplémentaires provisoires visant à compenser un effondrement temporaire de la demande. Mais nous étions déjà confrontés à des déficits budgétaires colossaux et à une dette publique faramineuse. La responsabilité en revient aux précédents gouvernements qui ont octroyé des réductions fiscales et parafiscales sans suffisamment compenser la baisse de recettes. Le tax shift était en réalité un tax cut. C'est pourquoi la plus grande prudence est de mise. Même s'il était correct, pendant cette crise du coronavirus, de se précipiter à la rescousse des travailleurs et de l'économie, il est tout autant indiqué de ne pas mettre aveuglément des entreprises sous perfusion de subsides. Les subsides aux entreprises doivent être conditionnés, ciblés et temporaires. Et compensés, autant que possible. Pas de tax cut donc, mais bien un tax shift ! Pourquoi ne pas compenser l'aide fiscale ciblée pour les entreprises en difficultés par cause de coronavirus en retardant, au moins, la diminution prévue de l'impôt des sociétés ? Et si on court au secours de secteurs – ce qui peut se justifier – pourquoi dans ce cas ne pas réfléchir à une façon de compenser l'aide ciblée via un effort partagé des entreprises ? Pourquoi ne pas envisager une taxe sur les billets d'avion lorsque les choses s'éclairciront ? Plutôt que les recettes classiques, néolibérales, il faut oser creuser d'autres pistes, d'autres formules et également miser sur des participations publiques pour, au minimum, pouvoir exercer un contrôle sur l'affectation des subsides.

S'agissant des aides publiques, la période postcorona doit également s'annoncer meilleure.

■ ECONOMIE

Aider les entreprises en difficulté suite à la crise covid-19 ? Oui, mais des aides ciblées et calibrées

La crise covid-19 va laisser des traces... dans la société, dans nos vies et aussi dans les entreprises. En effet, cette crise va entraîner certaines entreprises (petites et grandes) dans des difficultés financières qu'elles n'avaient pas prévues.

Pour la FGTB, il est important que ces entreprises soient soutenues. En effet, des entreprises saines sont une base pour des emplois de qualités et de bonnes conditions de travail.

Néanmoins, il s'agit de bien cibler et calibrer ces aides. En effet, plusieurs entreprises et secteurs frappent déjà à la porte des différents gouvernements pour bénéficier de telle ou telle aide. Précisons d'emblée que les aides déjà fournies ont été d'un grand secours pour les entreprises. Notamment la mise au chômage temporaire des travailleurs (près de 40% des salariés dans le pic de la crise) qui a permis aux employeurs ne pas payer leurs salariés pendant cette période. La FGTB en appelle pour une approche globale pour l'ensemble de l'économie (PME et grandes entreprises).

Pour ce faire, nous avons fait une suggestion qui se veut inspirante à l'Economic Risk Management Group car nous souhaitons mettre le focus sur la définition d'une grille qui définisse des critères à prendre en compte afin de définir si une entreprise est en difficulté au sortir de la crise.

Propositions de critères à prendre en compte :

1. Soutenir les entreprises saines avant la crise COVID-19
2. Analyser les ratio(s) de liquidité et de solvabilité (en fonction des réalités sectorielles)
3. La (non-)distribution de dividendes depuis mars 2020 donne une indication sur la situation de l'entreprise

4. La perte du chiffre d'affaire et l'origine de la perte du chiffre d'affaire (problèmes d'importations/d'exportations, la production ne peut plus être organisée de manière sécurisée, les machines par manque d'approvisionnement, dépendance financière par rapport à un ou deux gros clients qui sont à l'arrêt, etc.)

5. Soutenir des entreprises qui vont contribuer à permettre la Transition Énergétique (en lien avec le European Green Deal) et qui n'ont pas de lien avec les paradis fiscaux (en Europe et en dehors)

6. Tenir compte de la chaîne de valeur dans laquelle s'inscrit l'entreprise et du nombre d'emplois directs et indirects qui en découle

7. Tenir compte de la valeur ajoutée « sociétale » de l'entreprise (cette définition est à définir)

8. Tenir compte de critères sociaux (ex : fixer un seuil de chômage temporaire)

9. Tenir compte de la situation du « groupe » auquel appartient l'entreprise (données consolidées)

10. Plus généralement, le Conseil d'administration doit exposer l'impact financier du COVID-19 dans le rapport annuel. L'Institut des Réviseurs d'Entreprises a donné pour mission aux réviseurs de contrôler cette analyse d'impact. Si celle-ci n'est pas décrite correctement, le réviseur doit le signaler dans son rapport d'audit déposé en même temps que les comptes annuels. Selon nous, il serait donc utile de tenir compte de ce rapport annuel dans l'évaluation de la situation éventuellement affaiblie d'une entreprise à la suite de la crise COVID-19.

giuseppina.desimone@fgtb.be

CCT 90 - suffisamment flexible pour s'adapter à la crise

Dans les premières heures de la crise Covid-19, certains se sont inquiétés des conséquences que cette pandémie pourrait avoir par rapport aux différentes CCT 90 conclues pour la période en cours de ce 2ème trimestre 2020. Des craintes existaient que les objectifs – de quelques natures qu'ils soient – ne puissent être rencontrés et par conséquent, les bonus ne puissent être distribués.

Les interlocuteurs sociaux ont par conséquent posé une série de questions au SPF ETCS qui pouvaient être résumées par les 2 points suivants :

1. La CCT 90 offre-t-elle la possibilité de « neutraliser » la période de la crise du coronavirus en termes d'objectifs à atteindre, évitant ainsi aux entreprises qui ont déjà soumis leur plan d'allocation d'adopter et d'établir un nouveau plan d'allocation ?

L'administration a directement souligné que le système est déjà très souple puisque les plans peuvent être soumis jusqu'à la fin du mois d'octobre. Il existe suffisamment de solutions pragmatiques sans qu'il soit nécessaire de modifier le cadre réglementaire. Ensuite, elle précise que la période de corona a commencé bien avant que la grande majorité des entreprises n'aient conclu leur CCT 90 portant sur toute l'année 2020.. Les employeurs ont donc déjà pu anticiper la période de blocage puisqu'elle a commencé vers le 15 mars et que la date de dépôt final n'était que le 30 avril.

Elle a également rappelé fort opportunément qu'au cœur du système se trouve le fait que les objectifs doivent être « incertains » et que la prime doit ressembler le moins possible au salaire normal qu'une personne reçoit pour accomplir les différentes tâches de son emploi (ce qui constitue la base juridique du traitement fiscal spécifique et le fait

que la prime est placée dans la zone (grise) de non-application de la norme salariale pour un employeur individuel).

2. Est-il possible d'assimiler la période de la crise du coronavirus pour le calcul individuel de la prestation à verser par l'employeur, sans que cette assimilation ne pose de problèmes pour la notion de rémunération (à des fins fiscales et pour l'ONSS) ?

Après avoir rappelé que le texte de la CCT90 du CNT prévoyait une série limitée d'assimilations a minima (congé de maternité, temps partiel, maladie, congé annuel, etc.), le SPF a souligné qu'il est possible pour un employeur, au niveau de l'entreprise, d'assimiler le chômage temporaire aux jours réellement travaillés, mais cela devait soit être déjà prévu dans le plan originel, soit devra être prévu dans le cadre de nouveaux plans.

Au cours de la discussion, certains ont à nouveau tenté d'infléchir la position du SPF concernant l'acceptation d'objectifs qui sont en réalité des obligations légales (comme le port du casque ou à l'avenir, l'obligation de respect du 1,5m). Heureusement, l'administration a laissé la porte bien fermée par rapport à une telle approche, quelque peu opportuniste.

Rappelons que dans ce dossier, la FGTB réclame depuis des années que l'obligation pour l'entreprise de prouver son respect en matière de plan (annuel et pluriannuel) de prévention et de bien-être. Une revendication bien actuelle à la lumière de la situation présente.

christophe.quintard@fgtb.be

■ ENTREPRISES

Guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 sur les lieux de travail

Le 24 avril, la Belgique a publié sa stratégie de sortie de la crise du coronavirus. Des indicateurs encourageants tels que la diminution du nombre d'hospitalisations et du nombre de personnes en soins intensifs devraient permettre de réduire progressivement les mesures imposées.

Le redémarrage progressif de l'économie est également prévu. Dans le but d'aider les entreprises, les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail et de la Cellule stratégique ont élaboré un guide générique (voir www.fgtb.be/coronavirus). Ce guide propose une série de mesures de base à mettre en œuvre « sur mesure » par les différents secteurs et par chaque employeur afin d'organiser le lieu de travail de la manière la plus sûre et la plus saine possible.

La FGTB se félicite de la reconnaissance du rôle crucial et central de la concertation sociale à tous les niveaux. Les organes de concertation existants doivent être étroitement associés à la mise en œuvre des mesures. La concertation doit avoir lieu au préalable et aussi vite que possible.

Il est important que les travailleurs soient bien informés des mesures prises et sachent à qui s'adresser en cas de problème. Les personnes externes, tels que les clients, doivent également être informés des mesures en vigueur au niveau sectoriel et/ou au niveau de l'entreprise.

La distance physique

La mesure de distanciation physique de 1,5 mètre reste d'application. Les employeurs doivent veiller à réduire au maximum les contacts entre les travailleurs. Ainsi, il faut éviter que les travailleurs arrivent en même temps au travail. Cela peut se faire en prévoyant plusieurs entrées et sorties, en veillant à un bon aménagement du parking, en étalant le (temps de) travail sur la journée. Des mesures de dispersion doivent être prises aux entrées, sorties et passages (par exemple: sens unique). Travailler en équipes réduites, avec un système de rotation. Le nombre de personnes présentes dans les locaux et les équipements sociaux doit être réduit à un minimum. Des locaux supplémentaires, tels que des vestiaires, doivent être prévus, le cas échéant..

Il faut éviter autant que possible les contacts, non seulement avec les collègues, mais aussi avec des externes (clients, fournisseurs, etc.). À cette fin, il convient de prendre les mesures appropriées. Par exemple prévoir que, pour les fournisseurs les signatures électroniques ne soient plus nécessaires.

Hygiène

L'hygiène (des mains) reste également un facteur important dans la lutte contre la propagation du COVID-19. L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs puissent se laver les mains avec du savon liquide et puissent les sécher (avec du papier, pas avec des sècheurs électriques ni avec des serviettes) et les désinfecter (gel ou désinfectant).

Prévoir des mouchoirs en papier et des poubelles en nombre suffisant. Prévoir, le cas échéant, des locaux sanitaires supplémentaires. Tous les locaux, les surfaces et les équipements sociaux doivent être suffisamment nettoyés et aérés.

Le nettoyage des équipements de travail doit se faire de manière approfondie et à intervalles réguliers, entre autres entre deux shifts ou lorsque le matériel de travail sera utilisé par un autre travailleur.

Équipements de protection

Des moyens de protection doivent être disponibles en suffisance. Les équipements de protection collective, tels que le placement d'une paroi intermédiaire, ont la priorité sur les équipements de protection individuelle, tels que les gants ; il va de soi qu'il est préférable de prévoir les deux.

Transport

Lors de l'utilisation des transports en commun, il convient de suivre les instructions de la société de transport. Le transport en commun organisé par l'employeur doit tenir compte de la règle de distanciation physique. Si cela n'est pas possible, des séparations et des masques doivent être prévus. Les utilisateurs d'un vélo partagé doivent également respecter les mesures d'hygiène.

tim.decang@fgtb.be

Les employeurs doivent veiller à la sécurité sur les lieux de travail pour éviter toute propagation

Depuis le lundi 4 mai, de nombreux travailleurs ont repris le travail dans leur propre entreprise après une longue période de chômage temporaire ou de télétravail. Au sein du Conseil supérieur, les partenaires sociaux ont lancé le guide générique (voir ci-contre), avec des accords minimums permettant de reprendre le travail en toute sécurité.

Nous pensons qu'il est important que le respect des mesures en vigueur (à savoir la distanciation physique d'1,5 mètre, la bonne hygiène des mains, la désinfection...) soit dûment contrôlé. Sous la pression de la FGTB notamment, une politique de contrôle sera mise en place pour toutes les entreprises qui redémarrent, et ce via l'introduction d'une nouvelle disposition dans le code pénal social et en permettant à tous les services d'inspection sociale de contrôler l'application des mesures. Il va de soi que le contrôle concerne également les obligations actuelles en matière de bien-être.

Toutes les entreprises devront appliquer de manière disciplinée la règle d'1,5 mètre. L'unité de recherche BIOMATH de l'Université de Gand, qui s'occupe de manière intensive du suivi de l'épidémie Covid-19, affirme que la situation actuelle est instable. Suite à l'abandon de toutes les restrictions physiques, le virus réapparaît alors que la capacité de notre système de santé est insuffisante pour y faire face.

Comme conclusion, l'étude affirme que, si plus d'1 travailleur sur 3 reprend le travail dans des conditions de sécurité qui laissent à désirer, en raison d'une politique de prévention déficiente, le nombre de cas en soins intensifs commencera à augmenter au début de l'été 2020. Il est donc absolument nécessaire de prendre des mesures de prévention pour lutter contre la propagation du virus sur le lieu de travail.

Il est de la plus haute importance que chaque employeur, en étroite collaboration avec nos délégués et les services de prévention internes et externes, prenne des mesures contraignantes et que tous les travailleurs s'y tiennent autant que possible.

Congé parental Corona

L'approche de la crise du coronavirus adoptée par le gouvernement se concentre principalement sur l'économie. La FGTB, tout comme l'OCDE, a plaidé pour qu'une attention soit également accordée aux groupes spécifiques comme les parents actifs. Et nous avons été écoutés. Pour mai et juin il est désormais possible de prendre un congé parental corona supplémentaire. Une interruption à temps plein n'est pas prévue, uniquement une interruption à raison d'1/5e ou d'un mi-temps.

Dans sa forme actuelle, le congé parental corona ne correspond toutefois pas tout à fait à ce que nous voulions. Il présente notamment deux lacunes essentielles : premièrement, l'accord de l'employeur est requis et deuxièmement, il induit une perte de revenus qui l'empêche d'être une option pour certains parents.

En continuant à insister sur l'importance d'allocations suffisamment élevées, nous avons quand même pu obtenir, dans une phase finale, la décision de relever les allocations existantes de 25%. Et ce également pour les familles monoparentales. Comme nous avons toujours insisté ces dernières années, dans le cadre des enveloppes bien-être, sur l'accessibilité financière pour ces familles, un relèvement des allocations était déjà prévu pour les parents isolés jusqu'au niveau du seuil de pauvreté.

Des allocations suffisamment élevées pour tous sont très importantes. Des allocations trop faibles favorisent l'inégalité entre les genres. C'est alors souvent la femme, qui a un revenu inférieur, qui assume les tâches de soins et qui se retrouve perdante au niveau de son emploi, de ses revenus et de sa protection sociale.

Vous trouverez plus d'informations concrètes sur le congé parental Corona sur le site web de l'ONEM et de la FGTB : www.fgtb.be/-/coronavirus-un-conge-parental-special

■ POLITIQUE SOCIALE

La Cour constitutionnelle annule les lois sur les revenus complémentaires occasionnels

La loi relance du 18 juillet 2018 a créé un régime de revenus complémentaires fondés sur trois piliers : le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens, et les services fournis à travers une plateforme électronique reconnue. Tout qui possède déjà un statut de travailleur salarié ou indépendant, ou est pensionné, peut bénéficier de revenus complémentaires annuels de 6000 euros (indexés à 6340,00), défiscalisés et non soumis à cotisation sociale. En outre, ces travailleurs occasionnels ne bénéficient pas des protections du droit du travail et ne construisent aucun droit social.

A travers l'adoption d'une loi totalement destructrice pour notre système social, le gouvernement prétendait répondre à des besoins de société, à savoir assurer la sécurité juridique pour les travailleurs exerçant des activités occasionnelles sans statut clair, alléger les charges administratives des associations, soutenir des activités sociales non rémunératoires, décourager le travail en noir, etc. Selon l'ONSS, de juillet 2018 à avril 2019, le travail associatif a donné lieu à 61.072 prestations, dont 34.639 dans les activités sportives. Pour la même période, les prestations de citoyens à citoyens se portent à 19.455, avec en tête les cours de sport (4.586) et l'aide aux personnes nécessitant des soins (4.584).

Ce régime a été fortement critiqué par la FGTB et tous les interlocuteurs sociaux car il perturbe l'économie de notre système social et fiscal, et suscite une concurrence déloyale entre les emplois réguliers et qualifiés, et les activités complémentaires, préjudiciable à tous les travailleurs. La FGTB avait introduit, avec les autres syndicats, un recours en annulation contre cette loi devant la Cour constitutionnelle. Certaines représentations d'employeurs étaient également allées en recours.

L'arrêt n° 53/2020 du 23 avril 2020 a prononcé l'annulation totale de la loi, tout en maintenant les effets des dispositions annulées pour les activités exercées jusqu'au 31 décembre 2020, afin de ne pas défavoriser les personnes qui ont eu recours à ces statuts. La Cour considère que les objectifs donnés par le gouvernement ne sont pas rencontrés par cette législation, et que l'impact de celle-ci est disproportionné, en ce qu'elle s'écarte totalement des droits et principes fondamentaux en matière sociale et fiscale.

Alors que les deux premiers piliers de la loi devraient totalement disparaître, les prestataires via les plateformes collaboratives pourraient continuer à bénéficier en 2021 des avantages de la loi De Croo de 2016, à savoir une imposition à un taux de seulement 10% (plutôt que 33%) jusqu'à un montant de 5.100 euros (indexés). Néanmoins, les critiques formulées par la Cour contre la loi relance pourraient aussi le cas échéant s'appliquer à ce très faible taux d'imposition...

isabelle.doyen@fgtb.be

■ OMBUDS SOCIAL

La Cour constitutionnelle rappelle (en partie) le gouvernement à l'ordre concernant le fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

En mars 2017, le gouvernement de l'époque avait décidé d'instaurer un fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne. Et de le financer en faisant payer aux justiciables (moyennant quelques exceptions) une contribution de 20 euros pour chaque acte introductif d'instance. Tant en février qu'en mars, la Cour constitutionnelle s'est prononcée sur cette loi.

Dans son arrêt n°22/2020 rendu le 13 février, elle a décidé d'annuler la disposition stipulant qu'une contribution était due par demandeur ou partie demanderesse.

La Cour estime justifié que la contribution soit imposée aux justiciables qui sont présumés disposer de la capacité financière nécessaire.

Son argument est que lorsqu'il détermine sa politique en matière fiscale, le législateur dispose d'une large liberté d'appréciation et que l'objectif de la contribution consiste à garantir l'aide juridique à ceux qui, autrement, ne pourraient pas exercer leur droit fondamental d'accès à la justice.

La contribution est due par le demandeur ou par la partie demanderesse. Le fait que ceci implique qu'une partie succombante se voie ainsi imposer le paiement d'une contribution forfaitaire nettement plus élevée que le montant de 20 euros fixé par le législateur, est considéré par la Cour comme disproportionné par rapport au but visé par la contribution.

Dans son arrêt n° 38/2020 rendu le 12 mars, la Cour conclut que les personnes admises à un règlement collectif de dettes et qui, dans le cadre de ce règlement, introduisent un recours contre une décision du tribunal du travail, qui n'a pas trait à l'admission au règlement collectif de dettes, devaient être exemptées de l'obligation de contribution.

lander.vanderlinden@fgtb.be

■ ECHO REGION BRUXELLES

Le syndrome Corona et la concertation sociale

La pandémie causée par le Covid-19 en Belgique a très clairement mis le doigt sur les faiblesses de certains secteurs économiques - notamment les maisons de repos, les soins de santé, l'Horeca, etc. Outre les contrats précaires et les conditions de travail difficiles auxquels sont confrontés quotidiennement les travailleurs de ces secteurs, il y a de fortes chances que le dialogue social soit affaibli et soumis à de fortes pressions. Ce qui pourrait porter atteinte aux droits des travailleurs. Nous faisons ici référence à l'utilisation de l'alibi Covid-19 pour imposer aux travailleurs des heures supplémentaires, plus de flexibilité et peu de concertation afin de récupérer ' ce qui a été perdu' .

N'oublions pas non plus que 2020 est l'année des élections sociales dans les entreprises du secteur privé de 50 travailleurs et plus. En principe, les centrales professionnelles devraient, par l'intermédiaire de leurs secrétaires professionnels, chercher de nouveaux candidats, établir des listes et les introduire à temps. Etant donné qu'en raison de cette pandémie, tout a été reporté et vu le chô-

mage temporaire, la FGTB craint que les travailleurs ne subissent des pressions de la part de leur employeurs - sans tenir compte de la réglementation relative au travail syndical - avec, en particulier, l'intention des employeurs de récupérer la majorité de ce qui a été perdu suite aux mesures générales prises pour lutter contre le coronavirus.

C'est pourquoi les syndicats doivent se montrer très vigilants afin de ne pas mettre en péril le droit à la concertation sociale - ce qui entraînerait une détérioration des conditions de travail des travailleurs, en particulier dans certains secteurs comme les maisons de repos, les centres de soins de santé, l'Horeca, l'intérim, etc..

youssef.benabdelejlil@fgtb.be

Formations ODS

En raison des mesures liées au coronavirus, les formations du 28 mai et du 18 juin sont annulées. Nous sommes déjà à la recherche d'une nouvelle date pour la formation sur la durée du travail et la flexibilité. Celle-ci vous sera communiquée au plus vite.

Les prochaines formations sont pour l'instant planifiées pour le 22 octobre et le 19 novembre 2020.

Pétition pour la protection de la population et des travailleur.euse.s des soins de santé !

Alors que depuis deux mois les travailleur.euse.s du secteur de la santé sont mobilisés et prennent des risques face au COVID19, le gouvernement minoritaire n'est pas à la hauteur pour assurer la protection de l'ensemble de la population et prend maintenant des mesures qui attaquent et affaiblissent les travailleur.euse.s du secteur de la santé! La FGTB Bruxelles vous invitons à signer la lettre de pétition qui sera adressée directement à Madame Wilmès, Première Ministre et à Madame De Block, Ministre fédérale de la Santé.

Pétition FR:
www.fgtbbruxelles.be/petition/

Points de vue sur le Coronavirus

Covid-19 - Crise sanitaire sans précédents, et pourtant prévisible. Ralentissement. Répercussions socio-économiques inévitables. Confinement. Inégalités sociales qui se renforcent.

La situation est inédite, historique... et laissera des traces !

Une réflexion sur le monde d'après est indispensable.

Prendrons-nous le risque de recommencer « comme avant » avec le tout-au-profit, la surconsommation, la destruction de l'environnement...

Ou saisissons-nous cette occasion pour dessiner et exiger une autre société, un modèle plus égalitaire, solidaire et respectueux de la planète ?

Serons-nous prêt.e.s à remettre en question les choix politiques, à nous opposer, à désobéir ?

Pour accompagner ces questionnements, le CEPAG vous propose une série d'analyses rédigées « à chaud », en plein confinement.

Un regard sur la société actuelle, un éclairage sur la santé publique, l'indispensable prise de conscience qui s'impose à nous... Telles sont quelques-unes des thématiques et pistes de réflexion que nous mettons à votre disposition.

Le travail, ses conditions et l'enjeu politique qu'il représente sont bien sûr aussi analysés sous l'angle « Coronavirus ».

Découvrez nos écrits disponibles sur cepag.be :

• « Péril sur la santé publique », une étude de Nicolas Latteur

• « Coronavirus : ce que l'épidémie dit de nous », une analyse de Laurent D'Altoe

• « Travail et conditions de travail sous Covid-19 », une analyse de Maurizio Vitullo

• « Quel travail voulons-nous ? », une analyse de Nicolas Latteur

• « Ainsi, tout peut ralentir... », une analyse de Bruno Poncelet

ECHO REGION WALLONIE

Les stagiaires PFI recevront 70 % de leur prime durant la crise

Bonne nouvelle pour les stagiaires PFI : la FGTB wallonne a obtenu une meilleure prise en compte de leur situation durant la crise Covid-19. Celles et ceux dont le contrat PFI a été suspendu ou interrompu suite aux mesures mises en place pour endiguer l'épidémie recevront finalement 70 % de leur prime, pour la période du 1er mars au 31 mai.

Le Plan Formation-Insertion est un dispositif Emploi-Formation de la Wallonie. Il permet à une entreprise de former un demandeur d'emploi et de l'engager ensuite sous contrat de travail pour une durée équivalente à la

durée de formation. La période de formation peut varier de 4 à 26 semaines, voire être portée à un an si le demandeur d'emploi remplit certaines conditions. Actuellement, il y a environ 3.000 travailleuses et travailleurs qui dépendent de ce programme.

Depuis la réforme de l'ancien ministre de l'Emploi Pierre-Yves Jeholet (MR), c'est le FOREM qui paye aux stagiaires PFI la prime « Contrat Formation Insertion », en fonction de 4 catégories, suivant la situation sociale du stagiaire.

Allocation journalière du demandeur d'emploi	Montant de l'allocation CFI
Aucune allocation	1.252 €
Allocation sociale comprise entre 13 € et 25,65 €	939 €
Allocation sociale comprise entre 25,66 € et 38,50 €	626 €
Allocation sociale supérieure à 38,50 €	313 €

L'épidémie Covid-19 est passée par là

Comme partout en Europe, les mesures prises pour endiguer l'épidémie de Covid-19 ont entraîné un fort ralentissement de l'économie. De nombreuses entreprises ont été contraintes de suspendre, partiellement ou totalement, leurs activités. Si les salariés et salariées ont pu, dans leur écrasante majorité, bénéficier d'une allocation de chômage temporaire légèrement revalorisée (Force majeure Covid-19), les stagiaires engagés dans des Plans Formation-Insertion, dont le contrat avait été suspendu ou arrêté, ne pouvaient y accéder. De son côté, le FOREM avait suspendu le paiement de la prime dès la suspension du contrat. En effet, la réglementation ne permet de payer la prime CFI que pour les jours réellement prestés et selon la déclaration de prestations de l'employeur.

Seuls les stagiaires qui percevaient déjà, avant le PFI, des allocations de chômage ou d'insertion, pouvaient continuer à en bénéficier. Dans leur cas, la perte de revenus était donc réelle mais partielle. Par contre, de nombreux jeunes en stage d'insertion subissaient de plein fouet les conséquences de la crise puisque la suspension de la prime entraînait une perte de revenus de 100%. 2.101 stagiaires étaient potentiellement impactés par la perte de cette prime. La seule

alternative, dans ces cas, restait le CPAS ou la solidarité familiale.

Interpellations de la FGTB wallonne, réaction du politique

La FGTB wallonne a interpellé le gouvernement wallon, et plus particulièrement la Ministre de l'Emploi, Christie Morreale (PS), pour dénoncer cette situation alarmante, tant du point social que de celui de la motivation des stagiaires. Suite à cette interpellation, le gouvernement wallon a pris la décision de soutenir les stagiaires en formation en leur octroyant une compensation financière. Cette mesure est effective pour une durée de trois mois, de mars à mai 2020, son coût budgétaire est estimé à 3,6 millions d'euros.

La compensation s'élève à 70% du montant de la prime à laquelle le stagiaire avait droit avant la suspension ou l'arrêt de son contrat PFI. Elle peut être octroyée aux stagiaires dont le contrat a été suspendu ou interrompu (la prime court alors jusqu'à la date de fin initialement prévue du PFI, tant que la mesure est d'application), ainsi qu'à ceux dont le PFI était arrivé à terme, mais dont l'engagement a dû être reporté à cause de la crise.

sabine.libert@fgtb-wallonne.be

Prime d'encouragement flamande pour les entreprises en difficultés

Les travailleurs du secteur privé qui travaillent dans une entreprise reconnue par les autorités fédérales comme une entreprise en difficultés ou en restructuration peuvent bénéficier d'une prime d'encouragement flamande. Les travailleurs concernés par une réduction temporaire du temps de travail reçoivent dès lors une prime mensuelle des autorités flamandes. Le montant de cette prime de transition – qui a été créée en 2010 pour compenser l'absence de chômage temporaire pour les employés – était deux fois plus élevée. En raison de la crise du coronavirus, cette prime a été temporairement adaptée. L'extension s'applique du 1er avril au 30 juin 2020. La demande doit toujours se faire pour des mois complets.

Elargissement du groupe-cible

Cette prime est étendue aux :

- Travailleurs occupés dans des entreprises qui constatent, dans le mois qui précède l'interruption, une diminution d'au moins 20% du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes par rapport au même mois de l'année précédente ;
- Travailleurs du secteur marchand et travailleurs avec un contrat à durée indéterminée dans le secteur du non marchand ;
- Travailleurs du secteur privé ressortissant d'un numéro de commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968, y compris le personnel du groupe-cible de la CP 327;
- Travailleurs occupés dans le secteur non marchand qui travaillent dans une entreprise qui relève de l'accord intersectoriel

flamand (VIA) , plus spécifiquement ceux qui relèvent des commissions paritaires suivantes : 318.02, 319.01, 327, 329.01 et 331.

L'employeur doit démontrer que le chiffre d'affaires/la production a diminué via un dossier introduit auprès du DWSE (Departement Werk en Sociale Economie) et reprenant les mesures de redistribution qui ont été élaborées en concertation avec les représentants des travailleurs et avec la réalisation de la réduction du temps de travail via une adaptation des contrats de travail individuels (via un avenant temporaire au contrat existant) ou une CCT réduction du temps de travail, avec mention de la durée de travail hebdomadaire avant et après la réduction du temps de travail et du nouvel horaire de travail.

Conditions pour le travailleur:

- Domicilié en Région flamande
 - RDT et travaille encore à 50% au moins
 - Ne commence pas un autre emploi ou n'étend pas une occupation existante
 - N'exerce pas d'activité indépendante, sauf en profession accessoire depuis plus d'un an avant la réduction du temps de travail
 - Ne reçoit pas, dans la même période, d'allocation d'interruption de l'ONEM pour un crédit-temps
 - Ne reçoit pas, dans la même période, une autre prime d'encouragement flamande
- Il ne s'agit pas d'une prime supplémentaire qui vient s'ajouter aux allocations perçues dans le cadre du chômage temporaire.

Pourcentage d'occupation l'année qui a précédé votre interruption d'au moins	Pourcentage d'occupation pendant la réduction du temps de travail	Prime mensuelle brute en € (depuis le 1er mars 2020)	Prime mensuelle nette en € (depuis le 1er mars 2020)
75%	50%	171,60 €	152,72 €
70%	Au moins 20% de moins	102,96 €	91,63 €
60%	Au moins 10% de moins	68,64 €	61,09 €

Les primes d'encouragement sont liées à l'index. Un précompte professionnel de 11% est appliqué.

Les travailleurs reçoivent la prime d'encouragement « entreprises en restructuration » pendant 24 mois maximum. Si l'entreprise introduit un plan dans cadre de la crise du coronavirus, la durée de la prime d'encouragement est limitée. Celle-ci peut

entrer en vigueur au plus tôt le 01/04/2020 et prend fin au plus tard le 30/06/2020.

Comment demander la prime d'encouragement ?

Le plan doit être signé par l'employeur et les représentants des travailleurs ou en l'absence de ceux-ci, être repris dans le règlement de travail.

steven.genbrugge@vlaamsabvv.be

Nouveau sur ABVV-Experten

Des cotisations sociales plus basses que jamais pour les employeurs du secteur de la chimie

Fin avril, la fédération patronale de la chimie, Essenscia, a publié les résultats du secteur pour 2019. A la lumière des projecteurs : hausse de l'emploi, croissance du chiffre d'affaires, augmentation des investissements... Nous pouvons nous réjouir de certaines évolutions que nous utiliserons comme argument pour améliorer la vie quotidienne des travailleurs. A savoir le pouvoir d'achat (le salaire sectoriel minimum est inférieur à 1900 € bruts par mois) et l'amélioration des conditions de travail (rythme, stress, flexibilité, travail par équipes et de nuit...).

Dans cette période de crise sanitaire où il est demandé, à grande échelle, à la société de gérer les dommages sanitaires, sociaux et économiques causés par le COVID-19, il est toutefois également utile d'examiner de plus près certains chiffres publiés par la fédération patronale afin de mesurer la contribution d'un secteur prospère au financement de la collectivité. Entre 2015 et 2019, le tax shift introduit par le gouvernement a ainsi entraîné une diminution de 8 à 16% des cotisations patronales à la sécurité sociale.

Lisez l'article complet d'Andrea Della Vecchia (CG) sur www.abvv-experten.be.

Concert de solidarité internationale 1 mai

Le confinement généralisé de par le monde ne doit pas nous empêcher d'exprimer notre solidarité internationale. Encore moins un Premier mai. Et quelle plus belle manière que de le faire en chansons à travers quatre continents ? La FGTB a répondu tout de suite « présente » quand ce projet a été lancé par les syndicats UGT et CCOO d'Espagne. En moins de deux semaines, un concert international virtuel s'est construit sous nos yeux. Le tour du monde en chansons commence en Corée du Sud pour se terminer au Chili, en passant par les Philippines, la Russie, l'Afrique du Sud, la Turquie, l'Italie, la France, l'Espagne, la Grande-Bretagne, le Portugal, la Belgique, le Maroc, Cuba, l'Uruguay, le Brésil, l'Argentine et le Colombie. Lors de l'escale belge, Axelle RED a interprété une très belle version solo de sa chanson « Un ami ». Un concert qui vient du cœur, enthousiaste et militant, sincère et chargé d'ondes positives. Un concert qui remercie toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui sont en première ligne et qui rend hommage à toutes les victimes du covid-19.

Le concert du 1er mai est à voir ou revoir sur : youtu.be/_1H6izRExIY

■ EUROPE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Israël et Pétronomarchies : une même vision du « bénéfique » d'un permis de travail

Il y a 17 millions d'immigrants économiques en provenance d'Asie et d'Afrique dans les pays du Golfe : de 35 % de la force de travail en Arabie Saoudite à 90 % dans les Emirats Arabes Unis. Ils sont pour la plupart en séjour légal, et actifs dans l'économie formelle. Cela ne les protège pas pour autant. Pire, les « mesures gouvernementales Corona » sont encore venues ajouter de nouvelles discriminations à celles existantes.

De nombreux secteurs à haute intensité de main d'œuvre étrangère (pétrole, transports, soins) ne sont pas visés par le confinement mais, dans les dortoirs et les transports organisés par les employeurs, la promiscuité est la règle. Aux Emirats Arabes Unis, le gouvernement a autorisé des coupes salariales ou une mise en congé non payé uniquement... pour les travailleurs étrangers.

En Arabie Saoudite, ils sont exclus du Fonds de 2,4 millions de dollars destiné à compenser les pertes de salaires. Résultat : l'insuffisance de revenu est telle qu'elle fait peser sur eux une menace de sous nutrition. S'ils quittent le territoire, aucune garantie de retour ne leur est donnée.

Travail frontalier et mesures corona

Les mesures liées au coronavirus ont un impact considérable sur les travailleurs frontaliers. Si, en raison des mesures corona, l'employeur n'est pas en mesure de poursuivre ses activités, le droit à la poursuite du paiement du salaire reste en principe d'application. En réalité, la situation est souvent confuse et ambiguë.

Alors que les travailleurs frontaliers sont en principe soumis aux règles du pays d'emploi, ce n'est plus le cas s'ils travaillent dans leur pays de résidence via le chômage temporaire et/ou le télétravail. Cette situation entraîne une modification de la législation sur la sécurité sociale et de la fiscalité.

De nombreux obstacles transfrontaliers doivent donc être éliminés. Nous avons donc mis la main à la pâte. Ces dernières semaines, différentes dispositions ont ainsi été prises pour parvenir à une solution temporaire.

L'employeur aura toutefois souvent recours au chômage temporaire ou à la réduction du temps de travail, en fonction du pays d'emploi. En cas de chômage complet, le pays de résidence sera d'application. En cas de chômage temporaire, le travailleur transfron-

Seulement quelques kilomètres plus à l'ouest, un scénario étrangement similaire. Israël place ses nationaux en confinement mais a demandé aux travailleurs palestiniens de Cisjordanie de continuer à prester dans la construction, l'agriculture et les soins. S'ils refusent, ils risquent l'annulation de leur permis de travail. S'ils acceptent, ils ne bénéficient pas ou peu des protections sur le lieu de travail contre la maladie pourtant promises. Si ils sont suspectés d'être atteints du Corona, ils seront refoulés aux checkpoints sans soins ni accès aux indemnités de maladie. Leur travail donne pourtant lieu au paiement de cotisations au système de sécurité sociale israélien.

Des Normes OIT contre les discriminations ou protégeant les migrants existent. Encore faut-il qu'elles soient ratifiées. Encore faut-il que la Communauté internationale les fasse respecter.

thierry.aerts@fgtb.be

talier y aura droit dans le pays dans lequel il travaille.

Une autre mesure qui est souvent appliquée est le télétravail. En soi, cela ne pose aucun problème tant que le nombre de jours n'est pas trop élevé ou ne dépasse pas une marge déterminée du temps de travail effectif. En concertation avec ses pays voisins (Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg et France), la Belgique a pris différents accords visant à régler les problèmes liés au télétravail. Les travailleurs frontaliers qui effectuent du télétravail relèveront de ce fait de la sécurité sociale du pays d'emploi.

Pour la fiscalité, la Belgique a un accord avec la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et l'Allemagne pour imposer le télétravail de la même façon que si le travail était effectué dans le pays d'emploi. Il s'agit d'un point important pour que le travailleur ne perde pas d'avantages fiscaux.

Vous trouverez un aperçu des mesures pour les différents pays sur www.fgtb.be/-/travail-frontalier-et-coronavirus-ce-qu-il-faut-savoir

joeri.hens@fgtb.be