

Chômage économique pour les employés à partir du 1er janvier 2012

Contexte et entrée en vigueur

A la suite de la crise économique mondiale, un certain nombre d'actions de crise temporaires ont été entreprises. Une de ces actions concernait l'introduction du chômage de crise pour les employés. La loi prolonge cette action temporaire jusqu'au 31 décembre 2011.

A partir du 1er janvier 2012, ce régime sera introduit sous une forme adaptée à durée indéterminée dans la loi sur les contrats de travail.

Champ d'application

Le régime vaut pour les employés occupés par des employeurs qui remplissent les conditions suivantes:

- relever du champ d'application de la loi sur les CCT
- être considérée comme une entreprise en difficulté
- être liée par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise en ce qui concerne le chômage temporaire pour les employés

Secteur privé

Le régime vise les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi CCT. Concrètement, cela signifie que c'est le secteur privé qui y aura essentiellement recours.

Entreprise en difficulté

Entrent en considération comme entreprise en difficulté:

- 1) Les entreprises, visées à titre d'entité juridique, qui connaissent une baisse importante de leur chiffre d'affaires ou de leur production.

Il est question d'une baisse importante si, au cours d'un des 4 trimestres précédant la demande d'introduction du régime du chômage temporaire, le chiffre d'affaires ou la production est inférieure d'au moins 10% par rapport au trimestre comparable de l'année 2008.

Si la baisse ne se produit pas au cours du dernier des quatre trimestres, la tendance à la baisse doit dès lors se poursuivre pendant les trimestres suivants qui précèdent la demande d'introduction du chômage temporaire. C'est-à-dire que le chiffre d'affaires/la production doit être inférieure au cours des trimestres suivants par rapport au trimestre comparable de 2008. La baisse du chiffre d'affaires ou de la production au cours de ces trimestres ne doit pas nécessairement atteindre 10 %.

La preuve de la baisse du chiffre d'affaires est apportée à l'aide de la déclaration à la TVA. Il est nécessaire de joindre les documents à titre de preuve.

La baisse de la production doit se rapporter à la production complète de l'entreprise. La détermination de la baisse de la production de 10 % est obtenue par une pondération en fonction de l'importance des divers produits et une baisse des heures de travail productives des travailleurs doit y être étroitement liée.

La preuve de la baisse de la production est apportée à l'aide d'un dossier composé:

- des déclarations à la TVA des trimestres concernés
- de tous les documents possibles qui démontrent la baisse et qui expliquent le mode de calcul appliqué (par ex. pièces comptables, rapports du conseil d'entreprise)

2) L'entreprise, à titre d'entité juridique ou d'unité technique d'exploitation ou d'unité d'établissement, qui recourt largement au système du chômage économique pour les ouvriers.

Cela signifie concrètement que l'entreprise est confrontée à un chômage temporaire pour les ouvriers atteignant au moins 10 % sur le nombre global de jours déclarés à l'ONSS. La détermination a lieu pendant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel le formulaire, avec lequel l'employeur démontre qu'il satisfait aux conditions (formulaire actuel LOI DE CRISE-1), est envoyé par recommandé à l'ONEM.

L'employeur en apporte la preuve par une déclaration sur l'honneur.

3) L'entreprise, à titre d'entité juridique, qui est confrontée à une baisse importante des commandes

Il est question d'une baisse importante si, au cours d'un des 4 trimestres précédant la demande d'introduction du régime du chômage temporaire, les commandes sont inférieures d'au moins 10 % par rapport au trimestre comparable de l'année 2008.

Si la baisse ne se produit pas au cours du dernier des quatre trimestres, la tendance à la baisse doit se poursuivre pendant les trimestres suivants qui précèdent la demande d'introduction du chômage temporaire. C'est-à-dire que les commandes doivent être inférieures au cours des trimestres suivants par rapport au trimestre comparable de 2008. La baisse au cours de ces trimestres ne doit pas nécessairement atteindre 10 %.

La baisse des commandes doit se rapporter à toutes les commandes de l'entreprise. La détermination de la baisse de 10 % est obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et une baisse des heures de travail productives des travailleurs doit y être étroitement liée.

La preuve de la baisse est apportée à l'aide d'un dossier composé:

- des déclarations à la TVA des trimestres concernés, à titre indicatif
- de tous les documents possibles qui démontrent la baisse et qui expliquent le mode de calcul appliqué (par ex. pièces comptables, rapports du conseil d'entreprise)

Un AR peut modifier les critères d'agrément d'entreprise en difficulté et modifier l'année de référence 2008.

Sociétés liées par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise

Le régime du chômage "économique" temporaire pour les employés se limite aux entreprises qui sont liées par:

Une CCT sectorielle

En premier lieu, il convient de vérifier s'il existe, dans le secteur, une CCT relative à cette forme de chômage temporaire pour les employés. La CCT sectorielle doit être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF ETCS.

Une CCT d'entreprise

* Entreprises avec délégation syndicale

Si aucune CCT sectorielle n'est disponible, il est possible de conclure une CCT d'entreprise au sein de l'entreprise avec délégation syndicale. La période de négociation se limite à deux semaines. Le délai débute lors de l'invitation formelle de la délégation syndicale à négocier.

Si les parties ne parviennent pas à un accord dans ce délai de deux semaines, l'employeur peut encore tenter de faire approuver un plan d'entreprise (voir plus loin).

* Entreprises sans délégation syndicale

Si aucune CCT sectorielle n'est disponible, les entreprises sans délégation syndicale peuvent:

- soit faire approuver un plan d'entreprise relatif à l'introduction du chômage "économique" temporaire pour les employés (voir plus loin)
- soit engager des négociations pour conclure une CCT d'entreprise en la matière. Dans cette situation, aucune limitation de la période de négociation n'est prévue.

Un plan d'entreprise

Peuvent choisir de faire approuver un plan d'entreprise:

- les entreprises avec délégation syndicale en cas d'échec des négociations pour conclure une CCT d'entreprise
- les entreprises sans délégation syndicale. Elles ne doivent pas d'abord tenter de conclure une CCT d'entreprise

L'employeur doit entreprendre les démarches suivantes pour faire approuver son plan d'entreprise:

- Il envoie le plan avec une demande motivée et les preuves qu'il satisfait aux conditions requises au directeur général du service des relations collectives de travail du SPF ETCS. Pour ce faire, il utilise le modèle de formulaire établi par le ministre de l'Emploi (probablement comparable au formulaire actuel LOI DE CRISE-1), complété des pièces justificatives nécessaires. L'envoi se fait par lettre recommandée.
- le directeur général soumet immédiatement le plan d'entreprise à la commission "Plans d'entreprise". Pour parvenir à cette décision, elle tient compte des éléments suivants:
 - L'entreprise satisfait-elle aux conditions pour être reconnue comme une entreprise en difficulté?
 - Le plan satisfait-il aux exigences posées au niveau du contenu (voir plus loin)?
 - L'employeur démontre-t-il suffisamment que les actions visant au maintien maximum de l'occupation prévues dans le plan permettent d'éviter les licenciements?
- La commission transmet sa décision motivée au directeur général, qui la communique à l'entreprise.

Les plans d'entreprise approuvés sont contraignants pour l'employeur et les travailleurs dans l'entreprise.

Tant la CCT que le plan d'entreprise doivent contenir les données suivantes:

- La mention expresse qu'ils ont conclus dans le cadre de la loi du 03/07/1978 Titre III, chapitre II/1 "Régime de suspension de l'exécution du contrat et régime de travail à temps partiel"
- Les mesures prises pour le maintien maximal de l'emploi
- Le supplément que l'employeur paie à chaque employé dont le contrat de travail est suspendu suite à l'application de cette action.
- La durée de la suspension complète ou partielle des contrats de travail sans dépasser la durée maximale autorisée (16 semaines par année calendrier en cas de suspension complète et 26 semaines en cas de suspension partielle).

Tant la CCT que le plan d'entreprise doivent être déposés au greffe de la direction des relations collectives de travail du SPF ETCS. Cela se fera probablement automatiquement pour les plans d'entreprise, tout comme aujourd'hui pour les plans de crise.

Qu'implique l'action?

L'employeur qui souhaite recourir à cette action, peut choisir:

- de suspendre de manière temporaire et complète le contrat de travail des employés
- de suspendre de manière temporaire et partielle le contrat de travail des employés. Dans ce cas, le régime doit au moins comprendre deux jours de travail par semaine.

Dans ce cadre, l'employeur tient compte:

- Des dispositions reprises dans la CCT sectorielle, la CCT d'entreprise ou le plan d'entreprise. Ainsi, il doit tenir compte de la durée prévue dans ceux-ci
- La durée maximale par année calendrier
 - ✓ 16 semaines pour les périodes de suspension complète
 - ✓ 26 semaines pour les périodes de suspension partielle
 - ✓ lorsque les deux systèmes sont combinés au cours d'une même année, 2 semaines de travail à temps partiel correspondent à 1 semaine de suspension complète.
- Le principe que l'introduction doit se faire par semaine calendrier complète ou plusieurs semaines calendrier. Cela vaut en cas de suspension tant complète que partielle.

Formalités

L'employeur remplit les conditions requises: administration de la preuve

Satisfaire aux conditions d'application

L'employeur doit remettre au bureau de chômage du lieu d'établissement de l'entreprise un formulaire dont le modèle est déterminé par le ministre de l'Emploi (comparable au formulaire actuel LOI DE CRISE-1), dans lequel il démontre qu'il est lié par une CCT ou un plan d'entreprise ou est en difficulté.

Quand et comment?

Au moins 14 jours avant l'application du régime de suspension, l'employeur envoie à cette fin le formulaire requis (comparable au formulaire actuel LOI DE CRISE-1) par recommandé au bureau de chômage du lieu où l'entreprise est établie.

Il joint les preuves nécessaires à ce formulaire. Si l'employeur invoque une baisse du chiffre d'affaires/de la production, les déclarations à la TVA des trimestres concernés doivent absolument être jointes.

A qui?

En premier lieu, la notification est adressée au service chômage temporaire du bureau de chômage. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale reçoit une copie de la notification. L'employeur envoie la copie au bureau de chômage le jour de la notification.

Notification de l'introduction du chômage économique temporaire pour les employés

Quand?

Au plus tôt 14 jours après l'envoi des preuves, l'employeur peut procéder à l'introduction d'un régime de chômage économique temporaire pour les employés.

Il tient compte du fait que le régime peut entrer en vigueur au plus tôt 8 jours calendrier après le jour de la notification par voie d'affichage dans l'entreprise ou de la notification individuelle de l'employé.

En cas d'augmentation du nombre de jours de suspension prévus au départ ou en cas de passage d'un régime de suspension partielle à un régime de suspension complète, il doit appliquer les mêmes règles en matière de notification.

A qui et de quelle manière?

La notification se fait par voie d'affichage à un endroit bien visible dans l'entreprise ou par notification individuelle écrite de chaque employé concerné.

Le même jour, l'employeur communique:

- à l'ONEM par voie électronique (selon des règles comparables à celles qui s'appliquent en cas de chômage économique pour les ouvriers ou d'autres règles spécifiques encore à déterminer par AR) que l'affichage ou la notification individuelle a eu lieu

- au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, les causes économiques qui justifient l'introduction du régime. il n'est pas nécessaire de le faire en cas de modification du régime.

Contenu de la notification

L'affichage contient:

- les noms, prénoms et commune du domicile des employés concernés
- le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles le contrat de travail sera suspendu pour chaque employé
- la nature de la suspension (complète ou partielle) et la date de début et de fin

La notification individuelle contient:

- le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles le contrat de travail sera suspendu
- la nature de la suspension (complète ou partielle) et la date de début et de fin

Cessation anticipée

L'employeur peut toujours mettre un terme anticipé à un régime de chômage économique temporaire en cours afin de réintroduire un régime de travail complet. Il doit, à cette fin, adresser une notification individuelle aux employés concernés.

Il signale également la cessation au préalable par voie électronique à l'ONEM. Cela a son importance pour le calcul de la durée maximale de la suspension complète ou du régime de travail à temps partiel. En ce qui concerne le calcul de la durée maximale, il est en effet tenu compte de la durée reprise dans la notification de l'employeur. Les semaines calendrier qui suivent la notification en temps opportun de la cessation en seront déduites.

Sanction

* Sanction en cas de non-respect des formalités de notification.

L'employeur qui ne respecte pas les formalités de notification spécifiques doit payer le salaire normal aux employés concernés durant une période de 7 jours à partir du premier jour de la suspension.

* Sanction en cas de non-respect de la durée.

L'employeur qui dépasse la durée prévue du régime doit payer le salaire normal aux employés concernés pour la période qui dépasse la date de fin du régime.

La situation du travailleur

Prise d'un repos compensatoire

Avant que le contrat de travail de l'employé puisse être suspendu suite au chômage économique temporaire, celui-ci doit prendre tous les jours de repos compensatoire ouverts.

Il s'agit des jours de repos compensatoire découlant du:

- travail le dimanche
- travail les jours fériés
- dépassement des limites de durée de travail

Dans le cadre de la petite flexibilité (art. 20bis loi sur le travail), le contrat de travail ne peut être suspendu que si les prestations effectives de l'employé ne dépassent pas la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur la période qui précède le chômage temporaire.

L'employeur peut octroyer des jours de repos complets pour respecter cette durée du travail hebdomadaire moyenne. Le repos compensatoire qui ne comprend aucun jour de travail complet, ne doit pas être épuisé en premier.

Revenu: allocation de chômage + supplément

Allocation de chômage

L'employé reçoit une allocation de l'ONEM par jour de chômage. Le régime sera probablement comparable au régime actuel du chômage de crise pour les employés.

Supplément

L'employeur paie un supplément en sus de l'allocation de l'ONEM par jour de chômage temporaire. Par CCT rendue obligatoire, le paiement de celui-ci peut être versé au Fonds de sécurité d'existence.

Le montant du supplément :

- est déterminé dans la CCT ou le plan d'entreprise sur la base duquel le chômage temporaire a été introduit
- est au moins égal au montant que les ouvriers reçoivent dans le cadre du chômage économique temporaire ou, à défaut d'ouvriers, devraient recevoir s'il y avait des ouvriers dans l'entreprise.

Si le régime de chômage temporaire pour les employés est instauré par un plan d'entreprise, le supplément doit s'élever à au moins 5 euros par jour d'inactivité, sauf si la Commission Plans d'entreprise autorise une dérogation.

* Dérogation dans les plans d'entreprise d'entreprises sans délégation syndicale:

Pour ce qui est des plans d'entreprise déposés par les entreprises sans délégation syndicale, la Commission "Plans d'entreprise" peut accorder une dérogation à ces règles. Les conditions suivantes doivent être remplies :

- l'entreprise a conclu un accord en la matière avec tous les employés de l'entreprise
- l'entreprise démontre qu'il y a effectivement eu une concertation avec tous les employés de l'entreprise
- le montant du supplément ne peut en aucun cas être inférieur à 2 euros/jour d'inactivité

Pour tous les plans d'entreprise, qu'il y ait une délégation syndicale dans l'entreprise qui dépose le plan ou non, la Commission "Plans d'entreprise" peut accorder une dérogation au montant du supplément. Elle peut le faire si elle estime que c'est justifié. La décision doit être prise à l'unanimité. Ici aussi, le montant ne peut en aucun cas être inférieur à 2 euros/jour d'inactivité.

Le supplément constitue un complément à un avantage social. Par conséquent, le montant est exonéré de cotisations ONSS.

Fin du contrat de travail

Tout comme les ouvriers pendant une période de chômage économique, l'employé peut immédiatement résilier le contrat de travail sans délai de préavis ou indemnité pendant la période de chômage économique temporaire complet ou partiel.

Si l'employé a résilié son contrat de travail avant le début de la période de suspension, le délai de préavis se poursuit tout simplement.

Si l'employeur a résilié le contrat de travail avant le début de la période de suspension ou pendant celle-ci, le délai de préavis est suspendu pendant la période de chômage complet ou partiel.

Cotisation de responsabilisation

La loi du 26 juin 2002 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises prévoit déjà une disposition qui vise à responsabiliser les employeurs, afin de les décourager de recourir au chômage temporaire de façon injustifiée. Cette disposition est adaptée en vue du nouveau régime pour les employés.

Le Roi reçoit la compétence légale d'imposer une cotisation de responsabilisation aux employeurs qui abusent du chômage économique temporaire pour les employés.