

30 avr 2009 -12:30

Appartient à [Conseil des ministres du 30 avril 2009](#)

Dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise

Mesures temporaires pour protéger l'emploi pendant la crise

Mesures temporaires pour protéger l'emploi pendant la crise

Sur proposition de Mme Joëlle Milquet, ministre de l'Emploi, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi portant des dispositions diverses pour protéger l'emploi.

Les mesures sont regroupées sous deux grands titres :

1. L'adaptation temporaire du temps de travail de crise

Actuellement, les entreprises du secteur privé et les entreprises publiques autonomes qui, pour une période indéterminée, sont passées à une réduction du temps de travail d'au moins une heure complète en dessous de 38 heures par semaine peuvent obtenir une réduction de cotisations patronales. Si cette réduction du temps de travail est combinée avec l'introduction de la semaine de 4 jours, une réduction renforcée peut être accordée pour une courte période.

Une CCT d'entreprise doit être conclue et le régime doit s'appliquer à toute l'entreprise ou à une catégorie déterminée de travailleurs. Les travailleurs concernés sont considérés comme des travailleurs à temps plein.

L'employeur peut donc prétendre à une réduction des charges de 400 euros à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la réduction du temps de travail ou la semaine de 4 jours ont été instaurées et ceci pour :

- 8 trimestres quand le travail est réduit à 37 heures par semaine ou moins ;
- 12 trimestres quand le travail est réduit à 36 heures par semaine ou moins ;
- 16 trimestres quand le travail est réduit à 35 heures par semaine ou moins ;
- 4 trimestres quand la semaine de 4 jours est instaurée.

L'employeur peut prétendre à une réduction de 1.000 euros pour le trimestre au cours duquel le travailleur entre simultanément en considération pour la réduction relative à l'introduction de la semaine de 4 jours et pour la réduction relative à l'introduction de la réduction du temps de travail.

Le projet de loi adapte temporairement le système actuel afin d'apporter une réponse à la demande de

mesures temporaires pour faire face au manque de travail.

Concrètement :

Sur la base d'une Convention Collective de Travail d'entreprise s'appliquant à l'ensemble des travailleurs ou à une catégorie spécifique de travailleurs de l'entreprise, le temps de travail pourra être réduit d'1/5 ou d'1/4. L'employeur bénéficiera, à partir du trimestre d'introduction de la réduction du temps de travail jusqu'au trimestre pendant lequel la réduction du temps de travail prend fin, d'une réduction de cotisations patronales de 600 euros par trimestre pour une réduction d'1/5 et de 750 euros pour 1/4. Ces montants seront augmentés de 400 euros si la réduction précitée d'1/5 temps ou d'1/4 temps s'accompagne d'un passage à la semaine de quatre jours. Au moins 3/4 de ces montants devront être utilisés pour compenser la perte salariale des travailleurs, dont le salaire majoré de la compensation ne pourra jamais dépasser 100% du salaire antérieur à temps plein.

Les travailleurs qui ont réduit leur prestation de travail restent considérés comme des travailleurs à temps plein. Cette mesure est d'application jusqu'au 31.12.2009 et peut être prolongée jusqu'au 30 juin 2010 après avis du CNT.

2. Les mesures temporaires de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi

Deux mesures seront possibles pour les entreprises en difficulté face à la crise, à savoir :

- Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise
- Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail

Ces mesures seront applicables pour les entreprises en difficulté, à savoir:

- celles qui sont confrontées soit à une diminution de 20% de leur chiffre d'affaire, soit à 20% de chômage économique parmi les ouvriers par rapport au nombre total (ouvriers et employés) d'heures ONSS. Par arrêté royal un autre critère lié à la diminution des commandes peut être prévu ;
- et, qui sont liées soit par une CCT de secteur, soit à défaut de CCT de secteur par une CCT d'entreprise ou par un Plan d'entreprise.

Les secteurs sont invités à conclure une CCT de secteur avant le 1er juin 2009. Après cette date, les entreprises avec délégation syndicale peuvent alors conclure une CCT d'entreprise, et celles sans délégation syndicale pourront quant à elle établir un Plan d'entreprise.

Dans les secteurs où il n'y a pas de CCT sectorielle :

- les entreprises avec délégation syndicale qui ont essayé mais qui ne peuvent conclure une CCT d'entreprise pourront néanmoins appliquer les mesures à condition d'établir un plan d'entreprise qui devra être approuvé dans les deux semaines par une commission tripartite composée de cinq

représentants des travailleurs, cinq représentants des employeurs et trois représentants du gouvernement ;

- les entreprises sans délégation syndicale pourront appliquer les mesures à condition d'établir un plan d'entreprise qui devra être approuvé dans les deux semaines par la commission tripartite précitée et ils pourront aussi, s'ils le veulent, conclure une CCT d'entreprise.

Les CCT et plans d'entreprise doivent contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi.

Les travailleurs concernés dont les prestations de travail seront réduites ou suspendues conserveront leurs droits de travailleur à temps plein.

I. Réduction individuelle et temporaire des prestations

La formule qui a été approuvée aujourd'hui poursuit un double objectif :

- permettre aux entreprises dont l'activité a diminué par suite de la crise économique et financière actuelle de réduire les prestations de travail de leurs travailleurs ;
- assurer un revenu de remplacement aux travailleurs de ces entreprises afin de limiter leur perte de revenu ce qui permet également de soutenir la consommation.

Il s'agit d'une formule de réduction tout à fait autonome par rapport à celles existant par ou en vertu de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985. Il s'agit d'un système qui repose sur une base purement conventionnelle contrairement au crédit temps, qui prévoit un droit dans le chef du travailleur.

Concrètement :

Un accord entre le travailleur et l'employeur permettra de réduire le temps de travail d'1/5 ou d'1/2 temps pour une période d'un mois minimum et de 6 mois maximum. Une telle convention peut être renouvelée pour autant que l'entreprise remplisse toujours les conditions. Il s'agit d'un avenant au contrat de travail qui devient un contrat à temps partiel. Le travailleur touchera une indemnité dont le montant est de 442 euros pour un mi-temps, de 188 euros pour un 4/5 si le travailleur a moins de 50 ans et de 248 euros si le travailleur a 50 ans ou plus. Une indemnité complémentaire peut être payée par l'employeur. Le salaire majoré de l'indemnité et du complément éventuel ne peut dépasser 100% du salaire antérieur à temps plein. Les conditions habituelles en matière de crédit-temps ne sont pas applicables (ancienneté, imputation de la durée sur un crédit maximum, seuil des 5% des travailleurs de l'entreprise à ne pas dépasser, etc.).

Les conventions cessent toutefois de produire leurs effets à l'expiration de la durée de validité de la mesure, à savoir au 31 décembre 2009 ou, si le gouvernement, après avis du Conseil National du Travail,

décide de prolonger ces mesures au-delà du 31 décembre 2009 au 30 juin 2010.

D'autre part, le travailleur qui, dans les 6 mois précédant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, a déjà réduit ses prestations de travail de moitié ou d'1/5 temps en application du régime normal de crédit temps, peut bénéficier, avec effet rétroactif, du nouveau régime, à condition de conclure une convention avec son employeur et que ce dernier soit lié par une CCT ou un Plan d'entreprise, pour autant que l'entreprise répondait à l'époque aux critères précités.

Concrètement, ceci signifie que le travailleur pourra, le cas échéant, d'une part bénéficier des allocations plus élevées introduites par ce nouveau régime et, d'autre part, la durée de la réduction des prestations de travail ne sera pas imputée sur le crédit qui fixe la durée maximale du crédit temps possible durant la carrière d'un travailleur.

II. Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail

Il s'agit ici d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail ou de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine (suspension partielle).

La Convention Collective de Travail de secteur ou d'entreprise, ou le Plan d'entreprise, doit mentionner :

- le montant de l'indemnité payée par l'employeur en complément aux allocations de suspension de l'exécution du contrat de travail à charge de l'Onem. Ce supplément doit être au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour manque de travail résultant de causes économiques ;
- la durée prévue de la suspension complète et/ou partielle de l'exécution du contrat de travail qui ne peut dépasser par année calendrier 16 semaines pour la suspension complète et 26 semaines pour la suspension partielle.

La suspension n'est possible qu'après que l'employeur ait octroyé à l'employé tous les jours de récupération auxquels celui-ci a droit.

Pour mettre en œuvre effectivement cette suspension totale ou partielle du contrat de travail, l'entreprise doit d'abord prouver qu'elle répond aux critères visant à cibler les entreprises en difficulté mais également notifier au moins 7 jours à l'avance le régime de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, à la fois aux travailleurs et à l'Onem.

Le travailleur percevra à charge de l'Onem une allocation de suspension de l'exécution du contrat de travail égale à 70 ou 75% de son salaire plafonné et un complément à charge de l'employeur. Le salaire majoré de l'allocation et du complément ne pourra jamais dépasser 100% du salaire antérieur à temps plein.

3. Conclusions

Ces trois mesures seront d'application du 1er juillet au 31 décembre 2009, peuvent être prolongées jusqu'au 30 juin 2010 après avis du Conseil National du Travail.

Une circulaire sera établie afin de communiquer ces trois mesures aux partenaires sociaux et aux entreprises afin que ceux-ci puissent tout mettre en œuvre pour que les 3 mesures puissent s'appliquer immédiatement au moment où la loi sera publiée au Moniteur.

Publié par SPF Chancellerie du Premier Ministre - Direction générale Communication externe

Service de presse de Mme Joëlle Milquet, Vice-Première ministre et ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances

Rue de la Loi 2

1000 Bruxelles

Belgique

+32 2 504 85 13

<http://www.milquet.belgium.be>