



**N E W S**

**Janvier 2010**

**Annexe - Mesures de crise 2010**



# Table des matières

1.	Introduction.....	3
2.	Réduction temporaire du temps de travail de crise.....	3
2.1.	Introduction.....	3
2.2.	Entreprises concernées.....	4
2.3.	Travailleurs concernés.....	4
2.4.	Procédure.....	4
2.5.	Avantage pour l'employeur.....	5
2.6.	Avantage pour le travailleur.....	5
2.7.	Fin du contrat de travail.....	6
2.8.	Déclaration DmfA.....	6
3.	Crédit-temps de crise.....	8
3.1.	Introduction.....	8
3.2.	Entreprises concernées.....	8
3.3.	Travailleurs concernés.....	11
3.4.	Procédure.....	11
3.5.	Avantage pour l'employeur.....	14
3.6.	Avantage pour le travailleur.....	14
3.7.	Fin du contrat de travail.....	14
3.8.	Mesures spéciales.....	15
3.9.	Déclaration DmfA.....	15
4.	Chômage temporaire pour les employés.....	16
4.1.	Introduction.....	16
4.2.	Entreprises concernées.....	16
4.3.	Travailleurs concernés.....	16
4.4.	Procédure.....	16
4.5.	Avantage pour l'employeur.....	17
4.6.	Avantage pour le travailleur.....	18
4.7.	Fin du contrat de travail.....	19
4.8.	Déclaration DmfA.....	20
5.	Carte restructuration.....	21
5.1.	Introduction.....	21
5.2.	Entreprises concernées.....	21
5.3.	Travailleurs concernés.....	21
5.4.	Procédure.....	21
5.5.	Avantage pour l'employeur.....	21
5.6.	Avantage pour le travailleur.....	22
5.7.	Fin du contrat de travail.....	22
6.	Prime de crise pour les ouvriers.....	23
6.1.	Travailleurs concernés.....	23
6.2.	Procédure.....	23
6.3.	Avantage pour le travailleur.....	23
6.4.	Paiement de la prime de crise.....	24
7.	Aperçu schématique.....	29

# Loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise

Le 25 juin 2009, la loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise a été publiée au Moniteur belge. Cette loi comprend quatre mesures exceptionnelles permettant de réduire temporairement les prestations de travail en ces temps de crise, et ce, afin d'éviter autant que possible les licenciements. La loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 adapte la loi initiale à différents endroits et ajoute une cinquième mesure de crise. Dans cette publication, vous trouverez plus d'informations sur ces cinq mesures, à savoir :

1. La réduction temporaire du temps de travail de crise
2. Le crédit-temps de crise
3. Le chômage temporaire pour les employés
4. La carte restructuration
5. La prime de crise pour les ouvriers

#### Références :

- *Loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, M.B. 43728.*
- *A.R. du 28 juin 2009 déterminant les modalités à suivre par une entreprise afin de prouver qu'elle rencontre les critères d'entreprise en difficulté dans le sens de l'article 14, § 4, de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, M.B. 6 juillet 2009, 45888.*
- *A.R. du 28 juin 2009 déterminant les conditions et les modalités relatives au paiement d'une allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés, M.B. 6 juillet 2009, 45889.*
- *A.R. du 28 juin 2009 pris en exécution de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, M.B. 6 juillet 2009, 45890.*
- *A.R. du 28 juin 2009 exécutant le titre 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, M.B. 6 juillet 2009, 45894.*
- *A.R. du 31 juillet 2009 déterminant le critère de reconnaissance comme entreprise en difficulté sur la base d'une diminution des commandes en exécution de l'article 14, § 4, alinéa 2, de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, M.B. 12 août 2009, 52913.*
- *A.R. du 31 juillet 2009 fixant les règles spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 aux travailleurs auxquels s'appliquent pendant la période de référence une diminution du temps de travail en vertu des titres 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, M.B. 24 août 2009, 56383.*
- *A.R. du 10 septembre 2009 portant exécution de l'article 19 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise en matière de maladies professionnelles, M.B. 29 septembre 2009, 65135.*
- *Loi du 30 décembre portant des dispositions diverses, M.B. 31 décembre 2009, 82925.*
- *A.R. du 30 décembre 2009 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, M.B. 31 décembre 2009, 82987.*
- *A.R. du 11 février 2010 portant exécution de l'article 153, § 2, de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, concernant la reconnaissance comme entreprise en difficulté des entreprises de moins de 10 travailleurs, M.B. 16 février 2010, deuxième édition, 9394.*
- *A.R. du 15 février 2010 portant exécution de l'article 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, concernant la prime de crise, M.B. 19 février 2010, troisième édition, 12375.*
- *Loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, M.B. 10 mai 2010, 25776.*
- *Loi du 19 mai 2010 portant des dispositions fiscales et diverses, M.B. 28 mai 2010, 32359.*
- *A.R. du 13 juin 2010 modifiant l'arrêté royal du 15 février 2010 portant exécution de l'article 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, concernant la prime de crise, M.B. 23 juin 2010, 38902.*
- *A.R. du 28 septembre 2010 prolongeant l'application des mesures prévues aux titres 1<sup>er</sup>, 2 et 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et au chapitre 13 du titre 10 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, M.B. 5 octobre 2010, 59861.*

## 1. Introduction

Le gouvernement a pris cinq mesures pour lutter contre la crise économique. Ces mesures offrent la possibilité aux entreprises de réduire temporairement les prestations de leurs travailleurs. Les employeurs pourront ainsi réduire leurs frais de personnel et tenter d'éviter un maximum de licenciements.

Ces mesures doivent être réparties en quatre groupes. La première mesure vaut pour toutes les entreprises. Les deuxième et troisième mesures s'appliquent uniquement aux entreprises en difficulté. La quatrième mesure concerne les entreprises qui embauchent des travailleurs ayant été licenciés à la suite d'une faillite, d'une fermeture ou d'une liquidation de leur entreprise. La dernière mesure de crise s'applique enfin aux ouvriers licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2010.

Il s'agit de mesures temporaires qui sont entrées en vigueur au 25 juin 2009 et devaient initialement cesser leurs effets au 31 décembre 2009 (à l'exception des dispositions relatives à la carte restructuration qui sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2009). Suite à un avis favorable du CNT, le Gouvernement fédéral a décidé en décembre 2009 de prolonger ces mesures anti-crise jusqu'au 30 juin 2010.

Étant donné la crise économique persistante, une troisième prolongation des mesures de crise a été approuvée. Celles-ci resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010. Les mesures pourront ensuite encore être prolongées par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, après avis du Conseil national du Travail.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif détaillé de ces mesures.

## 2. Réduction temporaire du temps de travail de crise

### 2.1. Introduction

La première mesure consiste en une réduction collective du temps de travail. Celle-ci peut être appliquée à tous les travailleurs d'une entreprise ou à une certaine catégorie de travailleurs de l'entreprise. L'employeur peut réduire la durée de travail de ¼ ou 1/5<sup>e</sup>. Cette possibilité peut être combinée à l'instauration de la semaine de 4 jours. Les employeurs qui mettent en place ce type de réduction du temps de travail dans leur entreprise peuvent prétendre à une réduction des cotisations ONSS patronales.

Cette initiative ressemble beaucoup à la réduction ONSS existante dans le cadre de la réduction collective du temps de travail et de l'instauration de la semaine de 4 jours, mais trois grandes différences sont à noter. En effet, la mesure de crise :

- est seulement temporaire ;
- prévoit des réductions ONSS majorées ;
- prévoit une compensation salariale obligatoire pour le travailleur.

## 2.2. Entreprises concernées

La réduction temporaire du temps de travail de crise peut être mise en œuvre par les employeurs qui relèvent de la loi CCT et par les entreprises publiques autonomes (Belgacom, SNCB Holding, La Poste, Belgocontrol et le Fonds de l'Infrastructure ferroviaire). Les entreprises communales et provinciales autonomes n'entrent pas en ligne de compte. C'est la seule condition à remplir pour avoir droit à la réduction des cotisations ONSS patronales. L'entreprise ne doit donc pas prouver qu'elle est en difficulté pour avoir recours à cette mesure.

## 2.3. Travailleurs concernés

La réduction collective du temps de travail peut être appliquée aussi bien aux ouvriers qu'aux employés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Il s'agit d'une mesure collective qui peut être mise en place pour toute l'entreprise ou seulement pour une partie de celle-ci.

## 2.4. Procédure

### 2.4.1. Instauration via une CCT d'entreprise

La réduction temporaire du temps de travail peut uniquement être instaurée dans l'entreprise au moyen d'une CCT d'entreprise. Cela signifie que chaque entreprise, même si elle ne possède pas de délégation syndicale, doit faire appel à un secrétaire syndical pour établir la CCT d'entreprise.

Cette CCT d'entreprise doit impérativement mentionner les éléments suivants :

- mention expresse qu'elle est conclue dans le cadre du Titre 1<sup>er</sup> – Adaptation temporaire de crise de la durée du travail – de la loi ;
- personnel auquel s'applique la réduction du temps de travail (soit à l'entreprise dans son intégralité, soit à une catégorie spécifique de travailleurs) ;
- date de début et date de fin de l'adaptation temporaire de la durée de travail ;
- compensation salariale (cf. infra) ;
- lors de l'instauration de la semaine de quatre jours, la durée de travail hebdomadaire est mentionnée clairement.

### 2.4.2. Copie au Contrôle des lois sociales

Dans le mois qui suit la signature de la CCT, l'employeur en fait parvenir une copie au chef de direction compétente de la Direction générale du Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS).

### 2.4.3. Dépôt de la CCT

La CCT doit être déposée au greffe de la Direction des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS, Eurostation II, rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles).

### 2.4.4. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 : prolongation des CCT d'entreprise conclues en 2009

Étant donné que le Gouvernement fédéral a décidé de prolonger les mesures anti-crise jusqu'au 30 juin 2010, il faut examiner la manière dont la CCT d'entreprise a été établie.

- Si la CCT a été conclue jusqu'à la fin de la durée de validité des mesures anti-crise, aucune action ne doit être entreprise. La durée de validité de la CCT est maintenue.

- Si la CCT a en revanche été conclue pour une durée déterminée (p. ex. jusqu'au 31 décembre 2009 inclus), une nouvelle CCT devra dans tous les cas être conclue. En cas de simple prolongation sans aucune modification au niveau du contenu, il suffit que la nouvelle CCT renvoie à l'ancienne CCT et prévoit une nouvelle date de fin.

## 2.5. Avantage pour l'employeur

L'employeur peut diminuer la durée de travail temporairement de 1/4 ou 1/5<sup>e</sup> et réduire ainsi ses coûts salariaux.

Par ailleurs, il peut bénéficier d'une réduction des cotisations ONSS patronales pour les travailleurs qui réduisent leur durée de travail sur base de cette mesure. Les réductions sont les suivantes :

Réduction du temps de travail	Réduction ONSS par trimestre par travailleur
Réduction de 1/5 <sup>e</sup>	600 EUR
Réduction de 1/4	750 EUR
Réduction de 1/5 <sup>e</sup> et semaine de 4 jours	1000 EUR
Réduction de 1/4 et semaine de 4 jours	1150 EUR

En cas d'application combinée de la réduction temporaire du temps de travail et de l'instauration de la semaine de 4 jours, des réductions ONSS majorées sont possibles. Celles-ci s'appliquent cependant uniquement pour les travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, l'employeur peut seulement prétendre à la réduction ONSS de 600 EUR ou 700 EUR par trimestre.

Contrairement aux réductions groupes-cibles actuelles qui débutent le trimestre suivant l'instauration de la mesure ; dans le cadre de la réduction du temps de travail de crise, l'employeur bénéficie d'une réduction des cotisations ONSS patronales à partir du trimestre de l'introduction du régime d'adaptation temporaire de la durée de travail.

À l'instar des autres réductions groupe-cible, le montant de la réduction est proratisé en fonction du taux d'occupation du travailleur concerné pendant le trimestre (p. ex. pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs qui entrent en service ou sortent de service en cours de trimestre).

## 2.6. Avantage pour le travailleur

### 2.6.1. Compensation salariale

Pendant la réduction temporaire du temps de travail, le travailleur reçoit de l'employeur une compensation salariale. En effet, l'employeur doit consacrer au moins 3/4 de la réduction des cotisations ONSS patronales pour compenser la perte de salaire des travailleurs. Le salaire à temps partiel, compensation salariale comprise, ne peut toutefois pas dépasser 100 % du salaire antérieur à temps plein.

Réduction du temps de travail	Réduction ONSS par trimestre par travailleur	Compensation salariale minimale par mois par travailleur
Réduction de 1/5 <sup>e</sup>	600 EUR	150 EUR
Réduction de 1/4	750 EUR	187,50 EUR

Réduction de 1/5 <sup>e</sup> et semaine de 4 jours	1000 EUR	250 EUR
Réduction de ¼ et semaine de 4 jours	1150 EUR	287,50 EUR

Attention : cette compensation salariale est considérée comme une rémunération par l'ONSS et est donc soumise à des cotisations de sécurité sociale.

Cette compensation salariale est exclue de la base de calcul pour le pécule de vacances. Cette exclusion vaut aussi bien pour les ouvriers que les employés, et tant en cas d'entrée en service que de sortie de service.

### 2.6.2. Statut du travailleur

Le travailleur qui, avant la réduction du temps de travail, était occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein reste considéré comme un travailleur à temps plein pendant la période de prestations réduites.

Cette mesure anti-crise n'a par ailleurs aucune influence sur les vacances annuelles. Elle est assimilée tant pour le pécule de vacances que pour la durée des vacances. Aucune liquidation du pécule ne devra en outre avoir lieu en décembre.

## 2.7. Fin du contrat de travail

Si l'employeur met fin au contrat de travail pendant cette réduction temporaire du temps de travail, il faudra tenir compte, pour le calcul de l'indemnité de rupture, de la rémunération que le travailleur aurait perçue si sa durée de travail n'avait pas été adaptée.

## 2.8. Déclaration DmfA

La réduction groupe-cible peut uniquement être cumulée avec la réduction structurelle et pas avec une autre réduction groupe-cible.

La durée de travail du travailleur de référence à temps plein, aussi bien avant qu'après l'instauration du régime de réduction du temps de travail de crise, doit être communiquée dans une fenêtre séparée de l'application internet ou dans un bloc fonctionnel distinct.

Par « durée du travail », on entend la durée de travail hebdomadaire normale (1) moyenne (2) des travailleurs.

Dans la déclaration, il faut aussi indiquer, dans les caractéristiques de la ligne d'occupation, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (Q) et de la personne de référence à temps plein (S). Il s'agit de la durée de travail hebdomadaire normale moyenne, majorée des heures payées de repos compensatoire (3) faisant suite à un régime classique de réduction du temps de travail. Dans certains cas, p. ex. dans le secteur de la construction (CP 124), le S sera donc différent de la durée de travail de la personne de référence à temps plein.

Après la réduction de la diminution temporaire du temps de travail, ce nombre sera toujours inférieur à sa valeur auparavant, une nouvelle ligne d'occupation devant dès lors toujours être entamée (les valeurs Q et S et, le cas échéant, le régime de travail étant différents).

Exemple 1 :

Un employeur chez lequel le travailleur de référence à temps plein a une durée de travail de 38h/semaine ( $S = 38$ ), passe au système de réduction temporaire du temps de travail de  $\frac{1}{4}$ . La durée de travail diminue donc à 28,5h/semaine ( $S = 28,5$ ).

**Exemple 2 :**

Un employeur de la construction chez lequel le travailleur de référence à temps plein a une durée de travail de 38h/semaine et dont le personnel bénéficie d'un certain nombre de jours de réduction du temps de travail payés au moment de leur récupération ( $S = 40$ ), passe lui aussi au système de la réduction temporaire du temps de travail de crise de  $\frac{1}{4}$ . La durée de travail diminue donc ici aussi à 28,5h/semaine ( $S = 30,5$ ).

La date d'entrée en vigueur et de fin du système doit également être communiquée.

1) Normale : c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations de celui-ci.

(2) Moyenne : fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.

(3) Tant pour le travailleur que pour la personne de référence, il faut tenir compte des heures de repos compensatoire faisant suite à une réduction « classique » de la durée du temps de travail, lorsqu'il s'agit de repos payé au moment où il est pris. Les heures éventuelles de repos consécutives à la réduction temporaire du temps de travail ne sont pas prises en compte.

## 3. Crédit-temps de crise

### 3.1. Introduction

Outre la nouvelle réduction temporaire des cotisations ONSS décrite ci-dessus, la loi prévoit aussi deux mesures réservées spécifiquement aux entreprises en difficulté et liées par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise.

La première mesure consiste en une réduction individuelle temporaire des prestations de travail, aussi appelée crédit-temps de crise. Cette nouvelle forme de diminution temporaire individuelle des prestations de travail est indépendante des formules existantes du crédit-temps ordinaire. Contrairement à ce dernier, il n'existe aucune condition en termes d'âge, d'ancienneté et d'occupation et le seuil de 5 % n'est pas d'application.

Cette mesure prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent convenir, d'un commun accord, de réduire la durée de travail de 1/5<sup>e</sup> ou de moitié pour une période de minimum 1 mois et maximum 6 mois.

### 3.2. Entreprises concernées

Contrairement à la première mesure qui s'applique à tous les employeurs qui relèvent de la loi CCT et aux entreprises publiques autonomes, le crédit-temps de crise s'applique uniquement aux entreprises reconnues comme « entreprises en difficulté ».

Toujours contrairement à la première mesure, les entreprises publiques autonomes ne font pas partie du champ d'application. Elles ne peuvent en effet pas être reconnues comme entreprises en difficulté.

Les entreprises en difficulté doivent en outre être liées par une CCT spécifique ou, à défaut, par un plan d'entreprise.

#### 3.2.1. Entreprises en difficulté

On entend par « entreprises en difficulté » :

- Soit les entreprises confrontées à une diminution substantielle de leur chiffre d'affaires ou de leur production d'au minimum 15 % (au lieu de 20 % en 2009)\*. On parle de diminution substantielle lorsque le chiffre d'affaires ou la production connaît une baisse d'au moins 15 % (au lieu de 20 % en 2009)\* par rapport au même trimestre de l'année précédente. Cette baisse doit en outre se produire pendant un des quatre trimestres qui précèdent le recours aux mesures de crise. Si la diminution est enregistrée au cours du dernier des quatre trimestres, la tendance à la baisse doit se poursuivre lors des trimestres suivants qui précèdent les mesures de crise (cf. exemple infra).

Exemple :

*Une entreprise souhaite avoir recours à cette mesure de crise au 3<sup>e</sup> trimestre 2009. Elle ne pourra en bénéficier que si elle a enregistré une baisse d'au moins 20 %\* de son chiffre d'affaires ou de sa production au cours d'un des trimestres suivants :*

Diminution de 20 %* du chiffre d'affaires ou de la production au :	Par rapport au :
2 <sup>e</sup> trimestre 2009	2 <sup>e</sup> trimestre 2008
1 <sup>er</sup> trimestre 2009	1 <sup>er</sup> trimestre 2008
4 <sup>e</sup> trimestre 2008	4 <sup>e</sup> trimestre 2007
3 <sup>e</sup> trimestre 2008	3 <sup>e</sup> trimestre 2007

*Si la diminution a lieu au 3<sup>e</sup> trimestre 2008 (le dernier trimestre), cette baisse doit se poursuivre au 4<sup>e</sup> trimestre 2008 et aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> trimestres 2009 pour que l'entreprise puisse être considérée comme étant en difficulté.*

- Soit les entreprises qui, pendant le trimestre précédant le trimestre lors duquel le « formulaire de crise » a été notifié à l'ONEM, sont confrontées à des jours de chômage temporaire pour cause économiques, correspondant à au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS (pour l'ensemble des travailleurs).

Exemple :

*Une entreprise souhaite avoir recours à cette mesure de crise au 3<sup>e</sup> trimestre 2009. Elle ne pourra en bénéficier que si, au 2<sup>e</sup> trimestre 2009 (en supposant que le « formulaire de crise » ait été envoyé à l'ONEM au 3<sup>e</sup> trimestre 2009), le nombre de jours de chômage temporaire pour causes économiques pour les ouvriers était d'au moins 20 % par rapport au nombre total de jours déclarés à l'ONSS pour ce trimestre.*

- Soit les entreprises qui, pendant un des quatre trimestres qui précèdent le recours à la mesure de crise, peuvent prouver une diminution substantielle de 15 % (au lieu de 20 % en 2009)\* des commandes par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Si cette diminution ne résulte pas du dernier des quatre trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée pendant le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise.

La diminution doit affecter toutes les commandes de l'entreprise. Elle doit être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution correspondante des heures de travail productives des travailleurs.

La baisse doit en outre être prouvée au moyen d'un dossier documenté (cf. infra).

**\* À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes ou la perte de production de 20 % par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente est assouplie à 15 % par rapport au trimestre correspondant de 2008. Cet assouplissement ne s'applique PAS aux entreprises qui se basent sur le nombre de jours de chômage temporaire.**

Exemple :

Une entreprise souhaite avoir recours à la mesure de crise concernée pour la première fois au deuxième trimestre 2010. Elle pourra uniquement le faire si elle a connu, au premier trimestre 2010, une diminution de sa production, de son chiffre d'affaires ou de ses commandes d'au moins 15 % par rapport au premier trimestre de 2008.

### 3.2.2. Preuve du statut d'entreprise en difficulté

Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères susmentionnés d'entreprise en difficulté (cf. point 3.2.1.).

Pour ce faire, elle doit utiliser le document de l'ONEM « LOI DE CRISE-1 (2010) ». C'est également par le biais de ce document qu'elle fournira la preuve à l'ONEM qu'elle satisfait aux critères d'entreprise en difficulté.

- Diminution de 15 % du chiffre d'affaires (au lieu de 20 % en 2009)\*  
Lorsque l'entreprise invoque, pour la période de référence, une diminution substantielle de 20 %\* de son chiffre d'affaires, elle doit justifier cette baisse au moyen du document de l'ONEM « LOI DE CRISE-1 (2010) ». Elle doit en outre joindre les déclarations de TVA des trimestres concernés.
- Diminution de 15 % de la production (au lieu de 20 % en 2009)\*  
Lorsque l'entreprise invoque, pour la période de référence, une diminution substantielle de 20 % de sa production, elle doit également la justifier à l'aide du document de l'ONEM « LOI DE CRISE-1 (2010) ». Elle doit aussi joindre les déclarations de TVA des trimestres concernés.

En outre, la diminution substantielle de 15 % de la production (au lieu de 20 % en 2009)\* doit être attestée par l'introduction d'un dossier. Celui-ci contient, outre les déclarations de TVA de tous les trimestres concernés, tous les documents qui justifient la baisse exigée de la production et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

- Chômage temporaire d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS  
Lorsque l'entreprise invoque, pour la période de référence, un chômage temporaire pour causes économiques des ouvriers représentant au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS, il doit en fournir la preuve par une déclaration sur l'honneur en utilisant le document de l'ONEM « LOI DE CRISE-1 (2010) ».
- Diminution de 15 % des commandes (au lieu de 20 % en 2009)\*  
Lorsque l'entreprise invoque, pour la période de référence, une diminution substantielle de 20 % des commandes, elle doit également justifier celle-ci à l'aide du document de l'ONEM « LOI DE CRISE-1 (2010) ». Dans ce cas aussi, elle doit joindre les déclarations de TVA des trimestres concernés.

En outre, la diminution substantielle de 15 % des commandes (au lieu de 20 % en 2009) doit être attestée par l'introduction d'un dossier. Celui-ci contient, outre les déclarations de TVA de tous les trimestres concernés (à titre indicatif), tous les documents qui justifient la baisse exigée des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

**\* À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes ou la perte de production de 20 % par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente est assouplie à 15 % par rapport au trimestre correspondant de 2008. Cet assouplissement ne s'applique PAS aux entreprises qui se basent sur le nombre de jours de chômage temporaire.**

### *3.2.3. Entreprises liées par une CCT ou un plan d'entreprise*

Outre la condition qui veut que l'entreprise soit « en difficulté », l'entreprise doit aussi être liée par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise concernant la mise en œuvre des mesures de crise (cf. infra).

## 3.3. Travailleurs concernés

Le crédit-temps de crise est une forme individuelle de réduction du temps de travail permettant uniquement aux ouvriers et aux employés à temps plein de diminuer leurs prestations de 1/5<sup>e</sup> ou de moitié. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent par conséquent pas avoir recours à cette mesure.

## 3.4. Procédure

Avant que le travailleur puisse être mis en crédit-temps de crise, il convient d'effectuer certaines démarches :

- l'entreprise doit être liée auparavant par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise ;
- au moins 14 jours avant le début du crédit-temps de crise, l'employeur doit fournir la preuve à l'ONEM qu'il s'agit d'une entreprise en difficulté qui est liée par une CCT ou un plan d'entreprise ;
- au plus tôt 14 jours après la notification à l'ONEM, l'employeur doit conclure une convention individuelle de travail avec le travailleur à ce sujet.

### *3.4.1. Établissement de la CCT ou du plan d'entreprise*

#### **a. CCT sectorielle**

Dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la loi, la commission paritaire compétente peut conclure une CCT sectorielle relative à l'instauration du crédit-temps de crise ou du chômage temporaire pour les employés.

#### **b. CCT d'entreprise**

##### **b.1. Entreprises avec délégation syndicale**

Si la commission paritaire compétente n'a pas conclu de CCT sectorielle dans la semaine suivant l'entrée en vigueur de la loi, les entreprises avec une délégation syndicale peuvent entamer des négociations afin de conclure une CCT d'entreprise dans ce cadre.

Les négociations doivent toutefois être clôturées dans les 2 semaines suivant leur lancement. Le délai de 2 semaines débute à partir de l'invitation formelle de la délégation syndicale.

Si l'employeur ne parvient pas à un accord avec la délégation syndicale, l'employeur peut encore avoir recours au plan d'entreprise pour instaurer les mesures concernées.

##### **b.2. Entreprises sans délégation syndicale**

Si la commission paritaire compétente n'a pas conclu de CCT sectorielle dans la semaine suivant l'entrée en vigueur de la loi, les entreprises qui ne possèdent pas de délégation syndicale peuvent :

- soit établir un plan d'entreprise ;
- soit entamer des négociations avec les secrétaires syndicaux en vue de conclure une CCT d'entreprise.

### **c. Plan d'entreprise**

Si aucune CCT sectorielle ou d'entreprise n'a été conclue, les entreprises peuvent avoir recours à un plan d'entreprise.

Les entreprises suivantes peuvent avoir recours à un plan d'entreprise :

- entreprises possédant une délégation syndicale dans lesquelles les négociations n'ont pas débouché sur la conclusion d'une CCT d'entreprise après 2 semaines ;
- entreprises sans délégation syndicale.

#### ***3.4.2. Contenu de la CCT ou du plan d'entreprise***

La CCT ou le plan d'entreprise doit au moins comporter les points suivants :

- le document doit mentionner expressément qu'il est conclu dans le cadre du Titre 2 – Mesures temporaires de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi – de la loi ;
- il doit mentionner explicitement à quelle mesure de crise temporaire il se rapporte (crédit-temps de crise ou chômage temporaire pour employés) ;
- il doit contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi ;
- si la CCT ou le plan d'entreprise se rapporte au chômage temporaire pour les employés, le document doit en outre mentionner les éléments suivants :
  - le montant du supplément qui sera octroyé aux employés lorsqu'ils seront en période de chômage ;
  - la durée de la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail.

#### ***3.4.3. Dépôt / transmission de la CCT ou du plan d'entreprise au SPF ETCS***

La CCT ou le plan d'entreprise doit être déposé(e) au greffe de la Direction des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS, Eurostation II, rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles).

Pour la conclusion d'un plan d'entreprise, certaines démarches supplémentaires doivent en outre être accomplies avant que le plan puisse être rendu obligatoire pour les employeurs et les travailleurs de l'entreprise :

- Le plan doit être envoyé, par recommandé et accompagné d'une demande motivée, au Directeur général du service « Relations collectives de travail » du SPF ETCS (Eurostation II, rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles). Il doit également comporter la preuve que l'entreprise satisfait à l'un des critères d'une entreprise en difficulté (cf. 3.2.2.).
- Le Directeur général soumet alors immédiatement le plan d'entreprise à une commission. Celle-ci est composée de 5 membres des syndicats représentant les travailleurs, de 5 membres des organisations représentatives des employeurs et de 3 membres désignés par le Conseil des ministres.
- Dans les 2 semaines qui suivent la réception, la commission prend une décision motivée.
- Elle transmet ensuite sa décision au Directeur général qui la communiquera à l'entreprise.

#### ***3.4.4. Information de l'ONEM et transmission des formulaires requis***

Au moins 14 jours avant l'application effective du crédit-temps de crise, l'employeur doit en informer le bureau de chômage compétent (ONEM). Il doit utiliser à cet effet le document de l'ONEM « LOI DE CRISE-1 (2010) » et l'envoyer par recommandé, en prouvant que son entreprise est en difficulté et est liée par une CCT ou un plan d'entreprise.

### *3.4.5. Conclusion d'une convention individuelle avec le travailleur*

Enfin, le crédit-temps de crise doit faire l'objet d'une convention individuelle entre l'employeur et le travailleur. Pour ce faire, une annexe au contrat de travail est établie, de sorte à basculer à un contrat de travail à temps partiel.

Cette annexe doit mentionner la date de début et la date de fin de la réduction des prestations, ainsi que le nouveau régime de travail et le nouvel horaire.

La convention peut être reconduite, pour autant que, au moment de sa reconduction, l'entreprise est encore en difficulté.

### *3.4.6. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 : prolongation d'une CCT d'entreprise ou d'un plan d'entreprise conclu en 2009*

#### **a. CCT d'entreprise**

Étant donné que le Gouvernement fédéral a décidé de prolonger les mesures anti-crise jusqu'au 30 juin 2010, il faut examiner la manière dont la CCT d'entreprise a été établie.

- Si la CCT a été conclue jusqu'à la fin de la durée de validité des mesures anti-crise, aucune action ne doit être entreprise. La durée de validité de la CCT est maintenue.
- Si la CCT a en revanche été conclue pour une durée déterminée (p. ex. jusqu'au 31 décembre 2009 inclus), une nouvelle CCT devra dans tous les cas être conclue. En cas de simple prolongation sans aucune modification au niveau du contenu, il suffit que la nouvelle CCT renvoie à l'ancienne CCT et prévoit une nouvelle date de fin.

#### **b. Plan d'entreprise**

##### **b.1. Prolongation automatique**

La durée du plan d'entreprise est prolongée automatiquement aux conditions suivantes :

- l'employeur est lié par un plan d'entreprise valable au 31 décembre 2009 ;
- le plan d'entreprise prévoit une durée de validité qui va au-delà du 31 décembre 2009 (p. ex. la durée de validité est liée à la durée de validité des mesures).

Le SPF ETCS nous a également informés que les entreprises qui sont liées par de tels plans doivent encore très probablement recevoir un courrier qui confirme la prolongation.

##### **b.2. Prolongation sur demande**

Les entreprises qui avaient en revanche mentionné explicitement le 31 décembre 2009 comme date de fin de leur plan d'entreprise, peuvent aussi obtenir une prolongation si elles :

- sont liées au 31 décembre 2009 par un plan d'entreprise valable ;
- adressent un courrier recommandé au Directeur général du service Relations collectives de travail du SPF ETCS ;
- mentionnent explicitement la date de fin souhaitée pour le plan.

Ces entreprises recevront également une confirmation d'approbation du SPF ETCS.

#### **c. Convention individuelle de travail**

La convention individuelle de travail sera adaptée au moyen d'une annexe au contrat de travail, laquelle fera mention de la nouvelle date de fin de la réduction des prestations.

### 3.5. Avantage pour l'employeur

En tant qu'employeur, vous pouvez réduire temporairement de 1/5<sup>e</sup> ou de moitié la durée de travail, et donc réduire ainsi le salaire proportionnellement. Ces dispositions peuvent en effet être précisées dans la CCT sectorielle ou d'entreprise ou dans le plan d'entreprise.

### 3.6. Avantage pour le travailleur

#### 3.6.1. Allocation de l'ONEM

Le travailleur reçoit de l'ONEM une indemnité complémentaire selon le tableau suivant :

Allocation par mois en EUR		
Réduction de 1/5 <sup>e</sup>	Moins de 50 ans	188,82 EUR
	50 ans et plus	248,08 EUR
Réduction de moitié		442,57 EUR

#### 3.6.2. Compensation salariale éventuelle

L'employeur peut (pas obligatoire!) payer une indemnité complémentaire en plus de l'allocation de chômage. La somme totale du salaire à temps partiel, de l'allocation de chômage et de ce complément éventuel payé par l'employeur ne peut cependant pas être supérieure au salaire initial à temps plein du travailleur.

Si l'employeur octroie ce type de compensation salariale, celle-ci ne sera pas soumise aux cotisations ONSS, mais sera bien assujettie aux impôts.

#### 3.6.1. Statut du travailleur

Pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail, une assimilation aux travailleurs à temps plein sera prévue pour les différentes branches de la sécurité sociale.

Les travailleurs qui travaillent à temps partiel dans le cadre du crédit-temps de crise conservent leur droit au congé-éducation payé.

Cette mesure anti-crise n'a par ailleurs aucune influence en ce qui concerne les vacances annuelles. Elle est assimilée tant pour le pécule de vacances que pour la durée des vacances. Aucune liquidation du pécule ne devra en outre avoir lieu en décembre.

### 3.7. Fin du contrat de travail

Si l'employeur met fin au contrat de travail pendant le crédit-temps de crise, il devra tenir compte, pour le calcul de l'indemnité de rupture, du salaire à temps plein auquel le travailleur aurait pu avoir droit si sa durée de travail n'avait pas été adaptée. Ce régime diffère donc clairement du crédit-temps ordinaire, dans le cadre duquel le salaire à temps partiel est pris en considération pour calculer l'indemnité de rupture.

Contrairement au crédit-temps ordinaire, il n'existe pas pour le crédit-temps de crise de période de protection du travailleur contre le licenciement.

## 3.8. Mesures spéciales

### *3.8.1. Passage du « crédit-temps ordinaire » au « crédit-temps de crise »*

Les travailleurs qui, au cours des 6 mois précédant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, ont déjà entamé un crédit-temps, pourront encore bénéficier de ce crédit-temps de crise qui prévoit une allocation plus élevée.

L'employeur devra toutefois prouver que, au début de l'application du crédit-temps ordinaire, son entreprise satisfaisait aux conditions pour être reconnue comme entreprise en difficulté et était liée par une CCT ou un plan d'entreprise.

### *3.8.1. Congé-éducation payé*

Les travailleurs à temps partiel en crédit-temps de crise ont droit au congé-éducation payé. Ils sont considérés comme des travailleurs à temps plein dans le cadre de la réglementation sur le congé-éducation payé.

Cette mesure est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2009.

## 3.9. Déclaration DmfA

Cette mesure n'a aucune influence pour la DmfA. Les travailleurs concernés sont déclarés comme travailleurs à temps plein qui prennent un crédit temps partiel. Cela signifie que le type de contrat de travail est « temps plein », que la valeur de Q est abaissée à  $4/5^e$  ou  $1/2$  de S et que les jours et heures d'absence ne doivent pas être mentionnés. Le code 4 « Interruption partielle de la carrière professionnelle » doit être repris dans le champ « Mesure de réorganisation du temps de travail ». Les prestations doivent également être mentionnées en heures.

## 4. Chômage temporaire pour les employés

### 4.1. Introduction

Comme mentionné plus tôt, cette troisième mesure, populairement appelée « chômage temporaire pour les employés », s'applique uniquement aux entreprises en difficulté qui sont liées par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise.

En cas de manque de travail pour les employés en raison de la crise, cette mesure permet aux entreprises en difficulté :

- soit de suspendre totalement l'exécution du contrat de travail, et ce, pendant au maximum 16 semaines par année civile ;
- soit d'instaurer un régime de travail partiel d'au moins 2 jours de travail par semaine, et ce, pendant au maximum 26 semaines par année civile.

### 4.2. Entreprises concernées

Étant donné que cette mesure s'applique aussi uniquement aux entreprises reconnues comme étant en difficulté, nous vous renvoyons à ce sujet au point 3.2. Entreprises concernées.

### 4.3. Travailleurs concernés

Le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail s'applique uniquement aux employés. En effet, pour les ouvriers, ce régime existe déjà depuis longtemps.

Tant les employés à temps plein que ceux à temps partiel entrent en ligne de compte pour cette mesure.

### 4.4. Procédure

Avant que l'employeur puisse suspendre totalement ou partiellement le contrat de travail, il convient d'effectuer certaines démarches :

- l'entreprise doit dans un premier temps être liée par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise ;
- au moins 14 jours avant le début de la suspension, l'employeur doit fournir la preuve à l'ONEM qu'il s'agit d'une entreprise en difficulté qui est liée par une CCT ou un plan d'entreprise ;
- au plus tôt 14 jours après la notification à l'ONEM, l'employeur peut notifier aux employés qu'une période de chômage économique va être instaurée ;
- au plus tôt 7 jours après la notification, l'employeur peut suspendre totalement ou partiellement les contrats de travail.

#### **4.4.1. Obligation d'être lié par une CCT ou un plan d'entreprise**

Cf. points 3.4.1. Établissement de la CCT ou du plan d'entreprise, 3.4.2. Contenu de la CCT ou du plan d'entreprise et 3.4.3. Dépôt / transmission de la CCT ou du plan d'entreprise au SPF ETCS.

Si le SPF ETCS procède à la prolongation automatique du plan d'entreprise, outre la date de fin, le montant du supplément à respecter sera également communiqué.

#### **4.4.2. Information de l'ONEM et transmission des formulaires requis**

Cf. points 3.4.4. Information de l'ONEM et transmission des formulaires requis.

Le même jour que la notification à l'ONEM, l'employeur doit également transmettre une copie de ce formulaire au conseil d'entreprise (ou, à défaut de celui-ci dans l'entreprise, à la délégation syndicale).

#### **4.4.3. Notification de la période de chômage temporaire**

Au moins 7 jours avant le début de la période de chômage temporaire, l'employeur doit afficher à un endroit bien visible dans l'entreprise l'avis notifiant la suspension. Cet avis doit mentionner les éléments suivants :

- le nom, le prénom et la commune du domicile des employés dont le contrat de travail est suspendu ;
- le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles le contrat de travail de chaque employé sera suspendu ;
- la date de début et la date de fin de la suspension, ainsi que la nature de celle-ci (suspension totale ou partielle).

L'avis affiché peut être remplacé par une notification écrite à l'employé dont le contrat sera suspendu. Cette notification écrite doit répondre aux mêmes exigences que celles décrites ci-dessus.

Le jour de l'affichage ou de la notification individuelle au travailleur, l'employeur doit également communiquer par voie électronique (!) à l'ONEM que l'avis a été affiché ou que la notification a eu lieu. Cette communication électronique peut se faire sur le site [www.securitesociale.be](http://www.securitesociale.be). L'entreprise doit effectuer une nouvelle notification électronique en cas de suspension en 2010.

Le jour même, l'employeur communique aussi au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale les raisons qui justifient l'instauration de ce régime de suspension.

#### **4.4.4. Suspension du contrat de travail**

Ce n'est qu'une fois toutes les démarches ci-dessus accomplies correctement que l'employeur pourra suspendre le contrat de travail de l'employé.

Attention! L'employeur qui ne respecte pas ces formalités spécifiques de notification, devra payer le salaire normal durant les 7 premiers jours de la période de suspension.

### **4.5. Avantage pour l'employeur**

L'entrée en vigueur de cette loi permet à l'employeur d'avoir recours au chômage temporaire pour les employés. L'employeur peut en outre mettre fin anticipativement à la période de suspension en cours et réinstaurer un régime de travail à temps plein.

Attention! L'employeur ne peut pas avoir recours au chômage temporaire si l'employé n'a pas épuisé au préalable tous les jours de repos compensatoire auxquels il avait droit en vertu des dispositions légales relatives au travail dominical, au dépassement des limites de la durée de travail et aux prestations les jours fériés.

## 4.6. Avantage pour le travailleur

### 4.6.1. Allocation de l'ONEM

Pour chaque jour non presté en raison de la suspension, l'employé reçoit une allocation de crise à charge de l'ONEM.

Cette allocation de crise est octroyée conformément aux principes de la réglementation sur le chômage d'application pour les chômeurs temporaires.

Trois dérogations à ces règles sont cependant prévues :

- aucune allocation n'est octroyée pour les jours fériés légaux ;
- la base de calcul de l'allocation de crise n'est pas revue le premier jour de chômage temporaire situé dans chaque période du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre de l'année suivante, même si le travailleur souhaite percevoir une allocation plus élevée ;
- en cas de révision de la base de calcul de l'allocation de chômage à l'occasion d'une demande d'allocation comme chômeur complet, il est tenu compte de la rémunération journalière moyenne à laquelle le travailleur aurait normalement droit s'il n'avait pas travaillé moins.

L'intervention de l'ONEM s'élève à :

- 75 % du salaire plafonné pour les employés avec revenu unique et charge de famille (cohabitants avec charge de famille) et pour les employés isolés ;
- 70 % du salaire plafonné pour les autres employés.

Le salaire plafonné dont il est question ci-dessus s'élève à 2.250,63 EUR/mois.

L'allocation est versée par le syndicat ou la caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage.

Un précompte professionnel de 10,09 % est retenu sur l'allocation de crise.

L'employé qui avait déjà été confronté à une suspension de crise pour employés en 2009, ne doit pas introduire de nouvelle demande d'allocation en cas de nouvelle suspension en 2010 (sauf en cas de changement d'employeur ou de régime de travail). Il doit cependant introduire un formulaire C3.2-EMPLOYEUR ALLOCATION DE CRISE pour les mois de suspension, auprès de son organisme de paiement.

### 4.6.2. Compensation salariale

Pour chaque jour non presté en raison de la suspension, l'employeur est tenu de payer un supplément qui est au moins équivalent au supplément versé aux ouvriers qui bénéficient des allocations de chômage en cas de chômage temporaire pour causes économiques.

Ce supplément salarial est fixé par la CCT ou le plan d'entreprise qui a instauré le chômage temporaire.

Le supplément payé par l'employeur est considéré comme un complément à un avantage social. Il n'est donc pas soumis aux cotisations ONSS.

Étant donné que le montant de ce supplément n'était pas clair dans les entreprises où les ouvriers ne reçoivent pas de supplément ou les entreprises qui n'occupent pas d'ouvriers, le Gouvernement fédéral a décidé ce qui suit :

- si l'employeur n'occupe pas d'ouvriers, alors ce supplément doit être au moins égal au supplément défini par la CCT conclue au sein de la commission paritaire dont relèverait l'employeur s'il occupait des ouvriers ;
- si aucun supplément n'est fixé dans une CCT, le supplément sera d'au minimum 5 EUR par jour non travaillé.

Pour répondre aux besoins spécifiques des PME, la Commission Plans d'entreprise peut autoriser sur demande une dérogation au montant de 5 EUR. Cette possibilité est réservée aux entreprises :

- sans délégation syndicale qui ont conclu un accord en ce sens avec tous les travailleurs ;
- et lorsqu'il peut être prouvé qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les travailleurs de l'entreprise.

La Commission Plans d'entreprise pourra également octroyer, à l'unanimité, une dérogation concernant le montant de l'indemnité complémentaire pour certaines entreprises lorsque la commission le juge approprié, et ce, malgré la présence d'une délégation syndicale.

#### 4.6.3. Statut du travailleur

Les travailleurs sont maintenus à temps plein ou à temps partiel aux conditions de leur contrat de travail qui est suspendu. Ils conservent donc les droits qui découlent de leur contrat de travail.

Cette mesure anti-crise n'a par ailleurs aucune influence sur les vacances annuelles. Elle est assimilée tant pour le pécule de vacances que pour la durée des vacances. Aucune liquidation du pécule ne devra en outre avoir lieu en décembre.

## 4.7. Fin du contrat de travail

Tant l'employeur que l'employé peuvent mettre fin au contrat de travail pendant la période de chômage temporaire. Les règles en matière de préavis sont les suivantes :

Préavis donné	Par l'employeur	Par l'employé
Avant la période de chômage temporaire	L'employeur est tenu de respecter les règles normales en matière de rupture du contrat de travail. Le délai de préavis cesse de courir <u>pendant</u> la période de suspension.	L'employé est tenu de respecter les règles normales en matière de rupture du contrat de travail. Le délai de préavis continue de courir normalement <u>pendant</u> la période de suspension.
Pendant la période de chômage temporaire	L'employeur est tenu de respecter les règles normales en matière de rupture du contrat de travail. Le délai de préavis <u>ne débutera qu'à la fin</u> de la période de suspension.	L'employé a le droit de mettre fin au contrat de travail <u>sans</u> respecter de délai de préavis.

#### 4.8. Déclaration DmfA

Ces jours sont déclarés sous un nouveau code prestation indicatif 76 « jours de suspension de crise des employés ». Ce code n'est pas encore disponible pour la déclaration du 2<sup>e</sup> trimestre 2009 et, dans l'attente de la possibilité de modifier la déclaration, il faut utiliser le code 70.

## 5. Carte restructuration

### 5.1. Introduction

Le quatrième moyen de lutte contre la crise consiste en une extension des mesures relatives à l'utilisation de la carte restructuration.

Jusqu'ici, seuls les travailleurs qui étaient licenciés à la suite d'une restructuration de l'entreprise entraient en ligne de compte pour la carte restructuration. Cette carte était alors uniquement délivrée par l'ONEM aux travailleurs qui étaient inscrits à une cellule pour l'emploi à la suite d'un licenciement collectif.

Avec la nouvelle mesure, la carte est désormais aussi octroyée aux travailleurs qui sont licenciés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 31 décembre 2010 dans le cadre de la faillite, la liquidation ou la fermeture de leur entreprise.

Cette mesure a, elle aussi, été prolongée jusqu'à ce que la réglementation relative aux mesures de crise cesse ses effets.

### 5.2. Entreprises concernées

Tous les employeurs qui engagent, à certaines conditions, un travailleur licencié dans le cadre de la faillite, la liquidation ou la fermeture d'une entreprise, peuvent bénéficier de cette mesure.

### 5.3. Travailleurs concernés

Cette mesure concerne les travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre de la faillite, la liquidation ou la fermeture de leur entreprise.

### 5.4. Procédure

L'ONEM délivre spontanément une carte de réduction aux travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre de la faillite, la liquidation ou la fermeture de leur entreprise. Il se basera pour ce faire sur le C4 introduit par le travailleur.

La carte a une validité de 6 mois à compter du jour qui suit la fin du contrat de travail.

### 5.5. Avantage pour l'employeur

Une réduction des cotisations ONSS est octroyée à l'employeur qui embauche un travailleur qui a été licencié dans le cadre de la faillite, la liquidation ou la fermeture d'une entreprise.

L'employeur peut bénéficier des réductions suivantes :

- pour un travailleur de moins de 45 ans : 1000 EUR pendant le trimestre de l'entrée en service et les 4 trimestres suivants ;
- pour un travailleur de 45 ans ou plus : 1000 EUR pendant le trimestre de l'entrée en service et les 4 trimestres suivants ET 400 EUR pendant les 16 trimestres qui suivent.

Le travailleur ne peut toutefois pas dépasser les plafonds salariaux suivants par trimestre :

- pour un travailleur de moins de 30 ans : 6.030 EUR (à partir du 01.01.2010 ; auparavant : 5.870,71 EUR) ;
- pour un travailleur de 30 ans ou plus : 12.000 EUR.

La condition d'âge est examinée le jour de l'entrée en service.

Attention : le nouvel employeur ne peut pas appartenir à la même unité technique d'exploitation que l'ancien employeur.

## 5.6. Avantage pour le travailleur

Le travailleur peut lui aussi bénéficier, à certaines conditions, d'une réduction de ses cotisations ONSS personnelles. Seuls les travailleurs qui paient en temps normal des cotisations ONSS de 13,07 % entrent en ligne de compte.

L'entrée en service doit avoir lieu pendant la durée de validité de la carte de réduction.

Le travailleur a droit à cette réduction personnelle à condition que son salaire mensuel de référence ne dépasse pas les plafonds suivants :

- pour un travailleur de moins de 30 ans : 2.010 EUR (à partir du 01.01.2010 ; auparavant : 1.956,90 EUR) ;
- pour un travailleur de 30 ans ou plus : 4.000 EUR.

La condition d'âge est ici aussi examinée le jour de l'entrée en service.

La réduction consiste en un montant forfaitaire de 133,33 EUR par mois pendant la validité de la carte de réduction, et ce, pendant le trimestre de l'entrée en service et les 2 trimestres suivants.

Le montant de la réduction est proratisé selon les prestations du travailleur au cours du mois.

## 5.7. Fin du contrat de travail

Les règles générales sont d'application.

## 6. Prime de crise pour les ouvriers

### 6.1. Travailleurs concernés

La prime est octroyée aux ouvriers occupés dans le secteur privé, qui ont été licenciés sur base individuelle ou à la suite d'une faillite pendant la période du 01.01.2010 au 31.12.2010.

Par « licenciés pendant la période du 01.01.2010 au 31.12.2010 », il faut entendre que le licenciement a été notifié durant cette période.

L'ouvrier n'a pas droit à la prime de crise s'il est mis fin à son contrat de travail :

- pour faute grave ;
- en vue de la (pré)pension ;
- pendant la période d'essai ;
- dans le cadre d'une restructuration si, au moment de la communication par l'employeur de son intention de procéder au licenciement collectif, l'ouvrier compte au moins une année d'ancienneté de service ininterrompue et peut s'inscrire à une cellule pour l'emploi.

Les ouvriers occupés dans un organisme public ou semi-public n'ont pas droit à la prime.

Un arrêté royal prévoit que l'ouvrier n'aura pas de nouveau droit à la prime de crise lorsque les conditions suivantes sont remplies simultanément :

- L'ouvrier a moins de 6 mois d'ancienneté au moment de la prise de connaissance du licenciement ;
- L'ouvrier a déjà reçu une prime de crise précédemment suite à un licenciement et possédait moins de 6 mois d'ancienneté au moment de la prise de connaissance du licenciement.

Cette disposition a entré en vigueur au 23 juin 2010.

### 6.2. Procédure

La loi prévoyait initialement que la fin du contrat de travail devait être portée à la connaissance de l'ouvrier par lettre recommandée à la poste ou par exploit d'huissier, et ce, même en cas de rupture immédiate. Cette obligation a été supprimée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

L'employeur doit donc respecter les règles normales pour mettre fin à la relation de travail.

### 6.3. Avantage pour le travailleur

La prime s'élève à 1.666 EUR. Il s'agit d'une prime nette, c.-à-d. qu'elle n'est soumise ni aux cotisations ONSS, ni au précompte professionnel. Cette prime nette doit être payée en plus de l'indemnité de rupture ou après la prestation du délai de préavis.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, la prime de crise forfaitaire est diminuée proportionnellement à leurs prestations de travail.

## 6.4. Paiement de la prime de crise

### 6.4.1. Principe : 1/3 employeur – 2/3 ONEM

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, il paie alors 555 EUR à l'ouvrier. Les 1.111 EUR restants sont payés par l'ONEM.

### 6.4.2. Prime de crise totalement à charge de l'ONEM

L'employeur est exempté du paiement de (sa partie de) la prime de crise dans les situations ci-dessous.

Remarque : initialement (c.-à-d. avant la publication des modifications au Moniteur belge du 10 mai 2010), le nombre de situations dans lesquelles l'employeur bénéficiait d'une dispense de paiement de la prime de crise était plus restreint. Ce nombre de situations a été élargi avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les employeurs qui ont payé la prime de crise à tort durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 9 mai 2010 inclus, peuvent obtenir de l'ONEM le remboursement de la prime de crise payée à tort (voir plus loin : Demande de remboursement de prime de crise payée à tort à charge de l'ONEM).

1. Au moment de la notification du licenciement, l'ouvrier compte moins de 6 mois d'ancienneté.
2. Au moment de la communication par l'employeur de son intention de procéder au licenciement collectif, l'ouvrier compte moins d'un an d'ancienneté de service ininterrompue. Le licenciement doit avoir lieu dans le cadre d'une restructuration, l'ouvrier pouvant alors s'inscrire à une cellule pour l'emploi, mais n'ayant pas droit à une indemnité de reclassement.
3. La notification du licenciement survient pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 mars 2010 (premier trimestre 2010) et, durant la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2009 au jour précédant la notification du licenciement, l'ouvrier a :
  - soit été soumis à la mesure de réduction collective du temps de travail de crise ;
  - soit été soumis à la mesure du crédit-temps de crise ;
  - soit été mis au chômage économique pendant 4 semaines (ouvrier ayant moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ou 8 semaines (ouvrier ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise).
4. La notification du licenciement survient pendant la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 30 juin 2010 (deuxième trimestre 2010) et, durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au jour précédant la notification du licenciement, l'ouvrier a :
  - soit été soumis à la mesure de réduction collective du temps de travail de crise ;
  - soit été soumis à la mesure du crédit-temps de crise ;
  - soit été mis au chômage économique pendant 4 semaines (ouvrier ayant moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ou 8 semaines (ouvrier ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise).
5. Les employeurs des entreprises en difficultés économiques de moins de 10 travailleurs peuvent également introduire une demande afin d'être dispensés du paiement de la prime de crise à l'égard de tous les ouvriers. Les conditions sont définies plus en détail ci-dessous.

▪ Entreprise de moins de 10 travailleurs

Par entreprise de moins de 10 travailleurs, il faut entendre, selon la loi, toute entreprise qui a occupé moins de 10 travailleurs en moyenne pendant la période allant du quatrième trimestre 2008 au troisième trimestre 2009 inclus.

Cette moyenne est calculée :

- en additionnant le nombre total de travailleurs, déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence ;
- puis en divisant ce nombre total par le nombre de trimestres de la période de référence pour lesquels une déclaration a été introduite auprès de l'ONSS.

▪ Entreprise en difficultés économiques

Une entreprise de moins de 10 travailleurs peut être reconnue comme étant en difficultés économiques. Les conditions sont également définies de manière limitative.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des conditions (une seule condition suffit) et des preuves à fournir dans ce cadre :

Conditions déterminant les difficultés économiques	Preuves à fournir
L'entreprise est liée par un plan d'entreprise approuvé.	Numéro de dépôt de ce plan.
CCT instaurant le crédit-temps de crise et/ou le chômage de crise et mesure utilisée en 2010.	- CCT d'entreprise : numéro d'enregistrement. - CCT sectorielle : numéro de la commission paritaire, copie des documents envoyés à l'ONEM pour confirmation du crédit-temps de crise et/ou du chômage de crise.
Diminution substantielle d'au min. 15 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes au trimestre précédant la demande de dispense, par rapport au même trimestre de 2008.	Déclarations de TVA des trimestres concernés en cas de baisse du chiffre d'affaires ou autres pièces justificatives (comme les documents comptables) en cas de réduction de la production et des commandes.
Chômage temporaire économique des ouvriers d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS (quel que soit le statut des travailleurs) pendant le trimestre précédant la demande de dispense.	Déclaration sur l'honneur.
Dans les comptes annuels des deux exercices comptables précédant la demande de reconnaissance, une perte courante a été enregistrée et cette perte dépasse, pour le dernier exercice, le	Comptes annuels des deux exercices qui précèdent la date de la demande de reconnaissance ; si les comptes annuels définitifs ne sont pas

montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.	disponibles, les comptes annuels provisoires ou une attestation du comptable suffisent.
Le gérant, l'administrateur ou l'associé actif de l'entreprise s'est vu octroyer une allocation « assurance en cas de faillite » en faveur des « indépendants en difficulté » et cette allocation a été octroyée sur la base d'au moins un critère de la liste limitative (cf. infra).	Preuve que la personne qui s'est vu octroyer l'allocation est effectivement le gérant, l'administrateur ou l'associé actif de l'entreprise <i>ET</i> Preuve que cette même personne s'est vu octroyer cette allocation sur la base d'un des critères de la liste limitative.
L'entreprise est en faillite.	La preuve requise n'est pas définie spécifiquement dans l'A.R.

### *Indépendants en difficulté*

Une réglementation est également prévue pour les indépendants en difficulté, pour leur permettre d'obtenir une dispense du paiement de leur partie de la prime de crise.

La *première condition* est que l'indépendant doit bénéficier d'une allocation dans le cadre de l' « assurance en cas de faillite ».

Cette allocation est octroyée aux « indépendants en difficulté », c.-à-d. :

- soit les indépendants qui font l'objet d'une réorganisation judiciaire ;
- soit les indépendants qui se trouvent dans l'impossibilité de faire face à leurs dettes exigibles ou à échoir (au sens de la loi relative au règlement collectif de dettes) et ne peuvent plus vendre de biens immeubles ;
- soit les indépendants, ainsi que les gérants, administrateurs et associés d'une société commerciale, qui sont confrontés à un risque de faillite ou de déconfiture en raison d'une diminution considérable du chiffre d'affaires ou de leurs revenus.

La *deuxième condition* est que l'allocation doit être octroyée sur la base d'un des critères suivants (un seul critère suffit) :

En ce qui concerne les indépendants décrits aux premier et deuxième tirets ci-dessus :

- l'entreprise a obtenu du juge, dans le cadre d'un règlement collectif de dettes et durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010 inclus, l'homologation d'un plan de règlement amiable ou s'est vu imposer un plan de règlement judiciaire par le juge, ou encore a obtenu l'adaptation ou la révision du plan, au sens de la loi relative au règlement collectif de dettes
- l'entreprise a obtenu du juge, dans le cadre d'une réorganisation judiciaire et durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010, un jugement qui déclare ouverte la procédure de réorganisation judiciaire, sauf en cas de fin anticipée ou de clôture de cette procédure.

En ce qui concerne les indépendants décrits au troisième turet ci-dessus :

- il est établi sur base des déclarations de TVA (ou d'une attestation d'un réviseur d'entreprise, d'un expert comptable externe ou d'un comptable agréé) une diminution d'au moins 50 % du chiffre d'affaires de l'entreprise (ou du chiffre d'affaires global des entreprises si l'indépendant en possède plusieurs) en ce qui concerne le premier

trimestre, le deuxième et le troisième trimestre de 2010 respectivement par rapport au premier, deuxième ou troisième trimestre de 2009 ;

- un plan de règlement a été obtenu pour les cotisations sociales des travailleurs, au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et au plus tard le 30 septembre 2010 ;
- une contrainte ou une assignation a été notifiée entre le 1<sup>er</sup> octobre 2009 et le 30 septembre 2010 en ce qui concerne une dette auprès de l'ONSS ;
- le crédit de caisse dont dispose l'indépendant a été annulé par une institution financière entre le 1<sup>er</sup> octobre 2010 et le 31 décembre 2010 ;
- 50 % du chiffre d'affaires de l'indépendant (ou de son associé) provient d'entreprises qui ont elles-mêmes été déclarées en faillite ou en réorganisation judiciaire ou d'indépendants qui bénéficient d'un règlement collectif de dettes (la période de référence allant à chaque fois du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 septembre 2010 inclus) ;
- l'indépendant a obtenu pendant la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 31 décembre 2010 inclus, à titre personnel, une dispense de cotisations sociales en nom propre pour au moins deux trimestres ;
- il est établi sur base des déclarations de TVA (ou d'une attestation d'un réviseur d'entreprise, d'un expert comptable externe ou d'un comptable agréé) une diminution d'au moins 60 % du chiffre d'affaires en ce qui concerne le premier, le deuxième ou le troisième trimestre de 2010 respectivement par rapport au premier, au deuxième ou troisième trimestre de 2008.

#### ▪ Formalités

L'employeur doit adresser sa demande de dispense par lettre recommandée ou courrier électronique (e-mail : [rct@emploi.belgique.be](mailto:rct@emploi.belgique.be) ou [coa@werk.belgie.be](mailto:coa@werk.belgie.be)) au directeur général de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF ETCS.

La demande peut être introduite à l'aide du modèle de formulaire mis à disposition par les pouvoirs publics. Ce formulaire peut être téléchargé gratuitement sur le site web (rubrique Documents types).

Le directeur transmettra la demande à la commission compétente. Celle-ci prendra alors une décision dans les deux semaines suivant la réception, sur base des critères (c.-à-d. entreprise de moins de 10 travailleurs et entreprise rencontrant des difficultés économiques).

Le directeur général communiquera ensuite la décision motivée à l'entreprise concernée et transmettra également une copie à l'ONEM.

### ***6.4.3. Demande de la prime de crise à charge de l'ONEM***

L'ouvrier introduit une demande de paiement de la prime auprès de son organisme de paiement, au moyen du document « Annexe – C4 – Prime de crise », qui lui a été remis par l'employeur qui l'a licencié.

S'il est mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, la demande doit être introduite dans les 6 mois qui suivent la fin du contrat. S'il s'agit d'une rupture immédiate du contrat (= moyennant le paiement d'une indemnité de préavis), la demande doit être introduite dans les 6 mois qui suivent la période couverte par l'indemnité de préavis.

L'ouvrier pourra toutefois introduire sa demande plus tard s'il peut prouver qu'il était dans l'impossibilité d'introduire son dossier dans les temps.

La demande est introduite par l'organisme de paiement auprès du bureau de chômage compétent pour le domicile du travailleur.

Le paiement de la prime interviendra au plus tard dans un délai d'un mois à compter du troisième jour ouvrable suivant le moment où la décision d'octroi de la prime a été communiquée à l'organisme de paiement.

S'il n'est pas clair si l'ONEM prend en charge les 2/3 ou les 3/3 de la prime, car l'entreprise a introduit une demande de dispense (uniquement pour les entreprises en difficultés économiques de moins de 10 travailleurs) et que la Commission n'a pas encore rendu sa décision, l'ouvrier peut déjà introduire une demande de paiement de 2/3 de la prime de crise à charge de l'ONEM.

Si la décision rendue par la Commission est positive, le travailleur pourra introduire une deuxième demande auprès de l'ONEM pour le paiement du solde restant de 1/3 de la prime.

#### *6.4.1. Demande de remboursement de prime de crise payée à tort à charge de l'ONEM*

Dans la mesure où les dispositions légales relatives au paiement de la prime de crise pour les ouvriers licenciés ont été modifiées avec effet rétroactif au 1er janvier 2010, certains employeurs avaient déjà versé à tort le montant de la prime de crise dans l'intervalle.

Les employeurs peuvent obtenir le remboursement de la prime de crise (ou d'une partie de celle-ci) aux conditions suivantes :

- Le paiement a été effectué durant la période allant du 1er janvier 2010 au 30 juin 2010 ;
- La demande écrite de remboursement a été reçue au plus tard le 30 juin 2010\* par l'ONEM.
- L'employeur qui revendique un remboursement doit introduire une demande au moyen du nouveau formulaire de l'ONEM (cf. notre site web [www.esasypay-group.be](http://www.esasypay-group.be), rubrique Documents type / Mesures de crise, ou le site web [www.onem.be](http://www.onem.be)) ;
- La demande doit être accompagnée d'une preuve de paiement.

\* Remarque : Au vu de la publication tardive de l'A.R. au M.B., l'ONEM prévoit un délai supplémentaire et accepte toute demande de remboursement jusqu'au 30 septembre 2010 au plus tard. Cette prolongation jusqu'au 30 septembre 2010 est également mentionnée explicitement sur le formulaire de l'ONEM ;

Cette disposition entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2010.

## 7. Aperçu schématique

Réduction temporaire du temps de travail de crise	Crédit-temps de crise	Chômage temporaire pour les employés	Carte restructuration	Prime de crise pour les ouvriers
<p><b><u>Entreprises concernées</u></b>            Entreprises du secteur privé et entreprises publiques autonomes.</p>	<p><b><u>Entreprises concernées</u></b>            Uniquement les entreprises en difficulté. Pas pour les entreprises publiques autonomes.  <b>Conditions :</b>            - soit diminution substantielle du chiffre d'affaires ou de la production d'au moins 20 % (15 % à partir du 01.01.2010) ;            - soit nombre de jours de chômage temporaire des ouvriers correspondant à au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS.</p>	<p><b><u>Entreprises concernées</u></b>            Cf. conditions pour le crédit-temps de crise.</p>	<p><b><u>Entreprises concernées</u></b>            Entreprises qui embauchent un travailleur ayant été licencié dans le cadre de la faillite, la liquidation ou la fermeture d'une entreprise.</p>	<p><b><u>Entreprises concernées</u></b>            Entreprises qui licencient un ouvrier entre le 01.01.2010 et le 31.12.2010.</p>
<p><b><u>Travailleurs concernés</u></b>            Ouvriers et employés. Temps plein et temps partiel.</p>	<p><b><u>Travailleurs concernés</u></b>            Ouvriers et employés. Uniquement temps plein.</p>	<p><b><u>Travailleurs concernés</u></b>            Uniquement employés. Temps plein et temps partiel.</p>	<p><b><u>Travailleurs concernés</u></b>            Ouvriers et employés. Temps plein et temps partiel.</p>	<p><b><u>Travailleurs concernés</u></b>            Ouvriers. Temps plein et temps partiel.</p>
<p><b><u>Objet</u></b>            Réduction collective du temps de travail de 1/5<sup>e</sup> ou de ¼, pouvant être appliquée à tous les travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie de travailleurs. L'employeur ouvre ainsi le droit à une réduction des cotisations ONSS.</p>	<p><b><u>Objet</u></b>            Réduction individuelle du temps de travail (crédit-temps) pouvant être appliquée à un ou plusieurs travailleurs de l'entreprise.</p>	<p><b><u>Objet</u></b>            Suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés.</p>	<p><b><u>Objet</u></b>            Extension du champ d'application de la carte de réduction « restructuration », laquelle donne lieu à une réduction des cotisations ONSS patronales et personnelles.</p>	<p><b><u>Objet</u></b>            Prime de crise de 1.666 EUR (au prorata pour les ouvriers à temps partiel). Des exceptions sont possibles.</p>

<p><b><u>Modalités</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instauration d'une CCT d'entreprise.</li> <li>- Copie au Contrôle des lois sociales.</li> <li>- Dépôt de la CCT au greffe du SPF ETCS.</li> </ul>	<p><b><u>Modalités</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit CCT sectorielle, soit CCT d'entreprise, soit plan d'entreprise.</li> <li>- Envoi de la CCT/du plan d'entreprise au SPF ETCS.</li> <li>- Information de l'ONEM + fourniture des preuves.</li> <li>- Conclusion d'une convention individuelle de travail avec le travailleur.</li> </ul>	<p><b><u>Modalités</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit CCT sectorielle, soit CCT d'entreprise, soit plan d'entreprise.</li> <li>- Envoi de la CCT/du plan d'entreprise au SPF ETCS.</li> <li>- Information de l'ONEM et fourniture des preuves.</li> <li>- Notification de la période de chômage.</li> <li>- Suspension du contrat de travail.</li> </ul>	<p><b><u>Modalités</u></b></p> <p>Carte de réduction délivrée spontanément par l'ONEM.</p>	<p><b><u>Modalités</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 555 EUR payés par l'employeur.</li> <li>- 1.111 EUR payés par l'ONEM.</li> </ul>
<p><b><u>Avantage employeur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baisse des coûts salariaux.</li> <li>- Réduction des cotisations ONSS patronales.</li> </ul>	<p><b><u>Avantage employeur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baisse des coûts salariaux (via baisse de salaire de ½ ou de 1/5<sup>e</sup>).</li> </ul>	<p><b><u>Avantage employeur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baisse des coûts salariaux.</li> <li>- Possibilité d'avoir recours à une allocation de chômage pour les travailleurs.</li> </ul>	<p><b><u>Avantage employeur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction des cotisations ONSS pour l'employeur engageant le travailleur.</li> </ul>	<p><b><u>Avantage employeur</u></b></p> <p>Aucun.</p>
<p><b><u>Avantage travailleur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensation salariale via l'employeur.</li> </ul>	<p><b><u>Avantage travailleur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervention de l'ONEM.</li> <li>- Compensation salariale éventuelle via l'employeur.</li> </ul>	<p><b><u>Avantage travailleur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Allocation de crise via l'ONEM.</li> <li>- Compensation salariale via l'employeur.</li> </ul>	<p><b><u>Avantage travailleur</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduction des cotisations ONSS personnelles.</li> </ul>	<p><b><u>Avantage travailleur</u></b></p> <p>Indemnité non soumise à l'ONSS et au PP.</p>
<p><b><u>Fin du contrat de travail</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte du salaire comme si la durée de travail n'avait pas été adaptée.</li> </ul>	<p><b><u>Fin du contrat de travail</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte du salaire comme si la durée de travail n'avait pas été adaptée.</li> </ul>	<p><b><u>Fin du contrat de travail</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préavis par l'employeur ou l'employé avant la période de chômage temporaire : règles normales.</li> <li>- Préavis par l'employeur pendant la période de chômage temporaire : règles normales d'application.</li> <li>- Préavis par l'employé pendant la période de chômage temporaire : rupture possible sans respecter de délai de préavis.</li> </ul>	<p><b><u>Fin du contrat de travail</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Règles normales d'application.</li> </ul>	<p><b><u>Fin du contrat de travail</u></b></p> <p>L'employeur doit respecter les règles normales pour mettre fin au contrat de travail.</p>

Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
T 051 48 69 68  
F 051 48 69 13  
info@easypay-group.com

[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)