



N | E | W | S

Annexe - Mesures de crises
version mai 2011





**Mesures anti-crise
2011-2012**

 **SERVICE JURIDIQUE**
M E M B E R O F E A S Y P A Y G R O U P

Table des matières

1.	Introduction.....	5
2.	Chômage temporaire pour les employés	6
2.1.	Introduction	6
2.2.	Entreprises concernées.....	6
2.3.	Travailleurs concernés.....	9
2.4.	Procédure	9
2.5.	Avantage pour l'employeur	11
2.6.	Avantage pour le travailleur.....	12
2.7.	Fin du contrat de travail	13
2.8.	Déclaration DmfA.....	14
2.9.	A partir de 2012 : maintien définitif du chômage de crise	14
3.	Prime de crise pour les ouvriers.....	20
3.1.	Travailleurs concernés.....	20
3.2.	Procédure	20
3.3.	Avantage pour le travailleur.....	20
3.4.	Paiement de la prime de crise	21
3.5.	A partir de 2012 : allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés	24
4.	Aperçu schématique.....	26

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

La loi portant des dispositions diverses du 1^{er} février 2011 n'a prolongé que 2 des 5 mesures, à savoir le chômage temporaire des employés et la prime de crise pour les ouvriers. Toutes les autres mesures ont donc pris fin au 31 janvier 2011. Vous trouverez plus d'informations sur les mesures non prolongées dans nos versions précédentes.

Grâce à la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel 2011-2012, les mesures concernées ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2011 inclus.

En 2012 ces deux mesures deviendront définitives. Vous trouverez à ce propos plus d'information dans ce document.

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^{er} 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^{er}, 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.
- Loi portant des dispositions diverses (I) de 29 décembre 2010, M.B. 31 décembre 2010, p. 83506.
- Loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, M.B. 7 février 2011, 2^e édition.
- A.R. du 28 mars 2011 prolongeant l'application des mesures prévues aux chapitres I et II du titre I de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crises et l'exécution de l'accord interprofessionnel, MB 1 avril 2011, 21614
- Loi du 12 avril 2011 portant modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, MB 28 avril 2011, 25612.

1. Introduction

En 2009, le gouvernement a pris cinq mesures pour lutter contre la crise économique. Ces mesures offraient la possibilité aux entreprises de réduire temporairement les prestations de leurs travailleurs. Les employeurs pouvaient ainsi réduire leurs frais de personnel et tenter d'éviter un maximum de licenciements.

Ces mesures doivent être réparties en quatre groupes.

- La réduction temporaire du temps de travail de crise (première mesure) vaut pour toutes les entreprises.
- Le crédit-temps de crise et le chômage temporaire pour les employés (deuxième et troisième mesures) s'appliquent uniquement aux entreprises en difficulté.
- Les mesures concernant la carte de restructuration (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^{er} janvier 2010 et le 30 juin 2010.
- La prime de crise (cinquième mesure) a été développée par la suite. Les entreprises qui licencient des ouvriers à partir du 01.01.2010 doivent payer dans certains cas une prime supplémentaire.

Il s'agissait 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^{er} 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 restaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010.

Dans l'attente d'un accord interprofessionnel (AIP) entre les partenaires sociaux, la ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet, a décidé de prolonger encore une fois les mesures de crise jusqu'au 31 janvier 2011.

La loi portant des dispositions diverses du 1^{er} février 2011 n'a prolongé que 2 des 5 mesures. Il s'agit du chômage économique pour les employés et de la prime de crise. Toutes les autres mesures (réduction temporaire du temps de travail de crise, crédit-temps de crise et carte de restructuration) ont donc pris fin au 31 janvier 2011. Vous trouverez plus d'informations sur les mesures non prolongées dans nos versions précédentes.

Grâce à la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel 2011-2012, les mesures concernées ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2011 inclus (voir publication AIP).

Ces mesures auront un caractère définitif à partir de 2012.

Pour plus d'information concernant l'AIP, nous vous envoyons vers notre document Accord Interprofessionnel (AIP) 2011-2012 sur notre site internet.

2. Chômage temporaire pour les employés

2.1. Introduction

Cette mesure, communément 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.

2.2. Entreprises concernées

Le chômage temporaire pour les employés est uniquement d'application pour les entreprises reconnues comme « entreprises en difficulté ».

Les entreprises publiques autonomes ne sont pas reprises dans le champ d'application. Ces entreprises ne peuvent en effet pas être considérées comme des entreprises en difficulté.

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

2.2.1. *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^e 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 ^e trimestre 2009	2 ^e trimestre 2008
1 ^{er} trimestre 2009	1 ^{er} trimestre 2008
4 ^e trimestre 2008	4 ^e trimestre 2007
3 ^e trimestre 2008	3 ^e trimestre 2007

Si la diminution a lieu au 3^e trimestre 2008 (le dernier trimestre), cette baisse doit se poursuivre au 4^e trimestre 2008 et aux 1^{er} et 2^e 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^e trimestre 2009. Elle ne pourra en bénéficier que si, au 2^e trimestre 2009 (en supposant que le « formulaire de crise » ait été envoyé à l'ONEM au 3^e 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^{er} 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 a été 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.

2.2.2. 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.

Pour ce faire, elle doit utiliser le document de l'ONEM « LOI DE CRISE-2 (2011) ». 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-2 (2011) ». 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-2 (2011) ». 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-2 (2011) ».
- 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-2 (2011) ». 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^{er} 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 a été 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.**

2.2.3. 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).

2.3. 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.

2.4. 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.

2.4.1. Obligation d'être lié par une CCT ou un 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.

2.4.2. 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 ;
- 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.

2.4.3. 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 ;
- 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.

2.4.4. Information de l'ONEM et transmission des formulaires requis

Au moins 14 jours avant l'application effective, 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-2 (2011) » et l'envoyer par recommandé, en prouvant que son entreprise est en difficulté et est liée par une CCT ou un plan d'entreprise.

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).

2.4.5. 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. L'entreprise doit effectuer une nouvelle notification électronique en cas de suspension en 2011.

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.

2.4.6. 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.

2.5. 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.

2.6. Avantage pour le travailleur

2.6.1. 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^{er} 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 2.278,76 EUR/mois.

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

Un précompte professionnel de 18,75 % 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.

2.6.2. 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.

2.6.3. 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.

2.7. 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.

2.8. Déclaration DmfA

Ces jours sont déclarés sous un nouveau code prestation indicatif 76 « jours de suspension de crise des employés ».

2.9. A partir de 2012 : maintien définitif du chômage de crise

2.9.1. « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit »

Dans la loi relative aux contrats de travail, un nouveau chapitre est ajouté au sujet du régime de suspension totale de l'exécution du contrat et du régime de travail à temps réduit (aussi appelé « chômage économique des employés »). Il s'agit du nouvel article 77/1 de la loi précitée.

Le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés des entreprises en difficulté est donc maintenu.

Nous décrivons ci-après en détail le régime définitif de suspension totale de l'exécution du contrat et le régime de travail à temps réduit, dans la mesure où ils diffèrent en certains points du système actuel prévu dans le cadre des mesures de crise (par exemple diminution de 10% de la production/commandes au lieu de 15 % dans le cadre des mesures de crise).

Le régime décrit ci-dessous est d'application à partir du **1^{er} janvier 2012**.

a. Champ d'application

Le régime de chômage s'applique aux entreprises :

- dont les employés et employeurs relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT *et* ;
- qui sont considérées comme des « entreprises en difficultés » *et* ;
- qui sont liées par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise.

a.1. Définition : « entreprise en difficulté »

Est considérée comme une « entreprise en difficulté » :

- 1) L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une **diminution substantielle (au moins 10 % par rapport au même trimestre de l'année 2008) de son chiffre d'affaires ou de sa production** dans l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du chômage. Si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande d'instauration du régime de chômage, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande d'instauration du régime de chômage.
La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % de la production doit :

- concerner la production complète de l'entreprise ;

- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs ;
 - être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, outre les déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.
- 2) L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation*, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel le formulaire a été transmis par courrier recommandé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi (cf. formalités infra), connaît **un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS**. L'entreprise doit en fournir la preuve en joignant une déclaration sur l'honneur aux formulaires (cf. infra).

(* Unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou entité juridique ou unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises.

- 3) L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une **diminution substantielle (au moins 10 % par rapport au même trimestre de l'année 2008) de ses commandes** dans l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du chômage. Si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande d'instauration du régime de chômage, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande d'instauration du régime de chômage.

La diminution substantielle de 10 % des commandes doit :

- affecter toutes les commandes de l'entreprise ;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs ;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, outre les déclarations à la TVA. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

Des modifications peuvent encore être apportées par A.R. en ce qui concerne :

- les critères de reconnaissance de l'entreprise en difficulté;
- l'année de référence 2008.

a.2. Entreprise liée par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise

L'entreprise en difficulté doit être liée par :

- 1) **une convention collective conclue au sein de la commission paritaire** et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- 2) à défaut d'une convention collective de travail visée au point 1), pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, **une convention collective conclue au niveau de l'entreprise**. Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, par l'invitation formelle de la délégation syndicale, pour la conclusion d'une convention collective de

travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer le chômage sur base d'un plan d'entreprise approuvé ;

- 3) à défaut de convention collective de travail visée au point 1), pour les entreprises *sans* délégation syndicale, **un plan d'entreprise** approuvé ;
- 4) à défaut de convention collective de travail visée au point 1), pour les entreprises *sans* délégation syndicale, **une convention collective de travail**.

Les conventions collectives de travail et les plans d'entreprise susmentionnés sont soumis à certaines conditions. Ils doivent en effet :

- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du chômage des employés ;
- être déposés au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- contenir des mesures visant au maintien maximal de l'emploi ;
- mentionner le montant du supplément octroyé en plus de l'allocation de chômage pour chaque jour non presté ;
- déterminer la durée de la suspension totale du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale.

L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise défini aux points 2) et 3) par lettre recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné d'une demande motivée. Le Directeur général présentera alors immédiatement le plan d'entreprise en question pour décision à la Commission « Plans d'entreprise ». Cette dernière prendra alors une décision motivée dans les deux semaines suivant la réception du plan d'entreprise, sur base des critères suivants :

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté ;
- le plan d'entreprise répond aux conditions susmentionnées ;
- il est démontré que l'application du régime prévu au plan d'entreprise permet d'éviter des licenciements.

Les décisions motivées de la Commission « Plans d'entreprise » sont transmises aux entreprises concernées par le Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le plan d'entreprise a force obligatoire à l'égard des employés et de l'employeur de l'entreprise.

b. Durée du chômage des employés

En cas de manque de travail pour causes économiques :

- soit l'exécution du contrat de travail de l'employé peut être suspendue totalement, conformément aux dispositions prévues par la convention collective de travail ou le plan d'entreprise précité, et ce, pendant **au maximum 16 semaines par année civile** ;
- soit un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peut être instauré. Ce régime de travail partiel est instauré conformément aux dispositions des conventions collectives de travail ou du plan d'entreprise, et ce, pendant **au maximum vingt-six semaines calendrier par année civile**.

En cas de combinaison, sur une même année, du régime de suspension totale de l'exécution du contrat et du régime de travail à temps réduit, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

Pour calculer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée qui a été indiquée par l'employeur dans sa notification.

L'employeur peut cependant mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application du calcul de la durée de la suspension, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification, si cette notification a été communiquée correctement au préalable à l'ONEM.

c. Formalités

c.1. Preuve que l'entreprise satisfait aux conditions prévues : au plus tard 14 jours avant l'instauration du chômage

Au moins 14 jours avant que le chômage économique puisse être introduit, l'employeur doit, par pli recommandé à la poste, notifier un formulaire type au **bureau de chômage de l'ONEM** du lieu où est située l'entreprise.

Sur base de ce formulaire, l'employeur prouve qu'il remplit les conditions pour pouvoir être considéré comme entreprise en difficulté et est lié par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise. Si nécessaire, les déclarations à la TVA des trimestres concernés ou la déclaration sur l'honneur relative au nombre de cas de chômage temporaire pour ouvriers devront être jointes.

Ce formulaire type sera établi par le SPF Emploi.

Le jour même de cette notification, l'employeur doit transmettre une copie de cette notification **au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale.**

c.2. Notification de la mesure : au plus tard 7 jours avant l'instauration du chômage

L'employeur ne peut suspendre le contrat de travail que s'il le notifie **aux employés** par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit mentionner les éléments suivants :

- 1) nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue ;
- 2) nombre de jours de suspension et dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé ;
- 3) date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit contenir les mentions 2) et 3) ci-dessus.

Le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, la communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, **à l'ONEM, par voie électronique** selon les modalités prévues pour le chômage économique des ouvriers (ou selon des règles spécifiques définies par A.R.).

Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter strictement la notification aux employés et à l'ONEM. Le jour même de l'affichage, l'employeur doit communiquer **au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale**, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

c.3. Sanction

L'employeur qui ne se conforme pas aux formalités de notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

d. Début de la période de suspension pour cause de chômage

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit suite au travail le dimanche, au travail les jours fériés et au dépassement des limites de la durée de travail.

La suspension doit également être reportée aussi longtemps que, en application de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (« petite flexibilité »), les prestations du travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat. L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.

e. Supplément à l'allocation de chômage

Pour chaque jour qui n'a pas été presté pour cause de chômage, **l'employeur** est tenu de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé dans la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire ou au niveau de l'entreprise ou dans le plan d'entreprise (cf. supra).

Le montant du supplément est :

- 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 pour cause de chômage économique (cfr. 2.7);
- à défaut d'ouvriers, au moins équivalent au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu en cas de chômage économique des ouvriers;
- dans le cadre d'un plan d'entreprise (à défaut de convention collective de travail), le montant minimum du supplément est fixé à 5 EUR par jour non travaillé, sauf disposition contraire prévue par la Commission « Plans d'entreprise ».

En cas de décision prise à l'unanimité, cette Commission peut accorder une dérogation au montant du supplément si elle l'estime raisonnable et si les conditions ci-dessous sont remplies:

- l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les employés de l'entreprise;
- l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les employés de l'entreprise.

Le montant du supplément ne peut **en aucun cas être inférieur à 2 EUR**.

f. Fin du contrat de travail pendant la période de suspension pour cause de chômage

Tant l'employé que l'employeur peuvent mettre fin au contrat de travail pendant la suspension de l'exécution de celui-ci.

f.1. Congé donné par l'employé

- Pendant la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis;
- En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

f.2. Congé donné par l'employeur

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

3. Prime de crise pour les ouvriers

3.1. 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 31.12.2011.

Par « licenciés pendant la période du 01.01.2010 au 31.12.2011 », 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.

3.2. 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^{er} janvier 2010.

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

3.3. 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.

3.4. Paiement de la prime de crise

3.4.1. 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.

3.4.2. 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^{er} janvier 2010. Les employeurs qui ont payé la prime de crise à tort durant la période allant du 1^{er} 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^{er} février 2011 au 31 mars 2011 et, durant la période du 1^{er} novembre 2010 au 31 janvier 2011 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 ;
4. La notification du licenciement survient pendant la période du 1^{er} février 2011 au 31 décembre 2011 et, durant la période du 1^{er} novembre 2010 au jour précédant le licenciement, l'ouvrier a:
 - 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 montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.	Comptes annuels des deux exercices qui précèdent la date de la demande de reconnaissance ; si les comptes annuels définitifs ne sont pas 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.

3.4.3. 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.

3.4.4. 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, rubrique Documents type / Mesures de crise, ou le site web 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.

3.5. A partir de 2012 : allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés

3.5.1. Prolongation de la prime de crise jusqu'au 31 décembre 2011

La prime de crise pour les ouvriers a été prolongée avec les mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2011.

À quelques exceptions près, la prime de crise (1.666 EUR) est payée en partie par l'employeur (1/3 du montant, soit 555 EUR) et en partie par l'ONEM (2/3 du montant, soit 1.111 EUR).

Pour plus d'information, nous vous renvoyons vers le Flash info du 8 avril 2011 "N'oubliez pas la prime de crise pour ouvriers et le reclassement professionnel en cas de licenciement!"

3.5.2. Maintien définitif de la prime de crise : « allocation de licenciement » à charge de l'ONEM

À partir du 1^{er} janvier 2012, la prime sera acquise définitivement pour les ouvriers licenciés. À partir de ce moment, elle sera appelée « allocation de licenciement » (au lieu de prime de crise ; les premiers avant-projets de textes parlaient d'une « prime d'accompagnement »).

a. Ayants droit

- les ouvriers;
- les travailleurs titres-services;
- les travailleurs domestiques.

b. Conditions

- L'ouvrier, le travailleur titres-services ou le travailleur domestique doit être licencié par l'employeur (peu importe si un délai de préavis doit être respecté ou si une indemnité de licenciement a été payée).
- Le licenciement est porté à connaissance à partir du 1^{er} janvier 2012.

- L'allocation de licenciement **n'est pas due** lorsque l'employeur met fin au contrat de travail :
 - pour faute grave ;
 - pendant la période d'essai ;
 - en vue de la prépension ou de la pension ;
 - d'un travailleur ne comptant pas encore 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - et que l'employeur a droit à un remboursement dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations.
- L'allocation de licenciement n'est par ailleurs payée qu'une seule fois par année civile en cas de licenciement chez le même employeur.

c. Montant de l'allocation de licenciement

Le montant variera selon que l'ouvrier était lié ou non à l'entreprise par un contrat de travail au 1^{er} janvier 2012.

L'allocation de licenciement est par conséquent due autant pour les contrats de travail existants et pour les nouveaux contrats à partir du 1^{er} janvier 2012 et s'ajoute au délai de préavis/indemnité de préavis.

En cas d'occupation à temps partiel, le montant de l'allocation de licenciement est calculé au pro rata de l'occupation. Ce rapport est calculé en fonction d'un ouvrier à temps plein dans une situation comparable.

d. Paiement

Cette allocation de licenciement sera **intégralement à charge de l'ONEM**.

e. Statut fiscal et social du montant

L'allocation de licenciement est exonérée de cotisations sociales et d'impôts. L'allocation est considérée comme une indemnité de chômage.

3.5.3. Aperçu :

Date du licenciement	Date de la conclusion du contrat de travail	Ancienneté	Montant
Jusqu'au 31.12.2011	/	/	1.666 EUR
À partir du 01.01.2012	Avant le 01.01.2012	Moins de 5 ans	1.250 EUR
		Entre 5 et 10 ans	2.500 EUR
		A partir de 10 ans	3.750 EUR
	Après le 01.01.2012	/	1.250 EUR

4. Aperçu schématique

Réduction temporaire du temps de travail de crise VALABLE JUSQU'AU 31/01/2011	Crédit-temps de crise VALABLE JUSQU'AU 31/01/2011	Chômage temporaire pour les employés VALABLE JUSQU'AU 31/12/2011	Carte restructuration VALABLE JUSQU'AU 31/01/2011	Prime de crise pour les ouvriers VALABLE JUSQU'AU 31/12/2011
<u>Entreprises concernées</u> Entreprises du secteur privé et entreprises publiques autonomes.	<u>Entreprises concernées</u> Uniquement les entreprises en difficulté. Pas pour les entreprises publiques autonomes. <i>Conditions :</i> - 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.	<u>Entreprises concernées</u> Cf. conditions pour le crédit-temps de crise.	<u>Entreprises concernées</u> Entreprises qui embauchent un travailleur ayant été licencié dans le cadre de la faillite, la liquidation ou la fermeture d'une entreprise.	<u>Entreprises concernées</u> Entreprises qui licencient un ouvrier entre le 01.01.2010 et le 31.12.2011.
<u>Travailleurs concernés</u> Ouvriers et employés. Temps plein et temps partiel.	<u>Travailleurs concernés</u> Ouvriers et employés. Uniquement temps plein.	<u>Travailleurs concernés</u> Uniquement employés. Temps plein et temps partiel.	<u>Travailleurs concernés</u> Ouvriers et employés. Temps plein et temps partiel.	<u>Travailleurs concernés</u> Ouvriers. Temps plein et temps partiel.
<u>Objet</u> Réduction collective du temps de travail de 1/5 ^e ou de 1/4, 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.	<u>Objet</u> Réduction individuelle du temps de travail (crédit-temps) pouvant être appliquée à un ou plusieurs travailleurs de l'entreprise.	<u>Objet</u> Suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés.	<u>Objet</u> Extension du champ d'application de la carte de réduction « restructuration », laquelle donne lieu à une réduction des cotisations ONSS patronales et personnelles.	<u>Objet</u> Prime de crise de 1.666 EUR (au prorata pour les ouvriers à temps partiel). Des exceptions sont possibles.

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