



2. MESURES TEMPORAIRES DE CRISES VISANT L'ADAPTATION DU VOLUME DE L'EMPLOI (RÉDUCTIONS DES PRESTATIONS INDIVIDUELLES)

Définition	Réduction des prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 temps pour les ouvriers et employés à TP pour une période min. de 1 mois et de max. 6 mois renouvelable. Ce renouvellement peut se faire immédiatement ou après une période de reprise de travail à TP, à condition que l'entreprise soit toujours en difficulté.
Champ d'application	Travailleurs et employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT et les CP (=secteur privé ; pas d'exclusion du secteur NM) et des entreprises publiques autonomes (Belgacom, la Poste et la SNCB).
Conditions d'octroi	<p>1 L'entreprise doit être considérée comme une entreprise en difficulté, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ soit avoir subi, en tant qu'entité juridique, une diminution de minimum 20% de son chiffre d'affaires ou de sa production dans un des 4 trimestres précédant le recours à la mesure, en comparaison avec le trimestre correspondant de l'année précédente ○ soit avoir connu, au niveau de son unité technique d'exploitation, de son entité juridique OU de son unité d'établissement durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire de demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté à l'Onem, le chômage économique des ouvriers à concurrence de 20% des jours déclarés à l'ONSS <p>Pour ce faire, l'employeur devra rentrer un formulaire au bureau de chômage de l'Onem du lieu où est situé l'entreprise, par voie recommandée, prouvant qu'il rentre bien dans ce cadre, 15 jours avant la mise en place de la mesure. L'Onem répondra dans les 15 j. Cette formalité n'est pas nécessaire si l'employeur a déjà utilisé la 3^{ème} mesure et qu'il a, dès lors, déjà complété ce formulaire.</p> <p>2 La mesure doit avoir été prévue dans un instrument paritaire</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ dans une CCT sectorielle déposée dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la loi ○ à défaut d'une telle convention et si une DS est présente, dans une CCT d'entreprise ○ dans un plan d'entreprise approuvé par une commission composée de 5 représentants des employeurs, cinq représentants des OS et 3 membres nommés par le Gouvernement, dans 2 cas de figure : <ul style="list-style-type: none"> ▪ il n'y a pas de DS ▪ la DS n'est pas arrivée à un accord dans les 2 semaines de l'invitation de la DS à faire une CCT d'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - La Commission prend sa décision dans les deux semaines si les 3 critères suivants sont rencontrés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ entreprise en difficulté ▪ la présence des mentions obligatoires dans le plan d'entreprise ▪ il est démontré que l'application des mesures prévues au plan d'entreprise permettent d'éviter des licenciements. - Elle vote à la majorité simple moyennant la présence d'une majorité des membres avec un quorum d'une majorité des membres représentant les travailleurs et les employeurs. - Ce plan d'entreprise a force obligatoire à l'égard des travailleurs et de l'employeur de l'entreprise. - Une CCT peut être conclue pour la mesure 2 et 3 séparément ou une seule pour les 2. <p>Cet instrument doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ mentionner que la CCT ou le plan sont conclus dans le cadre des mesures temporaires visant l'adaptation du volume de l'emploi ○ mentionner expressément quelle mesure est visée (Réduction individuelle des prestations OU régime collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat OU les deux mesures) ○ être déposé au greffe de la direction des relations collectives du SPF Emploi ○ contenir des mesures pour un maintien maximal de l'emploi
Relation travailleur-employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur doit marquer son accord sur la réduction de son temps de travail par la signature d'un avenant au contrat de travail. - le travailleur faisant l'objet de réduction du temps de travail ne pourra effectuer d'heures complémentaires

	<ul style="list-style-type: none"> - le travailleur qui a réduit ses prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 temps dans le cadre d'un crédit-temps dans les 6 mois précédant l'entrée en vigueur de cette mesure, peut moyennant l'accord de son employeur, convertir cette période en réduction de prestations (pour maintenir ses crédits à l'égard du crédit-temps). Les comptes sont cependant remis à zéro pour la fixation de la période maximale de 6 mois pour la réduction individuelle des prestations. L'employeur devra alors envoyer par recommandé un premier formulaire à l'Onem faisant la preuve qu'il remplissait aux conditions d'entreprise en difficulté au moment de la conversion du crédit-temps en crédit-temps de crise. Il devra ensuite envoyer un deuxième formulaire pour prouver que ces conditions étaient également remplies au moment de la prise du crédit-temps classique du travailleur. - Le travailleur devra introduire la demande de réduction des prestations par le biais d'un formulaire de l'Onem. Cette demande doit être introduite avant le 01.01.10. - La formule du crédit-temps de crise est tout à fait autonome des dispositions du crédit-temps classique. Les conditions habituelles en matière de crédit-temps ne sont donc pas applicables (ancienneté, imputation de la durée sur un crédit maximum, seuil de 5%, ...). De plus, le système de crédit-temps de crise repose sur une base conventionnelle (convention individuelle entre le travailleur et l'employeur) et non pas sur un droit comme c'est le cas du crédit-temps classique.
Protection contre le licenciement	Aucune. Si le travailleur est licencié pendant sa période de réduction de prestations, la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture sera la rémunération que le travailleur aurait perçu s'il travaillait à temps plein.
Allocation payée par l'Onem	<ul style="list-style-type: none"> - Pour la réduction de prestations à mi-temps : <ul style="list-style-type: none"> o 363,06 € net (442 € brut)¹ - Pour la réduction de prestations d'1/5 temps : <ul style="list-style-type: none"> o Pour les plus de 50 ans : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 203,51 € net (248 € brut)² o Pour les moins de 50 ans : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 154,90 € net (188 € brut)³

¹ Ces montants sont soumis à l'indexation

² Idem

	Ces allocations peuvent être cumulées avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire si elle était déjà exercée par le travailleur dans les 12 mois précédant la réduction des prestations de travail.
Compensation compl. de l'employeur	En cas d'octroi d'une compensation complémentaire par l'employeur, la somme du salaire brut, de l'allocation de l'Onem et de la compensation complémentaire octroyée par l'employeur ne peut être plus élevée que le salaire brut auquel le travailleur aurait droit avant l'adaptation temporaire du temps de travail (hors adaptation des salaires à l'indice des prix et augmentations barémiques).
Réduction de coût pour l'employeur ?	L'entreprise économise au minimum proportionnellement aux heures réduites (p ex si 100 personnes réduisent d'1/5 elle économise 20 ETP)
Entrée en vigueur	Le jour de la publication de la loi au Moniteur belge
Durée	Jusqu'au 01/01/2010, sauf si un AR délibéré en Conseil des Ministres après avis du CNT prolonge jusqu'au 30/06/2010 en raison de la situation économique.

³ Idem