



### 3. RÉGIME TEMPORAIRE ET COLLECTIF DE SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT

Définition	<p>Régime et rendu indispensable par la crise qui touche notre économie, il est temporaire et consiste en</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une suspension complète de l'exécution du contrat d'un employé de 16 sem. max. OU</li> <li>- un régime de travail à temps réduit d'un employé de 26 sem. max. qui doit compter au moins deux jours de travail sur la semaine.</li> </ul> <p>La CCT ou le plan d'entreprise peut prévoir un nombre maximum de semaines inférieur.</p>
Champ d'application	<p>Travailleurs, sous statut employé, 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 non-marchand)</p>
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"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul> <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.</p> <p>Cette formalité n'est pas nécessaire si l'employeur a déjà utilisé la 3<sup>ème</sup> mesure et qu'il a, dès lors, déjà complété le formulaire.</p> <p>2 La mesure doit avoir été prévue dans un instrument paritaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ dans une CCT sectorielle déposée dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la loi</li> </ul>

- 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 :
  - 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
- La Commission prend sa décision dans les deux semaines si les 3 critères suivants sont rencontrés :
  - 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.

Cet instrument doit :

- 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
- contenir le montant des compensations salariales allouées par le(s) employeur(s)
- prévoir la durée de la suspension complète ou partielle sans que la durée complète ne soit inférieure à une semaine et n'excède 16 semaines (suspension complète) ou min. 2 semaines et max. 26 semaines (suspension partielle). S'il y a combinaison des 2, deux semaines de suspension partielle sont égales à une semaine de suspension complète.
- l'employeur peut renouveler ses périodes sans dépasser les maximas.
- si l'employeur dépasse les durées maximales de suspensions totales ou partielles, il est tenu de

	payer au travailleur sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.
Procédure d'octroi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 jours au moins avant la mise en œuvre de la mesure, l'employeur doit notifier par courrier ou par voie électronique au bureau du chômage de l'ONEm du lieu de l'entreprise l'attestation d'entreprise en difficulté + copie au CE ou à la DS<sup>1</sup>.</li> <li>- 7 jours au minimum avant l'application de la mesure (jour de la notification et le 1<sup>er</sup> jour de chômage non compris), l'employeur doit notifier, soit par voie d'affichage soit par notification individuelle à chaque employé <ul style="list-style-type: none"> <li>o les noms, prénoms et communes des travailleurs concernés</li> <li>o le type de suspension (totale ou partielle)</li> <li>o le nombre de jours de suspension et les dates exactes pour chaque travailleur</li> <li>o la date de début et la date de fin</li> </ul> <p>La notification est importante car elle permet le calcul de la durée de la suspension.  + communication de l'affichage ou de la notification individuelle à l'ONEm par voie électronique avec mention des causes résultant de la crise justifiant la mesure.  + copie au CE ou, à défaut, à la DS avec mention des causes résultant de la crise justifiant la mesure.  La notification doit porter sur une semaine ou plusieurs semaines de suspension totale ou partielle.  Cette procédure doit s'appliquer également à chaque augmentation du nombre de jours de suspension initialement prévu ou à chaque passage d'une suspension partielle à une suspension totale.</p> </li> <li>- L'employeur peut rétablir le régime de travail normal par voie de notification individuelle aux travailleurs.</li> <li>- L'employeur peut aussi rappeler l'employé et lui faire prêter un certain nombre de jours.  Les modalités de rappel doivent être prévues dans une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise.</li> <li>- Tous les repos compensatoires doivent avoir été épuisés (heures supplémentaires, jours fériés, dépassement en moyenne de l'horaire hebdomadaire).</li> <li>- Si l'employeur s'y prend trop tard, il peut annuler immédiatement la notification tardive par voie électronique et envoyer une nouvelle notification dans les délais. Des allocations pourront être octroyées à partir du 8<sup>ème</sup> j. qui suit la nouvelle notification électronique.<sup>2</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> Sauf s'il a déjà utilisé la 2<sup>ème</sup> mesure et qu'il a déjà complété le formulaires dans ce cadre.

<sup>2</sup> **Ex :** Le lundi 7 septembre, l'employeur envoie une notification à l'Onem dans laquelle il prévoit une suspension complète à partir du lundi 14 septembre. C'est un j. trop tard. L'employeur en est informé par voie électronique et annule la notification tardive via l'application électronique. Le

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur peut également corriger la notification et reporter la date de début de la suspension afin de respecter le délai de notification<sup>3</sup>.</li> </ul>
Relation travailleur employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette mesure s'applique sans l'accord individuel de l'employé.</li> <li>- Le régime est nominatif et peut donc être différent entre employés.</li> <li>- Il doit concerner toutes les heures de travail prévues chaque jour dans la grille de travail normal.</li> <li>- Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il devra payer la rémunération normale au travailleur pendant la période de 7 jours commençant à courir le 1<sup>er</sup> j. de la suspension réelle de l'exécution du contrat.</li> </ul> <p>Par contre, il n'entachera en rien son crédit de 16 à 26 semaines.</p>
Protection contre le licenciement	Aucune. L'employé comme l'employeur peuvent résilier le contrat pendant la suspension de son exécution. Le préavis ne court pas si le congé est donné par l'employeur. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.
Allocations prévues	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identique aux allocations de chômage économique des ouvriers : 70% du salaire brut plafonné à 2206,46 € pour les cohabitants et 75 % du salaire brut plafonné à 2206,46 € pour les isolés et les cohabitants avec charge de famille. Paiement par les OP et le Fonds de fermeture d'entreprise, comme les ouvriers. Cette allocation est considérée comme une allocation de chômage temporaire</li> <li>- Un précompte de 10,09% est perçu sur l'allocation.</li> <li>- Compensation salariale possible : elle doit être prévue dans la CCT ou le plan d'entreprise qui met en œuvre la mesure. Elle doit être au moins équivalente au supplément accordé aux ouvriers du même employeur en cas de chômage économique. Elle est exonérée de cotisations et retenues ONSS.</li> </ul>
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.

*mardi 8 septembre, il fait une nouvelle notification pour une suspension complète qui commence le mercredi 16 septembre. Des allocations peuvent être octroyées à partir du 16 septembre. La semaine calendrier concernée est décomptée comme une semaine en ce qui concerne le crédit de 16 à 26 semaines.*

<sup>3</sup> *EX : Si, dans l'exemple précité, l'employeur reporte, par voie électronique, le début de la suspension, au mardi 15 septembre, des allocations peuvent être octroyées à partir du 15 septembre (car il y a 7j. calendrier entre la notification et le premier jour de chômage).*