



QUESTIONS CONCERNANT LA LOI SUR LES MESURES DE CRISE

Questions	Réponses
<b>Mesure 1 : adaptation temporaire du temps de travail de crise</b>	
La mesure 1 ne prévoit pas de critères d'entreprise en difficulté ? Est-ce certain ?	Oui.
Qu'en est-il pour les temps partiels ? Dans la mesure 1, leur temps de travail est-il réduit au prorata ?	A régler dans la CCT. Si les travailleurs à temps partiel ne réduisent pas leur temps de travail au prorata, leur salaire augmente alors au prorata.
Qu'en est-il de la prolongation possible de la mesure 1 au-delà de la date où la loi cesse de produire ses effets (31/12/2009 ou 30/06/2010) ?	La loi prend fin à ces dates. Le projet de loi ne prévoit pas de mesures transitoires. Le projet d'AR prévoit que les CCT ne pourront pas être conclues au-delà du 31/12/2009.
La compensation salariale est d'au minimum $\frac{3}{4}$ de la réduction de cotisations accordée à l'employeur. En va-t-il de même pour les modalités de combinaison avec la semaine de 4 jours ?	Oui. Les montants sont donc de minimum 250 et 287,50 € par mois respectivement pour la réduction 1/5 et 1/4 en combinaison avec la semaine de 4 jours. → Intégré dans la note de présentation
Qu'en est-il des assimilations sur tous les plans de la sécurité sociale (VA, maladie, pension, prépension, crédit-temps,...)	Les travailleurs restent des travailleurs à temps plein. Il est possible qu'ils subissent une perte salariale si la CCT le prévoit (à condition que les barèmes sectoriels soient respectés → Cela signifie que les pertes de salaire éventuelles ne peuvent pas faire descendre les salaires effectivement payés sous les barèmes → A clarifier !).  → Cela peut avoir des effets sur le

	niveau des allocations (si les travailleurs n'atteignent pas les plafonds salariaux).
Les compensations salariales prévues feront-elles l'objet de retenues de sécurité sociale et de précompte professionnel ?	La compensation de l'employeur est traitée comme un salaire ordinaire.
Qu'en est-il des droits liés au contrat de travail (PFA, voitures de société, assurance-groupe,...) ?	Il faudra le prévoir au cas par cas, via les CCT sectorielles, d'entreprise ou les plans d'entreprise.

Questions	Réponses
<b>Mesures 2 et 3 visant l'adaptation du volume de l'emploi</b>	
Que doit faire l'employeur pour bénéficier des mesures 2 et/ou 3 ?	Il doit introduire un formulaire au bureau régional de l'Onem faisant la preuve que son entreprise est en difficulté.
Qui seront les représentants dans la commission ad hoc ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 employeurs, 5 syndicats et 3 nommés par le gouvernement. La composition de la Commission d'expert sera établie sur base des organisations représentées au CNT. Cela veut dire normalement 2 représentants pour la CSC. Il reste encore à déterminer qui. Etant donné qu'au CNT, la CSC est représentée par des mandats interprofessionnels et professionnels, nous devons être attentifs quant au fait d'obtenir un mandat dans cette commission.</li> </ul>
Qui en assure le secrétariat ?	Un fonctionnaire du Service des Relations Collectives de travail du SPF.
Comment fonctionnera-t-elle (majorité simple, consensus, unanimité) ?	<p>A la majorité simple avec présence d'une majorité des membres de la Commission avec un quorum de présence incluant une majorité des membres représentant les employeurs et les travailleurs.</p> <p>En cas d'égalité des voix, le vote du président est décisif.</p>
Que faire si un secteur n'entend pas conclure de CCT portant sur la mesure 2 ou 3 ?	Les partenaires sociaux ont tout intérêt à le faire savoir dans les meilleurs délais. Dès lors, il est conseillé de poser la question de savoir, par le biais du Président de la Commission paritaire, si la Commission paritaire dans laquelle

	<p>nous siégeons envisage ou non de conclure une CCT sectorielle dans le cadre des mesures 2 et 3. Cela permettra, en effet, aux entreprises de prendre des dispositions pour préparer les CCT d'entreprises ou les plans d'entreprises car les délais seront extrêmement courts (1 sem. Pour la CCT sectorielle après entrée en vigueur de la loi, et 15 jours pour la CCT d'entreprise suivant le début de la négociation).</p>
<p>Le fait de créer une CCT sectorielle empêche-t-il de créer des CCT d'entreprise ?</p>	<p>L'esprit est plutôt qu'on offre l'opportunité aux secteurs de négocier des accords-cadres. Et pour répondre à la question, des CCT d'entreprises peuvent être conclues en fonction de leurs spécificités. L'un n'empêche pas l'autre. Ce n'est pas parce qu'une CCT sectorielle existe qu'il ne pourra pas être envisagé de négocier une CCT d'entreprise répondant de manière plus précise à la réalité de son mode de fonctionnement ou afin de négocier des mesures plus favorables telles que l'octroi d'un complément employeur aux allocations de l'Onem, par exemple ou le conditionnement de l'application d'une des mesures au non-licenciement des travailleurs pendant cette période.</p>
<p>Les CCT sectorielles peuvent-elles prévoir qu'une des mesures est refusée pour tout le secteur sans que l'on puisse y déroger dans les entreprises, que ce soit par CCT ou par plan d'entreprise ?</p>	<p>Oui, selon notre interprétation. Mais des contre-arguments pourraient nous être opposés. Une CCT sectorielle peut prévoir qu'une ou plusieurs des 3 mesures ne seront pas appliquées mais cela nécessite bien évidemment l'accord du banc patronal et syndical dans le secteur, tout en sachant que les employeurs risquent de se précipiter sur ces mesures pour les faire appliquer, en ayant la loi derrière eux. Il est donc vivement conseillé de négocier des CCT sectorielles afin de baliser les choses au maximum et fixer des conditions qui s'appliqueront à toute entreprise du secteur, qu'il y ait ou non DS.</p>

<p>La CCT d'entreprise conclue dans les secteurs où la DS n'est pas compétente pour les cadres rend-elle la mesure impossible pour ces derniers ? Ou peuvent-ils faire l'objet d'un plan d'entreprise en plus de la CCT d'entreprise ?</p>	<p>Ce n'est pas parce que la DS n'est pas compétente pour les cadres que le secrétaire permanent ne peut pas conclure de CCT pour les cadres. Tout dépend de la volonté de l'employeur d'élargir la CCT. Quand la CCT se limite aux non-cadres, on ne peut éviter que l'employeur présente un plan d'entreprise pour les cadres.</p>
<p>S'il existe un CE et CPPT, mais pas de DS, la conclusion d'une CCT d'entreprise est-elle possible ?</p>	<p>Oui. Via le secrétaire permanent.</p>
<p>Le fait d'avoir des intérimaires et des CDD est-il une condition de (non-)admissibilité aux mesures 2 et 3 ?</p>	<p>Non.</p>
<p>Si non, peut-on le décider via CCT ?</p>	<p>Oui.</p>

Questions	Réponses
<b>Mesure 2 : Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise</b>	
Qu'en est-il pour les temps partiels ? Peuvent-ils rentrer dans la mesure 2 ?	Ils ne sont pas concernés.
Les compléments crédit-temps déjà définis par CCT sectorielle ou d'entreprise pour le crédit-temps « normal » s'appliquent-ils d'office pour la mesure 2 ?	Nous sommes ici face à un dispositif tout à fait distinct, en dehors des références du système classique, puisqu'il est clairement dit que ce type de crédit-temps de crise n'affecte en rien les périodes de crédit-temps prévues dans les CCT sectorielles, ni les assimilations prévues à cet effet. La simple référence à la CCT 77bis ou à toute autre règle liée au crédit-temps « classique » rend impossible d'étendre ces mesures automatiquement. Il faut une adaptation ou un nouvel instrument, à moins que la CCT soit formulée de manière large : complément pour chaque allocation d'interruption, par exemple.
Les avenants signés pour la mesure 2 ne sont-ils pas dangereux pour les futurs droits au chômage ? Autrement dit, le fait de signer un avenant ne pourrait-il pas être considéré par l'ONEm comme une réduction volontaire du contrat de travail, avec les conséquences sur les allocations de chômage éventuelles ?	Non. Les AR « chômage » le garantissent si les travailleurs peuvent faire la preuve de leur admissibilité avant la mesure.
Qu'en est-il des assimilations sur tous les plans de la sécurité sociale (VA, maladie, pension, prépension, crédit-temps,...)	Déjà réglé pour les pensions (assimilation des périodes couvertes par un plan de redistribution du travail) et les prépensions à partir de 58 et 60 ans (possibilité d'assimiler en utilisant le crédit disponible de respectivement 6 ou 8 ans de périodes de travail à temps partiel volontaire), mais pas pour les prépensions en-dessous de 58 ans (seulement assimilation du travail à temps partiel avec maintien des droits ou pour élever un petit enfant). Le Roi

	sera mandaté par la loi pour régler les autres assimilations dans la sécu sociale.
Les compensations salariales prévues feront-elles l'objet de retenues de sécurité sociale et de précompte professionnel ?	<p><u>Allocations ONEm :</u></p> <p>- Pas de cotisations sociales sur les allocations payées par l'ONEm. La fiscalité doit encore être réglée par AR. Normalement, le même régime que crédit-temps ou interruption de carrière (à clarifier pour le 4/5 notamment)</p> <p><u>Compensations salariales :</u></p> <p>Pour l'ONSS, il s'agit normalement de salaire.</p>
Qu'en est-il des droits liés au contrat de travail (PFA, voitures de société, assurance-groupe,...) ?	Il faudra le prévoir au cas par cas, via les CCT sectorielles, d'entreprise ou les plans d'entreprise.

Questions	Réponses
<b>Mesure 3 : Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat</b>	
<p>Question parallèle au système de chômage économique des ouvriers : En plus de la première sanction infligée par l'ONEM lorsqu'un chômeur ne remplit pas ses obligations, il apparaît que des travailleurs sanctionnés, qui avaient retrouvé un travail mais qui ensuite avaient été mis en chômage économique en raison de la crise, voient cette sanction réactivée automatiquement si la période totale de la sanction n'a pas été épuisée. Est-ce vrai ? Est-ce la même chose pour le régime mis en place dans cette mesure ?</p>	<p>Il est vrai que le problème se posait pour les chômeurs temporaires, mais entretemps (Comité de Gestion du 8.5.2009) l'ONEM a décidé de mettre fin à cette possibilité de réactivation</p>
<p>La suspension partielle du contrat de travail (min. 2 j/sem) est-elle applicable aux employés à temps partiel ?</p>	<p>Oui.</p>
<p>La compensation salariale "doit être au moins équivalente au supplément accordé aux ouvriers du même employeur en cas de chômage économique". Entend-on :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. le supplément reçu par les ouvriers ?</li> <li>2. le supplément payé par l'employeur ?</li> </ol> <p>... pour éclaircir la question des compensations versées aux ouvriers via des fonds sectoriels.</p>	<p>Il s'agit bien du supplément reçu par les ouvriers. Le projet de loi ne se limite pas aux suppléments payés par l'employeur. Selon notre interprétation, cela veut dire que l'employé a droit à l'ensemble des suppléments octroyés aux ouvriers (secteur + entreprise).</p>
<p>Les compensations salariales prévues feront-elles l'objet de retenues de sécurité sociale et de précompte professionnel ?</p>	<p><u>Allocations ONEm :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de cotisations de sécurité sociale sur les allocations payées par l'ONEm. La fiscalité doit encore être réglée par AR.</li> <li>- Précompte de 10,09%.</li> </ul> <p><u>Compensations salariales :</u></p> <p>A clarifier, mais normalement le même statut que les avantages de sécurité d'existence des ouvriers en cas de chômage économique (pour éviter des discriminations).</p>

<p>Lorsqu'on parle de régime temporaire et collectif, doit-on comprendre que tous les employés d'une entreprise doivent être dans le système ou peut-il s'agir d'un département ou de plusieurs départements?</p>	<p>L'entreprise toute entière est concernée mais l'employeur peut décider quels travailleurs font l'objet de la mesure en tant que telle.</p>
<p>Qu'en est-il des assimilations sur tous les plans de la sécurité sociale (VA, maladie, pension, prépension, crédit-temps,...)</p>	<p>Les allocations dans le cas de suspension sont traitées comme des allocations de chômage temporaire.</p> <p>Pour les vacances annuelles, seul le chômage économique des ouvriers est assimilé. Nous avons signalé ce problème et ils se sont engagés à trouver une solution (via les AR).</p>
<p>Quels sont les documents importants ?</p>	<p><u>C3.2A de contrôle du chômage temporaire</u> : reprend les jours prestés</p> <p><u>C3.2- Employeur - allocation de crise</u> : reprend les jours de non prestation et permet au travailleur de faire la demande d'allocation.</p> <p><u>C3.2 - Travailleur + C1</u> : sont les documents que le travailleur remplit pour être en ordre au niveau de la CSC et pour percevoir ses allocations de chômage.</p>
<p>Quelle est la procédure à suivre par l'employeur ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faire authentifier un <u>livre de validation</u> par le bureau du chômage (l'employeur inscrit chaque mois le n° du <u>formulaire de contrôle de chômage temporaire C3.2A</u> dans ce livre). Le C3.2A reprend les jours de prestation du travailleur.</li> <li>2. L'employeur communique aux travailleurs, au CE et à l'Onem (par voie électronique) la suspension prévue.</li> <li>3. Chaque mois, avant le 1<sup>er</sup> jour de suspension, l'employeur délivre à l'employé un formulaire « <u>C3.2- Employeur - allocation de crise</u> » reprend les jours de non prestation</li> </ol>

	<p>et permet au travailleur de faire la demande d'allocation.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. L'employé prend contact avec la CSC auprès de qui il demande une allocation avec le formulaire « <u>C3.2- Employeur allocation de crise</u> ». Il remplit un formulaire « <u>C3.2- Travailleurs</u> » et un formulaire « <u>C1</u> » reprenant sa situation familiale, sa profession accessoire, son n° de compte,...).</li> <li>5. A la fin de chaque mois, l'employeur délivre le formulaire « <u>C3.2- employeur allocation de crise</u> » qui sert de preuve de la suspension de crise des employés et qui mentionne les heures de chômage dans le courant du mois.</li> <li>6. A la fin de chaque mois, l'employé introduit le formulaire « <u>C 3.2A</u> » auprès de la CSC avec le formulaire « <u>C3.2- Employeur allocation de crise</u> ».</li> <li>7. La CSC paye l'allocation (précompte de 10,09%)</li> <li>8. L'employeur paye l'indemnité complémentaire prévue dans la CCT d'entreprise ou le plan d'entreprise.</li> <li>9. L'Onem fait les vérifications auprès de la CSC</li> </ol>
<p>Comment l'employeur procède-t-il au régime de suspension totale ou partielle ?</p>	<p>L'employeur notifie chaque semaine une suspension totale ou partielle. Le nombre de jours de travail requis (0 j. pour la suspension totale et 2 j. pour la suspension partielle) doit être atteint par semaine calendrier. L'employeur peut cependant rappeler ses travailleurs. Si ce rappel concerne une semaine calendrier, il ne notifie pas de suspension pour ne pas perdre une semaine de suspension.</p>
<p>Comment se calcule le crédit de 16 à 26 semaines calendrier ?</p>	<p>On tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• du nombre de semaines calendrier (de lundi à dimanche) durant lesquelles il y a suspension dans la</li> </ul>

	<p>notification, même si l'employeur rappelle les employés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de la nature de la suspension mentionnée dans la notification (suspension complète ou partielle)</li> <li>• du nombre de semaines calendrier que concerne la notification même si la suspension ne couvre qu'une partie de la semaine.</li> </ul> <p>Ex : Une suspension complète est prévue dans la notification du mercredi 16 ou mardi 22 septembre =&gt; on décompte 2 semaines calendrier.</p> <p>On ne tient pas compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des semaines calendrier pour lesquelles la notification à l'Onem a été préalablement arrêtée par voie électronique (au plus tard le dimanche qui précède la semaine de suspension)</li> <li>• de la période de 7 jours couverte par une rémunération à la suite d'une notification tardive.</li> </ul>
<p>Quand est-ce que la notification à l'Onem doit être faite ?</p>	<p>L'employeur doit notifier la suspension à l'Onem dans un délai de 15 jours après l'entrée en vigueur de la loi (à sa date de publication au Moniteur belge) par le biais d'un formulaire.</p>
<p>Quand est-ce que la notification à l'employé doit être faite ?</p>	<p>L'employeur doit notifier individuellement aux travailleurs, la suspension dans un délai de 7 jours avant la mise en place de la mesure.</p> <p>Une période qui commence le lundi est considérée par l'Onem comme annoncée dans les délais si elle a été déclarée au plus tard le 2<sup>ème</sup> dimanche qui précède la semaine de suspension( ????)</p> <p>Une période qui commence un autre jour est considérée par l'Onem comme annoncée dans les délais si elle a été</p>

	déclarée au plus tard le 8 <sup>ème</sup> jour qui précède le jour de début.
Quand est-ce qu'une nouvelle notification à l'employé doit être refaite ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque des périodes de suspension complète sont suivies d'un régime de travail à temps partiel</li> <li>• Lorsqu'il y a plusieurs périodes consécutives de suspension</li> <li>• Lorsque plusieurs CP sont compétentes.</li> <li>• Lorsque l'employeur introduit une suspension avant et après une période de fermeture d'entreprise pour vacances annuelles ou repos compensatoire qui concerne au moins une semaine calendrier <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si l'employeur passe d'une suspension partielle à une suspension totale, il doit informer les travailleurs et le CE 7 jours à l'avance par voie d'affichage ou individuellement. Il doit également arrêter la notification en cours à l'Onem et faire une nouvelle notification dans les délais.</li> </ul> </li> </ul>
Quand est-ce que l'employeur ne doit pas refaire une notification à l'employé et à l'Onem ?	<p>Cependant, dans 2 cas, il ne doit rien communiquer à l'Onem :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsque le régime de travail à temps partiel passe de 3 ou 4 jours à 2 jours, <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsque l'on est rappelé pour travailler 1 jours pendant une suspension complète.</li> <li>- Mais ATTENTION, si on travaille 2 jours alors qu'il était demandé une suspension complète, l'employeur devra arrêter la notification en cours et refaire une notification dans les délais.</li> </ul> </li> </ul>
Qu'en est-il pour le paiement des jours fériés et des périodes de maladie pendant la suspension ?	Le travailleur ne reçoit pas d'allocation de chômage pour les jours fériés (payés par l'employeur ?), ni pour les périodes de maladies (payées par l'employeur pendant 1 mois et puis pris en charge

	par la Mutuelle)
Quid des travailleurs à temps partiel ?	<p>Les travailleurs à temps partiel sont dans un régime de suspension partielle lorsqu'ils effectuent encore au moins 2 j./sem. leurs prestations normales. Ils sont dans un régime de suspension complète s'ils effectuent encore leurs prestations moins de 2 j./sem.</p> <p><i>EX : - Un travailleur effectue ses prestations les lundis (8 heures), les mardis (8 heures) et les mercredi (4 heures).</i></p> <p><i>Il y aura suspension partielle des prestations si le travailleurs preste encore au moins 2j. Un j. de chômage peut être demandé pour le lundi ou le mercredi, par exemple.</i></p> <p><i>Il y aura suspension totale si le travailleur preste i ou 1/2j. sur la semaine.</i></p> <p><i>- un travailleur preste à temps partiel 4 heures de travail du lundi au vendredi.</i></p> <p><i>Il y aura suspension partielle s'il travaille 4 heures pendant 2j.</i></p> <p><i>L'employeur pourra introduire 3j. de chômage.</i></p> <p><i>Il y aura suspension totale s'il preste 1/2j. ou s'il ne preste plus rien.</i></p>
Est-ce que les travailleurs ACTIVA peuvent bénéficier du régime ?	Oui. Il faut respecter les mêmes formalités que pour les travailleurs habituels et compléter le formulaire C78-Activa en mentionnant la rémunération payée pendant le mois de la suspension (montant inférieur).
Est-ce que les travailleurs avec allocations de garantie de revenu peuvent bénéficier du régime ?	Oui. Il faut respecter les mêmes formalités que pour les travailleurs habituels et compléter le formulaire C131B en considérant les heures de suspension comme des heures de chômage temporaire.

<p>Quels sont les formulaires que l'employeur doit fournir ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le formulaire de contrôle C3.2A à transmettre au travailleur au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de chômage prévu du mois. Le travailleur complète ce formulaire en noircissant les jours de chômage et le garde. Il le transmet au service chômage de la CSC à la fin du mois.</li> <li>- Le formulaire C3.2- Employeur - Allocation de crise « Demande d'allocation » que l'employeur fournit au travailleur qui connaît pour la première fois une suspension. Ce document permet au travailleur de constituer son dossier de demande d'allocation à l'Onem ( à faire dans les 2 mois qui suivent le premier mois de la suspension).</li> <li>- Le formulaire C3.2- Employeur - Allocation de crise « preuve des heures de chômage complémentaire » fourni par l'employeur au travailleur à la fin du mois et qui reprend les j. de non prestation. Ne sont pas repris (les j. rémunérés, les jours fériés légaux, les j. d'incapacité de travail, les j. où le travailleur ne preste jamais (samedi, dimanche,...), les j. de repos compensatoire, les j. de prestation partielles)</li> </ul>
<p>Quels sont les documents que le travailleur doit transmettre à la CSC</p>	<p>Le travailleur introduit le formulaire C3.2 employeur -allocation de crise et le C3.2A auprès de la CSC. Si l'employeur fait une déclaration électronique à partir du 01.10.09, le travailleur doit introduire uniquement le C3.2.</p>
<p>Le travailleur est-il tenu de justifier d'un nombre de j. de travail pour bénéficier de la suspension ?</p>	<p>Non. Il est dispensé du stage d'attente pour la suspension de crise. Il peut donc bénéficier d'allocation. Il doit juste être apte au travail, ne pas exercer</p>

	d'activité accessoire (sauf exceptions), résider en Belgique et ne pas bénéficier d'une pension.
Quel est le montant de l'allocation ?	Il est identique au montant de l'allocation comme chômeur temporaire
Qu'en est-il des droits liés au contrat de travail (PFA, voitures de société, assurance-groupe,...) ?	Il faudra le prévoir au cas par cas, via les CCT sectorielles, d'entreprise ou les plans d'entreprise.