

<u>L'adaptation temporaire du temps de travail de crise</u>	<u>Réduction individuelle et temporaire des prestations</u>	<u>Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail</u>
<p>Mesure :</p> <p>Il s'agit d'une réduction collective du temps de travail s'appliquant à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie spécifique de travailleurs de l'entreprise.</p> <p>Employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs du secteur privé relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires - Les entreprises publiques autonomes. <p>Travailleurs :</p> <p>Ouvriers et employés occupés à temps plein.</p> <p>Conditions :</p> <p>Il ne faut pas l'accord individuel du travailleur.</p> <p>Une Convention Collective de Travail au niveau de l'entreprise.</p>	<p>Mesure :</p> <p>Il s'agit d'une réduction individuelle du temps de travail s'appliquant à un ou à plusieurs travailleurs de l'entreprise en accord avec ceux-ci.</p> <p>Employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs du secteur privé relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires <p>Travailleurs :</p> <p>Ouvriers et employés occupés à temps plein.</p> <p>Conditions :</p> <p>Il faut l'accord individuel du travailleur (une convention individuelle entre le travailleur et l'employeur).</p> <p>1) Une Convention Collective de Travail conclue au niveau du secteur au plus tard le 1^{er} juin 2009. S'il n'y a pas de CCT de secteur à cette</p>	<p>Mesure :</p> <p>Il s'agit d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail ou d'un régime de travail à temps réduit s'appliquant à un certain nombre d'employés de l'entreprise en fonction de son manque de travail.</p> <p>Employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs du secteur privé relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires <p>Travailleurs :</p> <p>Employés.</p> <p>Conditions :</p> <p>Il ne faut pas l'accord individuel du travailleur.</p> <p>1) Une Convention Collective de Travail conclue au niveau du secteur au plus tard le 1^{er} juin 2009. S'il n'y a pas de CCT de secteur à cette</p>

	<p>date :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les entreprises avec délégation syndicale : une CCT d'entreprise ou, si une telle CCT n'a pu être conclue dans les 2 semaines suivant l'invitation officielle de la délégation syndicale pour commencer les négociations, un plan d'entreprise approuvé par une commission ad hoc composée de 5 représentants des travailleurs, de 5 représentants des employeurs et de 3 représentants du gouvernement ; - pour les entreprises sans délégation syndicale (PME), un plan d'entreprise approuvé par une commission ad hoc composée de 5 représentants des travailleurs, de 5 représentants des employeurs et de 3 représentants du gouvernement ou une CCT d'entreprise. <p>Cette CCT sectorielle ou d'entreprise ou ce plan d'entreprise doivent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mentionner expressément qu'ils sont conclus en application du titre 2 de la loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ; 2) Mentionner expressément qu'ils ont trait à la mesure de réduction individuelle et temporaire des prestations ; 3) Etre déposés au greffe du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale 4) Contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi. 	<p>date :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les entreprises avec délégation syndicale : une CCT d'entreprise ou, si une telle CCT n'a pu être conclue dans les 2 semaines suivant l'invitation officielle de la délégation syndicale pour commencer les négociations, un plan d'entreprise approuvé par une commission ad hoc composée de 5 représentants des travailleurs, de 5 représentants des employeurs et de 3 représentants du gouvernement ; - pour les entreprises sans délégation syndicale (PME), un plan d'entreprise approuvé par une commission ad hoc composée de 5 représentants des travailleurs, de 5 représentants des employeurs et de 3 représentants du gouvernement ou une CCT d'entreprise. <p>Cette CCT sectorielle ou d'entreprise ou ce plan d'entreprise doivent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mentionner expressément qu'ils sont conclus en application du titre 2 de la loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ; 2) Mentionner expressément qu'ils ont trait à la mesure de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail ; 3) Etre déposés au greffe du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale 4) Contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi.
--	--	---

<p>Réductions du temps de travail : 1/5 ou 1/4 temps.</p>	<p>2) L'entreprise doit prouver :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit une diminution de 20% de son chiffre d'affaire, - soit un recours au chômage économique pour les ouvriers d'au moins 20% du nombre total de jours déclarés à l'ONSS. <p>Par arrêté royal un autre critère lié à la diminution des commandes pourra être prévu.</p> <p>Réductions du temps de travail : 1/5 ou 1/2 temps.</p>	<p>Cette CCT ou ce plan d'entreprise doit mentionner la durée de la suspension complète ou partielle de l'exécution du contrat de travail avec un maximum par année calendrier de 16 semaines pour la suspension complète et de 26 semaines pour la suspension partielle.</p> <p>La Convention Collective de Travail de secteur ou d'entreprise, ou le Plan d'entreprise, doit mentionner le montant de l'indemnité payée par l'employeur en complément aux allocations de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail des employés. Ce complément doit être 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 de travail pour manque de travail résultant de causes économiques.</p> <p>2) L'entreprise doit prouver :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit une diminution de 20% de son chiffre d'affaire, - soit un recours au chômage économique pour les ouvriers d'au moins 20% du nombre total de jours déclarés à l'ONSS. <p>Par arrêté royal un autre critère lié à la diminution des commandes pourra être prévu.</p> <p>Réductions du temps de travail : - Soit une suspension complète de</p>
--	---	---

<p>Durée :</p> <p>Jusqu'au 31.12.2009. Une prolongation est possible jusqu'au 30.06.2010 si le Gouvernement le décide après avis du CNT.</p>	<p>Durée :</p> <p>Minimum 1 mois et maximum 6 mois. Cette durée peut être renouvelée sans pouvoir dépasser la date ci-dessous.</p> <p>Le régime cesse d'être applicable le 31.12.2009. Une prolongation est possible jusqu'au 30.06.2010 si le Gouvernement le décide après avis du CNT.</p>	<p>l'exécution du contrat de travail pendant tous les jours de la semaine ; - Soit un régime de travail à temps réduit comportant au moins 2 jours de travail par semaine</p> <p>Durée :</p> <p>Minimum 1 semaine pour une suspension complète et 2 semaines pour un régime de travail à temps réduit. Ces durées peuvent être renouvelées sans pouvoir dépasser la durée maximale fixée par la CCT de secteur, d'entreprise ou le plan d'entreprise. Les deux régimes peuvent être combinés. Dans ce cas, une semaine de suspension complète vaut 2 semaines de travail à temps réduit.</p> <p>La durée prévue de la suspension complète et/ou partielle de l'exécution du contrat de travail ne peut jamais dépasser par année calendrier 16 semaines pour la suspension complète et 26 semaines pour la suspension partielle.</p> <p>Le travailleur et l'Onem doivent être informés au mois 7 jours à l'avance.</p> <p>Le régime cesse d'être applicable le 31.12.2009. Une prolongation est possible jusqu'au 30.06.2010 si le Gouvernement le décide après avis du CNT.</p>
--	---	--

<p>Compensation financière :</p> <p>1/5 : min. 150 € ou 250 € si le travail est réparti sur 4 jours/semaine</p> <p>1/4 : min. 187,5 € ou 287,5 € si le travail est réparti sur 4 jours/semaine</p> <p>Il s'agit de montants bruts.</p> <p>Le salaire majoré de la compensation ne peut jamais dépasser 100% du salaire antérieur à temps plein.</p> <p>Paiement par :</p> <p>L'employeur.</p> <p>Celui-ci bénéficie, à partir du trimestre d'introduction de la réduction du temps de travail jusqu'au trimestre pendant lequel la</p>	<p>Compensation financière :</p> <p>1/5 : 188 € ou 248 € selon que le travailleur a moins de 50 ans ou au moins 50 ans</p> <p>1/2 : 442 €</p> <p>Il s'agit de montants bruts.</p> <p>L'employeur peut ajouter une indemnité complémentaire.</p> <p>Le salaire majoré de l'allocation Onem et du complément patronal éventuel ne peut jamais dépasser 100% du salaire antérieur à temps plein.</p> <p>Paiement par :</p> <p>L'Onem</p>	<p>Compensation financière :</p> <p>Le travailleur perçoit par jour de suspension une allocation journalière de crise égale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à 70% s'il est cohabitant, - à 75% s'il est isolé ou chef de famille, <p>de son salaire plafonné à 2.206 € brut par mois (soit maximum 59,4€ par jour ou 1.544,4€ par mois au taux de 70% ou 63,65 par jour ou 1.654,9 par mois au taux de 75%).</p> <p>Il s'agit de montants bruts.</p> <p>L'employeur verse un supplément qui doit être 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 de travail pour manque de travail résultant de causes économiques.</p> <p>Le salaire majoré de l'allocation Onem et du complément patronal ne peut jamais dépasser 100% du salaire antérieur à temps plein.</p> <p>Paiement par :</p> <p>Les organismes de paiement des allocations de chômage (syndicat ou Capac)</p>
--	---	--

<p>réduction du temps de travail prend fin, d'une réduction de cotisations patronales de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 600 euros par trimestre pour une réduction d'1/5 temps - 750 euros pour 1/4 temps. <p>Ces montants sont augmentés de 400 euros si la réduction précitée d'1/5 temps ou d'1/4 temps s'accompagne d'un passage à la semaine de quatre jours (soit 1000 euros ou 1150 euros).</p> <p>Au moins 3/4 de ces montants devront être utilisés pour compenser la perte salariale des travailleurs.</p> <p>Statut :</p> <p>Les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail restent considérés comme des travailleurs à temps plein.</p>	<p>Statut :</p> <p>Les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail sont assimilés à des travailleurs à temps plein.</p> <p>Combinaison avec le crédit temps :</p> <p>La mesure est tout à fait autonome par rapport au crédit temps.</p> <p>Il s'agit d'un système qui repose sur une base purement conventionnelle contrairement au crédit temps, qui prévoit un droit dans le chef du travailleur.</p> <p>Les conditions habituelles en matière de</p>	<p>Statut :</p> <p>Les travailleurs restent engagés dans les liens de leur contrat de travail à temps plein ou à temps partiel qui est simplement suspendu. Ils conservent donc les droits liés à ce contrat de travail.</p> <p>Jours de récupération :</p> <p>La suspension n'est possible qu'après que l'employeur ait octroyé à l'employé tous les jours de récupération auxquels celui-ci a droit.</p>
---	---	--

	<p>crédit-temps ne sont pas applicables (ancienneté, imputation de la durée sur un crédit maximum, seuil des 5% des travailleurs de l'entreprise à ne pas dépasser, etc.).</p> <p>Le travailleur qui, dans les 6 mois précédant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, a déjà réduit ses prestations de travail de moitié ou d'1/5 temps en application du régime normal de crédit temps, pourra bénéficier, avec effet rétroactif, de la nouvelle mesure, à condition de conclure une convention avec son employeur et que ce dernier soit lié par une CCT ou un plan d'entreprise. L'entreprise devait répondre à l'époque aux conditions précitées (diminution de 20% du chiffre d'affaire ou recours au chômage économique pour les ouvriers à concurrence de 20% des jours déclarés à l'ONSS).</p> <p>Dans ce cas, la période de la réduction des prestations de travail ne sera pas imputée sur la durée maximale du crédit temps dont le travailleur peut bénéficier sur l'ensemble de sa carrière et il bénéficiera le cas échéant de l'allocation plus élevée.</p>	
--	---	--