

Nouvelles mesures anticrise : insuffler de l'oxygène aux entreprises et éviter les licenciements

Le Conseil des ministres du 29 avril a marqué son accord de principe sur trois mesures de crise temporaires devant permettre de réduire les prestations de travail afin de faire face au recul de l'activité des entreprises et d'éviter autant que possible les licenciements. Un projet de loi est en cours de préparation, qui devra être approuvé par le Conseil des ministres du 15 mai et déposé au Parlement, après les avis nécessaires. Dès que la loi sera votée, les arrêtés d'exécution pourront être adoptés.

1. Les deux premières mesures s'appliquent **uniquement aux entreprises en difficulté**, connaissant soit une diminution de min. 20% du chiffre d'affaires ou de la production, soit un chômage temporaire pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20%. Une troisième condition pourrait être ajoutée par AR : une diminution du carnet de commandes. Ces entreprises doivent se référer à une CCT sectorielle ou, à défaut, à une CCT d'entreprise ou à un plan d'entreprise approuvé par une commission tripartite, qui règle ces mesures. Une procédure et un timing stricts sont prévus à cette fin.

Le **chômage de crise pour les employés** se greffe sur le chômage économique des ouvriers, mais présente quelques particularités en raison de son caractère temporaire et exceptionnel. Au moins 14 jours avant la première utilisation de ce régime, l'employeur fournit à l'Onem la preuve que son entreprise est en difficulté. Il peut alors, en cas de manque de travail pour les employés résultant de la crise, instaurer pendant max. 16 semaines/année calendrier une suspension totale du contrat de travail ou pendant max. 26 semaines/année calendrier un régime de travail à temps partiel (au moins 2 jours de travail/semaine). En plus de l'allocation de l'Onem dont le travailleur bénéficie pour le chômage temporaire, l'employeur doit payer une indemnité supplémentaire, dont le montant est fixé dans la CCT ou le plan d'entreprise et qui est au moins équivalente au supplément accordé aux ouvriers du même employeur en cas de chômage économique.

Le **crédit-temps de crise** s'apparente fortement au régime de crédit-temps existant, mais n'en est pas moins un régime temporaire distinct, reposant sur une base purement conventionnelle : il ne constitue pas un droit dans le chef du travailleur. L'employeur doit conclure avec le travailleur individuel un accord visant à réduire son temps de travail de 1/5 ou de 1/2 pour une période de min. 1 mois et de max. 6 mois. La convention peut être renouvelée aussi longtemps que l'entreprise est en difficulté et que la mesure est en vigueur. Les conditions ordinaires en matière de crédit-temps ne sont pas applicables : pas de conditions d'ancienneté ou d'occupation, pas de plafond de 5%, pas d'impact sur le capital-période du travailleur en matière de crédit-temps. Une allocation et les modalités d'octroi seront fixées par AR. Le travailleur bénéficiera d'une allocation mensuelle à charge de l'Onem d'un montant de 442 EUR pour un mi-temps, de 188 EUR pour un 4/5e temps s'il est âgé de moins de 50 ans et de 248 EUR pour un 4/5e temps s'il est âgé de 50 ans ou plus. L'employeur peut payer une indemnité complémentaire. Le total de la rémunération à temps partiel, de l'allocation de l'Onem et de l'indemnité complémentaire ne peut dépasser 100% de la rémunération à temps plein. Sous certaines conditions, le régime s'applique également aux travailleurs d'entreprises en difficulté, qui sont entrés dans un crédit-temps de 1/5 ou à mi-temps au cours des 6 mois précédant son entrée en vigueur.

2. La troisième mesure, la **réduction temporaire du temps de travail de crise**, est ouverte à toutes les entreprises. A côté du système de réduction collective du temps de travail et de réduction de cotisations ONSS, un régime distinct et temporaire est prévu, permettant de réduire le temps de travail de 1/5 ou 1/4 pour une durée déterminée et de bénéficier d'une réduction ONSS renforcée. La réduction ONSS s'élève à resp. 600 ou 750 EUR/trimestre pour une réduction du temps de travail de 1/5 ou de 1/4. Ces montants sont augmentés en cas de combinaison avec l'instauration de la semaine de 4 jours. 75% au moins de la réduction ONSS doivent être utilisés par l'employeur pour compenser la perte de salaire des travailleurs concernés, sans toutefois que ceux-ci puissent percevoir un salaire brut plus élevé qu'antérieurement.

Les mesures entreront en vigueur à la date de publication de la nouvelle réglementation (début juin) et le resteront jusqu'à fin 2009. Cette durée de validité est prolongeable jusqu'au 30 juin 2010, en fonction de l'évolution de la situation économique et des progrès réalisés dans le dossier des statuts ouvrier/employé. La ministre de l'Emploi rédigera, après le Conseil des ministres du 15 mai, une circulaire communiquant les mesures aux partenaires sociaux et aux entreprises.