

Revenu

- Allocation de suspension à l'exécution du contrat de travail à charge de l'Onem (pour ne pas dire allocation de chômage) égale à 70 ou 75 % de la rémunération plafonnée;

+

- Un complément à charge de l'employeur.
Ce supplément doit être au moins équivalent à ce que reçoivent les ouvriers en chômage économique et occupés chez le même employeur. Il doit être mentionné dans la CCT sectorielle ou la CCT d'entreprise ou le plan d'entreprise.

(*) Pour être reconnue en difficulté dans le cadre de ces mesures temporaire pour l'emploi, une entreprise doit subir:

- soit une diminution de 20% du chiffre d'affaire ou de la production au cours d'un des 4 trimestres précédents la réduction et ce par rapport au même trimestre, un an auparavant;
- soit un chômage temporaire des ouvriers égal à 20% pour le trimestre précédant la réduction des prestations.

Un critère supplémentaire pourra être ajouté par arrêté royal à savoir, la diminution des commandes.

Jeu de mots

En voyant la crise s'aggraver, le nombre de chômeurs temporaires augmenter et les licenciements se multiplier, la CGSLB avait rapidement annoncé qu'un chômage économique strictement limité pouvait s'envisager pour les employés en raison des circonstances exceptionnelles. L'essentiel était de sauvegarder l'emploi et de faire jouer la solidarité entre tous les travailleurs.

Le Syndical libéral fait remarquer que le gouvernement a en définitive adopté cette solution parmi d'autres, en introduisant le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail.

Si sous cette dénomination et ensemble avec les deux autres mesures, des refus de principe disparaissent, tant mieux !

La réduction individuelle et temporaire des prestations pour

faire face à la crise est quant à elle une sorte de Crédit-temps Canada Dry. Ce système est indépendant des conditions fixées pour le crédit-temps (ancienneté, condition d'occupation, seuil etc..) et n'est pas non plus imputé sur les durées individuelles maximales de crédit-temps.

Adresses utiles de la CGSLB

Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles

tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51

www.cgsלב.be – cgsלב@cgsלב.be

Brabant Wallon	brabant.wallon@cgsלב.be	
1300 Wavre	Avenue des Déportés 31-33	010 24 61 16
1370 Jodoigne	Chaussée de Tirlemont 19	010 81 10 13
1400 Nivelles	Rue des Vieilles Prisons 7	067 21 10 09
Zone de Bruxelles	zone.bruxelles@cgsלב.be	
1000 Bruxelles	Boulevard Baudouin 11/1	02 206 67 11
1030 Bruxelles	Rue Richard Vandeveld 66	02 242 09 57
1070 Bruxelles	Boulevard Poincaré 72	02 558 52 40
Charleroi	charleroi@cgsלב.be	
6000 Charleroi	Avenue des Alliés 8	071 20 80 30
Hainaut Central	hainaut.central@cgsלב.be	
7000 Mons	Boulevard Gendebien 9	065 31 12 67
7100 La Louvière	Rue Charles Nicaise 1	064 22 20 21
Hainaut Occidental	hainaut.occidental@cgsלב.be	
7500 Tournai	Place Crombez 17	069 22 32 25
7700 Mouscron	Rue Alois Denreep 1	056 84 57 29
7780 Comines	Rue de la Gare 59	056 55 50 93
7800 Ath	Rue de l'Esplanade 6	068 55 36 18
7890 Ellezelles	Rue d'Audenarde 44	068 54 24 15
7900 Leuze	Grand'Rue 4-6	069 66 13 70
Liège	liege@cgsלב.be	
4000 Liège	Boulevard Piercot 11	04 223 07 88
4300 Waremme	Place Ernest Rongvaux 1A	019 32 76 76
4500 Huy	Avenue C. et L. Godin 5	085 23 32 47
4800 Verviers	Rue de Bruxelles 35B	087 47 55 97
Wallonie Sud	wallonie.sud@cgsלב.be	
5000 Namur	Rue Borgnet 12/1	081 23 07 93
5060 Sambreville	Rue des 2 Auvelais 1	071 74 11 32
6700 Arlon	Rue Général PH. Molitor 24	063 21 74 54

3 mesures pour l'emploi en temps de crise

1. Réduction temporaire du temps de travail

2. Réduction individuelle des prestations

3. Suspension collective totale ou partielle du contrat



E.R.: Jan Vercamst, Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles, 2009/05

www.cgsלב.be

CGSLB
SYNDICAT LIBÉRAL

Pour inciter les entreprises à ne pas licencier leurs employés pendant la crise, le gouvernement a pris trois mesures destinées à alléger le coût salarial des entreprises.

Elles seront applicables à partir du 1er juillet 2009 jusqu'au 31 décembre 2009, avec une possibilité de prolongation par arrêté royal, après avis du CNT, si la situation économique le justifie. La durée maximale de cette prolongation est fixée au 30 juin 2010.

1. Adaptation temporaire du temps de travail

Réduction du temps de travail

- d'un quart
 - d'un cinquième
- pour une période limitée.

Avantage pécuniaire pour l'employeur

Réduction des cotisations sociales trimestrielles	Réduction simple	Réduction + semaine de 4 jours
Réduction 1/5	€ 600	€ 1 000
Réduction 1/4	€ 750	€ 1 150

Compensation salariale pour le travailleur

Au moins les trois-quarts de la réduction des cotisations sociales doivent servir à compenser la perte de rémunération. La compensation ne peut aboutir à ce que le travailleur gagne plus qu'avant la réduction du temps de travail (comparaison des salaires bruts).

Par CCT d'entreprise

- pour tous les travailleurs
- pour une catégorie de travailleurs

Le texte doit prévoir entre autres:

- la date de début et de fin de l'adaptation temporaire du temps de travail
- le montant de la compensation salariale

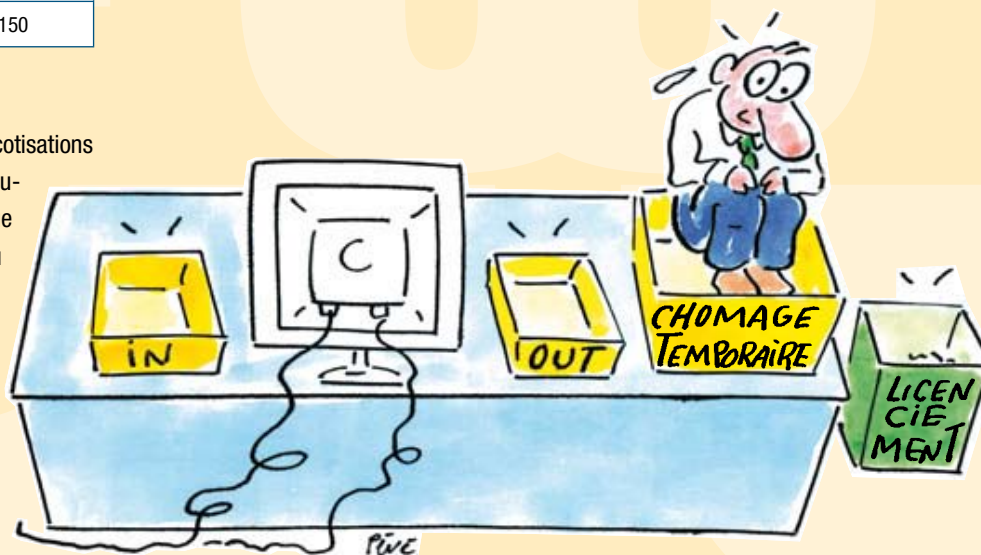
2. Réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise

Réservée aux entreprises en difficulté (*) liées par une CCT de secteur, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise approuvé par une commission tripartite (5 représentants des travailleurs, 5 représentants des employeurs, 3 représentants du gouvernement).

Réduction des prestations (uniquement pour les temps plein) à la demande de l'employeur, avec accord du travailleur

- d'un cinquième
- à mi-temps

En cas de licenciement, le travailleur sera toujours considéré comme un travailleur à temps plein.



Allocation versée au travailleur

Réduction 1/2	Réduction d'1/5	Réduction d'1/5 pour les + de 50 ans
€ 442,57 **	€ 188,82 **	€ 248,08 **

** Montants encore à confirmer

Une indemnité complémentaire peut être payée par l'employeur.

Durée de la réduction: minimum 1 mois, maximum 6 mois
La convention est renouvelable tant que l'entreprise satisfait aux conditions.

Une disposition de «rattrapage» est prévue pour ceux qui sont passés en crédit-temps dans les six mois précédant l'entrée en vigueur de ce système.

3. Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail

Destiné aux employés exclusivement

Ce régime est réservé aux entreprises en difficulté (*) liées par une CCT de secteur, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise approuvé par une commission tripartite (5 représentants des travailleurs, 5 représentants des employeurs, 3 représentants du gouvernement).

Régime de travail

- à temps partiel (au moins 2 jours de travail par semaine) ou
- suspension totale

Durée maximale par année calendrier

- 16 semaines (suspension complète)
- 26 semaines (suspension partielle)

La durée convenue doit en tous cas être mentionnée dans la CCT ou le plan d'entreprise.