

Mesures de soutien aux entreprises visant à prévenir les restructurations dans le cadre de la crise du coronavirus



De nombreuses entreprises font face à des difficultés économiques de grande ampleur. Afin de prévenir le risque de restructuration, le gouvernement a adopté, suite à une demande formulée par les organisations syndicales et tout particulièrement la CSC, un nouvel arrêté royal de pouvoirs spéciaux (ARPS) n°46¹ contenant diverses mesures pouvant être mises en œuvre par les entreprises en difficulté:

- >> une réduction temporaire de la durée du travail;
- >> un crédit-temps corona;
- >> un emploi de fin de carrière corona;
- >> une adaptation du régime de chômage économique.

Nous rappellerons également quelques règles applicables au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) « entreprises en difficulté ou en restructuration » pouvant être sollicité par les entreprises qui font face à des difficultés.

Enfin, nous aborderons une dernière mesure adoptée par le gouvernement flamand, qui a pris fin le 30 juin dernier mais qui pourrait être prolongée, à savoir l'« Aanmoedigingspremie » (« Prime d'encouragement ») pour les travailleurs occupés dans des entreprises en difficulté.

1. Mesures prévues dans l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n°46

1. PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE D'ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION

Pour qu'une entreprise puisse recourir à **(1) la réduction temporaire de la durée du travail, (2) au crédit-temps corona et (3) aux règles spécifiques applicables à l'emploi de fin de carrière corona**, elle doit être reconnue comme « entreprise en difficulté ou en restructuration ». Pour obtenir cette reconnaissance, les règles applicables au régime de RCC « entreprise en difficulté ou en restructuration » sont d'application. Le ministre de l'Emploi octroie cette reconnaissance (après avis de la Commission RCC, qui est composée des partenaires sociaux) sur base de critères que doit remplir l'entreprise.

Dans ce cadre, l'ARPS prévoit que, par dérogation à la règle générale, la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration, en vue de permettre la mise en œuvre de ces trois mesures uniquement, peut être octroyée sans la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise.

La période de reconnaissance doit commencer au plus tôt le 1er mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020. La reconnaissance a, en principe, une durée maximale de deux ans.

2. RÉDUCTION TEMPORAIRE DE LA DURÉE DE TRAVAIL

Une adaptation temporaire de la durée du travail et la mise en place de la semaine de quatre jours peuvent être instaurés, sur base d'une convention collective de travail au sein de l'entreprise ou par le biais d'une modification du règlement de travail lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale. La convention collective ou le règlement de travail doivent prévoir au minimum la date de début et de fin de la mesure et une compensation salariale pour le travailleur.

¹ Arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs, M.B. 1er juillet 2020.

La réduction de la durée du travail doit être introduite de manière collective pour l'ensemble du personnel ou une catégorie du personnel.

Cette mesure ne peut être mise en place que pour une période d'un an maximum et les dates de début et de fin doivent tomber durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

L'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire groupe-cible pour chaque trimestre, dont le montant dépend du pourcentage de l'adaptation de la durée du travail, à condition que la durée du travail ait diminué d'un quart ou d'un cinquième.

3. CRÉDIT-TEMPS CORONA

Un crédit-temps corona peut être mis en place moyennant la conclusion d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur afin de décider de la réduction des prestations de travail d'un cinquième ou un mi-temps, pour une période de minimum un mois et maximum six mois. Cette possibilité s'applique aux travailleurs occupés à temps plein ou au moins aux $\frac{3}{4}$ d'un temps plein dans l'entreprise.

La période de réduction des prestations doit se situer durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Une allocation semblable à celle du crédit-temps normal est octroyée au travailleur qui réduit ses prestations.

4. EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE CORONA

Les travailleurs à temps plein de 55 ans et plus peuvent commencer un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à un cinquième, à condition qu'ils aient une carrière de 25 ans et que l'emploi de fin de carrière commence pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

De plus, une dérogation à la durée minimale est prévue, de sorte qu'un emploi de fin de carrière est possible pendant un mois.

5. ADAPTATION DU RÉGIME DE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

Les entreprises qui n'auront plus la possibilité de recourir au chômage temporaire pour force majeure spécial « crise du coronavirus » à partir du 1er septembre 2020, pourront mettre en œuvre un régime de chômage économique adapté, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

A) Ouvriers

En ce qui concerne les ouvriers, il sera possible de suspendre complètement l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines (au lieu des quatre semaines actuelles) et d'introduire un régime de travail à temps réduit pour une durée de 18 semaines (au lieu des trois mois actuels).

Notons toutefois que la possibilité de prévoir d'autres règles sectorielles, notamment concernant la durée maximale du chômage, est maintenue.

L'ARPS ne déroge pas aux autres règles et tout particulièrement à celles de notification et d'information à destination de l'ONEm, des représentants des travailleurs et des travailleurs au sein de l'entreprise.

L'allocation de chômage s'élève exceptionnellement à 70% de la dernière rémunération brute journalière moyenne plafonnée. L'employeur doit de plus verser un supplément de minimum 2 EUR par jour au travailleur.

B) Employés

Concernant les employés, un employeur peut suspendre l'exécution du contrat de travail s'il peut démontrer une diminution substantielle d'au moins 10% de son chiffre d'affaire ou de sa production dans le trimestre précédant sa demande par rapport au même trimestre de 2019.

Cet employeur doit, en outre, offrir deux jours de formation par mois aux employés mis en chômage économique.

L'exigence pour l'entreprise d'être liée à une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou, à défaut, à un plan d'entreprise est maintenue. Si elle passe par un plan d'entreprise, elle doit alors démontrer dans celui-ci que le critère de 10% est rempli et s'engager à offrir deux jours de formation par mois aux employés concernés. En outre, une copie du plan d'entreprise doit être communiquée au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Par dérogation aux règles générales, le plan d'entreprise ne doit pas être présenté à la « Commission plan d'entreprise » (composée des partenaires sociaux). La convention collective de travail et le plan d'entreprise doivent simplement être déposés au greffe de la direction générale des relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Notons que l'ARPS ne déroge pas aux autres règles de notification et d'information à destination de l'ONEm, des représentants des travailleurs et des travailleurs au sein de l'entreprise.

Mentionnons également, concernant la durée maximale du chômage économique, que le maximum de seize et vingt-six semaines calendrier par année civile est augmenté de huit semaines calendrier.

En ce qui concerne l'indemnisation, rappelons qu'en plus de l'allocation de chômage qui s'élève exceptionnellement à 70% de la dernière rémunération brute journalière moyenne plafonnée, le supplément journalier à payer par l'employeur s'élève à minimum 2 EUR s'il passe par une convention collective de travail et à minimum 5 EUR s'il passe par un plan d'entreprise.

Toujours dans le cadre du chômage économique des employés, il est utile de faire référence à la **CCT n°147 du CNT**, qui était applicable entre le 18 mars 2020 et le 30 juin 2020. Pour rappel, l'objectif principal poursuivi par cette CCT était de simplifier la procédure pour les entreprises en difficulté qui n'étaient pas liées par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise et ne souhaitaient pas passer par la procédure habituelle en vue d'être liées à ces instruments. Celles-ci pouvaient en effet solliciter une reconnaissance d'entreprise en difficulté directement auprès de l'ONEm, en démontrant qu'elles remplissaient un des critères pour être reconnues comme « entreprise en difficulté ». Cette CCT prévoyait l'octroi d'un montant minimum de 5 EUR à charge de l'employeur, en plus de l'allocation de chômage journalière.

Etant donné le recours généralisé par les entreprises au chômage temporaire pour force majeure « crise du coronavirus », le régime adapté de chômage économique « employés » mis en place par cette CCT a été peu utilisé ces derniers mois. On sait cependant que le recours au chômage économique va prendre de l'ampleur à partir du 1er septembre 2020 et l'intérêt pour le régime spécial mis en place par cette CCT sera dès lors grandissant. **C'est la raison pour laquelle la CSC demande la prolongation de la CCT n°147, qui a pris fin le 30 juin dernier, avec un montant minimum à charge de l'employeur de 5,63 EUR au lieu de 5 EUR.**

6. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DES MESURES

La réduction temporaire de la durée du travail, le crédit-temps corona et les règles portant sur l'emploi de fin de carrière corona **entrent en vigueur dès le 1er juillet 2020.**

En ce qui concerne le régime adapté de chômage économique, celui-ci est d'application **du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2020.**

2. Autres mesures

1. RAPPEL DES RÈGLES APPLICABLES AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE « ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION »

Il semble important de brièvement rappeler quelques règles applicables au RCC « entreprise en difficulté ou en restructuration ». Il s'agit en effet d'un outil essentiel en vue de limiter les licenciements secs au sein des entreprises. Nous n'évoquons cependant pas le détail de la procédure.

Ainsi, l'âge minimum requis pour bénéficier de ce régime de RCC est de 59 ans minimum jusqu'au 30 décembre 2020 et il sera de 60 ans à partir du 31 décembre 2020. Si on se situe dans le cadre d'une entreprise en restructuration et qu'un licenciement collectif est annoncé, l'âge doit être atteint **au moment de l'annonce de ce licenciement collectif** par l'employeur aux représentants des travailleurs.

En ce qui concerne la condition de passé professionnel, elle est de 10 ans en tant que travailleur salarié dans le secteur au cours des 15 années qui précèdent la fin du contrat de travail ou de 20 ans de travail salarié (peu importe le secteur d'activité).

Mentionnons enfin que dans le cadre de ce régime, un employeur peut solliciter une réduction du délai de préavis des travailleurs licenciés en vue du RCC en suivant une procédure spécifique. Le délai de préavis doit dans tous les cas être de 26 semaines au minimum.

2. « AANMOEDIGINGSPREMIE » (« PRIME D'ENCOURAGEMENT »)

Le Gouvernement flamand a mis en place, pour la période s'étalant entre le 1er avril et le 30 juin 2020, une « aanmoedigingspremie » (« Prime d'encouragement ») pour les travailleurs à qui s'applique des mesures de réduction du temps de travail au sein d'entreprises situées en Région flamande qui font face à une baisse substantielle d'au moins 20% du chiffre d'affaire, de la production ou des commandes au cours du mois durant lequel débute ces mesures. Afin d'apprécier la diminution, une comparaison est faite avec le même mois de l'année précédente.

Le montant de la prime mensuelle s'élève entre 68 et 172 euros brut et est versé à la demande du travailleur.

L'employeur doit déposer un plan par lequel il démontre que la baisse des activités économiques est survenue en raison de la crise du coronavirus et il doit contenir les mesures prises de redistribution du travail. Ce plan doit être approuvé par les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise.

Cette mesure a pris fin le 30 juin 2020 mais elle pourrait être prolongée prochainement en fonction de l'évolution des discussions au niveau flamand. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

DES QUESTIONS? BESOIN D'AIDE?
Contactez votre permanent CSC.