

La Question du Mois

n° 310 - février 2012

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Chômage économique
- Retenues sur salaire : montants adaptés au 1er janvier 2012



Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION

Mon entreprise rencontre actuellement des difficultés économiques. Afin d'y faire face, je souhaiterais réduire les coûts liés à l'occupation du personnel. Cependant, je n'occupe que des employés. Existe-t-il une solution adaptée à ma situation ? On m'a parlé du chômage économique spécifique aux employés. Qu'en est-il exactement ?

NOTRE RÉPONSE

Effectivement, depuis le 1er janvier 2012, les entreprises en difficulté peuvent instaurer un chômage économique pour les travailleurs qui effectuent principalement du travail intellectuel c'est-à-dire pour les employés mais aussi pour les étudiants (employés) ainsi que de manière très exceptionnelle pour les intérimaires (employés).

Le but de cette mesure est de suspendre le contrat de travail soit totalement pendant 16 semaines maximum, soit partiellement pendant 26 semaines maximum avec, au minimum, 2 jours de travail par semaine.

Conditions

Pour y prétendre, il est cependant nécessaire de répondre à certaines conditions :

- L'entreprise doit ainsi pouvoir démontrer une réduction de 10% du chiffre d'affaire ou de la production ou des commandes dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de mise en application du régime de chômage économique pour employés, par rapport au même trimestre de l'année 2008.
- Pour les entreprises occupant tant des employés que des ouvriers, il est également possible de démontrer les difficultés économiques si le nombre de jours de chômage temporaire pour manque de travail des ouvriers est d'au moins 10% du nombre

total de jours déclarés à l'ONSS pour les ouvriers et les employés. Pour cela, on tient compte du nombre de jours durant le trimestre qui précède le trimestre de l'envoi du formulaire C106A.

Quelles sont les démarches à réaliser ?

La première démarche vise à faire reconnaître l'entreprise comme étant en difficulté. Cela se fait généralement au moyen d'un plan d'entreprise rédigé par l'employeur mais aussi par CCT sectorielle ou d'entreprise.

Le plan d'entreprise devra contenir différentes informations telles que les mesures pour le maintien maximal de l'emploi, le montant du supplément aux allocations de chômage dû à l'employé, la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale de 16 ou 26 semaines calendrier par année civile.

Lorsque la rédaction de ce document est terminée, l'employeur devra l'adresser à la commission « plan d'entreprise » en vue de l'approuver. La commission communique sa décision à l'employeur dans les 2 semaines. Si la réponse est positive, le plan d'entreprise devra être déposé au greffe du SPF Emploi.

Cette première étape achevée, l'employeur pourra alors formuler sa demande de chômage

... temporaire à l'Onem par courrier recommandé auquel sera joint toute une série d'informations telles que la preuve de l'acceptation du plan d'entreprise, la preuve que l'on répond aux conditions d'entreprise en difficulté...

L'Onem dispose d'un délai de deux semaines pour porter sa décision à la connaissance de l'employeur.

En cas d'acceptation, l'employeur pourra notifier aux travailleurs la mise en place d'un régime de chômage économique.

Cette notification se fait 7 jours à l'avance par affichage ou par la remise d'un écrit à chaque travailleur. Dans le même temps, l'employeur devra également communiquer sa décision à l'Onem mais uniquement par le biais du portail du SPF sécurité sociale.

Le supplément aux allocations de chômage ?

Pendant la période de chômage économique, le travailleur perçoit des allocations de chômage versées par l'Onem.

Néanmoins, l'employeur (ou un Fonds de sécurité d'existence du secteur) est tenu de payer aux employés un supplément aux allocations de chômage par jour non travaillé. Cette indemnité journalière doit d'ailleurs être précisée dans le plan d'entreprise et peut être, selon les circonstances de minimum 2,00€ ou 5,00€.

Les entreprises qui avait déjà mis en place le chômage de crise avant le 1er janvier 2012

En ce qui concerne les entreprises qui avaient déjà fait appel au chômage de crise pour employés avant le 31/12/2011, une remarque importante doit être faite. En effet, celles-ci devront rédiger un nouveau plan ou conclure une nouvelle CCT et suivre l'ensemble de la procédure avant de pouvoir faire application d'un régime de chômage économique pour employés. Pas de prolongation possible des plans ou CCT existant(e)s.

En pratique

Les démarches relatives à la mise en place d'un chômage économique pour les employés s'avèrent longues. Toutefois, l'UCM tient à votre disposition des modèles de documents ainsi qu'une circulaire détaillant pas à pas la procédure. ■

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremmé	019 / 32 29 42

LA QUESTION

La rémunération de mon travailleur fait l'objet de retenues au profit d'un organisme financier. Dois-je toujours opérer ces retenues selon le même calcul qu'en 2011 ?

NOTRE RÉPONSE

Les montants insaisissables sont fixés par le Code Judiciaire (article 1409) et sont adaptés chaque année au 1er janvier. Les montants ont donc été indexés en ce début d'année.

Le tableau ci-après résume la situation au 1er janvier 2012.

Remarques importantes :

- La majoration des montants cessibles / saisissables passe à 64 EUR par enfant à charge.

- Le tableau ci-dessous concerne uniquement les revenus du travail. Les revenus d'autres activités font l'objet de règles différentes – nous consulter.
- Les limites indiquées ne sont pas applicables aux saisies qui résultent d'actions en paiement de pensions alimentaires.
- Les montants retenus doivent figurer sur la fiche de paie du travailleur. ■

Rémunération mensuelle nette	Partie cessible ou saisissable
Jusqu'à 1037 EUR	Aucune retenue
De 1037,01 à 1113 EUR	Retenue de 20% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 15,20 EUR)
De 1113,01 à 1228 EUR	Retenue de 30% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 34,50 EUR)
De 1228,01 à 1344 EUR	Retenue de 40% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 46,40 EUR)
Au-delà de 1344 EUR	Retenue illimitée.