



FGTB

setca

MEMO

MESURES DE CRISE

TOUT SUR LE RÉGIME TEMPORAIRE ET
COLLECTIF DE SUSPENSION TOTALE OU
PARTIELLE DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT



EN COMPLÉMENT AU MEMO
MESURES DE CRISE :

**EXPRESSO MESURES
GOUVERNEMENTALES DE CRISE**

disponible dans toutes les
sections du SETCa et sur
www.setca.org

TABLE DES MATIÈRES

MESURE DE SUSPENSION DE CRISE POUR EMPLOYÉS : QU'EST-CE QUE C'EST ?	5
Pendant combien de temps mon contrat peut-il être suspendu ?	5
Quel est mon statut et quels sont mes droits durant la mesure de suspension de crise ?	6
Jusqu'à quand le nouveau régime de suspension de crise sera-t-il d'application ?	7
INTRODUCTION DU RÉGIME DE SUSPENSION	8
Comment mon employeur peut-il instaurer la suspension de crise pour les employés ?	8
Comment et quand l'employeur doit-il me prévenir ?	8
Mon employeur ne respecte pas ces formalités ?	9
Mon employeur peut-il arrêter la mesure prévue ?	9
Peut-il augmenter le nombre de jours prévus... ?	9
EN PRATIQUE	10
La première fois que votre contrat est suspendu...	10
Par la suite...	13
MA RÉMUNÉRATION PENDANT LA SUSPENSION DE CONTRAT	15
Quels sont les montants de l'allocation de crise ?	15
Quelles sont les retenues appliquées sur mes allocations de crise ?	16
Mon employeur doit-il me payer un supplément à l'allocation de crise ?	16
Je (re-)travaille depuis très peu de temps. Puis-je quand même bénéficier d'allocations de crise ?	16
Que vais-je percevoir concrètement ?	17
POUR TERMINER...	18

Pour nommer la nouvelle mesure de suspension du contrat des employés, le texte de loi fait mention d'un *régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat*. Dans cette brochure, par souci de compréhension et de facilité, nous employons le terme de *mesure de suspension de crise* ou plus simplement le terme de *suspension de contrat*.

MESURE DE SUSPENSION DE CRISE POUR EMPLOYÉS : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il s'agit de la suspension de votre contrat de travail d'employé pour une période déterminée, pendant laquelle vous ne travaillez pas. Au terme de cette période, vous reprenez votre activité dans les mêmes conditions qu'avant la suspension.

2 types de suspension sont possibles :

- une **suspension complète** : vous ne travaillez pas du tout durant la semaine.
- une **suspension partielle**, c'est-à-dire un régime de travail à temps réduit comportant au moins 2 jours de travail par semaine : vous devez travailler au minimum 2 jours durant la semaine. Tout régime où vous travaillez moins de 2 jours par semaine équivaut pour la durée maximale à une suspension totale.

PENDANT COMBIEN DE TEMPS MON CONTRAT PEUT-IL ÊTRE SUSPENDU ?

TYPE DE SUSPENSION	DURÉE MAXIMALE DE SUSPENSION
Suspension complète	maximum 16 semaines par année civile. Votre contrat est suspendu complètement 16 semaines en 2009 et 16 semaines en 2010 (si toutefois la mesure est prolongée en 2010).
Suspension partielle	maximum 26 semaines par année civile.

Il s'agit évidemment d'une durée maximale. Une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise qui encadre la mesure peut fixer une durée plus courte.

QUEL EST MON STATUT ET QUELS SONT MES DROITS DURANT LA MESURE DE SUSPENSION DE CRISE ?

Vous restez engagé dans les liens de votre contrat de travail. Votre contrat est simplement suspendu. Vous conservez donc l'ensemble des droits liés à votre contrat.

FIN DE CONTRAT

Vous pouvez mettre fin à votre contrat durant la suspension de crise sans préavis ni indemnités. Par contre, les règles normales de rupture de contrat sont d'application pour votre employeur s'il veut rompre votre contrat. Lorsque l'employeur vous a notifié un préavis avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant cette suspension. Lorsque l'employé(e) a notifié un préavis avant la suspension, le délai court pendant la suspension. En cas de licenciement, le montant de l'indemnité de préavis se calcule sur base du régime de travail avant la suspension.

Exemple : vous travaillez à temps plein (5j/semaine). Votre salaire mensuel s'élève à €2500 bruts. Votre contrat est suspendu 3j/semaine. Votre salaire s'élève alors durant la suspension à €1000 bruts. ($€2500 \times 2/5$) + allocation de crise + complément employeur. En cas de licenciement, votre indemnité de préavis sera calculée sur base de votre salaire temps plein avant la suspension, soit €2500 bruts.

JOURS FÉRIÉS

Votre employeur est tenu de vous payer le salaire à 100% pour chaque jour férié qui coïncide avec un jour de suspension de contrat.

VACANCES

Les périodes durant lesquelles votre contrat est suspendu sont assimilées à du travail effectif sur base du régime de travail avant la suspension.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Si vous êtes en incapacité de travail, le salaire garanti n'est dû par votre employeur que pour les jours pendant lesquels vous auriez travaillé si vous n'aviez pas été malade. Pour les jours de maladie coïncidant avec les jours où votre contrat est suspendu, vous percevrez des indemnités de mutuelle.

REPOS COMPENSATOIRES

Avant de vous appliquer la mesure de suspension de crise, votre employeur devra vous octroyer les jours de repos compensatoires acquis, auxquels vous avez droit après avoir travaillé un dimanche, un jour férié ou avoir effectué des heures supplémentaires.

TEMPS PARTIELS

Les règles et les formalités que vous trouverez plus loin dans la brochure sont identiques, que vous travailliez à temps complet ou à temps partiel. En cas de suspension partielle de votre contrat, vous devrez aussi travailler au moins 2 jours sur la semaine. Nous présentons seulement des exemples basés sur des temps complets. Pour toute question concernant les règles et les indemnités de l'ONEm particulières aux temps partiels, n'hésitez pas à prendre contact avec votre régionale SETCa ou avec le service chômage de la FGTB.

JUSQU'À QUAND LE NOUVEAU RÉGIME DE SUSPENSION DE CRISE SERA-T-IL D'APPLICATION ?

À l'heure actuelle, le régime de suspension de crise pour les employés est d'application jusqu'au 31 décembre 2009. Mais il se peut que les mesures de crise soient prolongées jusqu'au 30 juin 2010, si le gouvernement fédéral le décide après avis du CNT¹.



¹ CNT = Conseil National du Travail. Il s'agit d'une instance qui réunit l'ensemble des partenaires sociaux (patrons et syndicats) au niveau fédéral. Son rôle est d'émettre des avis et des propositions au gouvernement concernant les matières sociales.

INTRODUCTION DU RÉGIME DE SUSPENSION

COMMENT MON EMPLOYEUR PEUT-IL INSTAURER LA SUSPENSION DE CRISE POUR LES EMPLOYÉS ?

La procédure pour instaurer le régime de suspension de crise est très réglementée et se réalise en concertation et sous le contrôle des organisations syndicales. L'entreprise doit prouver qu'elle est en difficulté au sens de la loi (chiffre d'affaire en baisse, production en baisse, chômage économique déjà en place pour les ouvriers,...). Vous pouvez retrouver toutes les informations sur ce point dans l'Expresso *Mesures de crise* de mai 2009.

COMMENT ET QUAND L'EMPLOYEUR DOIT-IL ME PRÉVENIR DE L'INSTAURATION D'UNE MESURE DE SUSPENSION DE CRISE DANS MON ENTREPRISE ?

Votre employeur doit vous avertir de l'introduction du régime de suspension de crise au moins 7 jours à l'avance (le jour où il communique cette suspension aux travailleurs n'est pas compris dans les 7 jours). Deux manières sont possibles :



PAR AFFICHAGE

Votre employeur affiche dans les locaux de l'entreprise, dans un lieu apparent, une notification reprenant les noms, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue, le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat de travail sera suspendue pour chaque employé ainsi que la date de début et de fin de la suspension.



PAR ÉCRIT

Votre employeur fait parvenir une notification individuelle écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Le jour même de la communication au personnel, l'employeur doit aussi en envoyer une copie à l'ONEm. Il doit également communiquer au conseil d'entreprise (à défaut à la délégation syndicale), les causes résultant de la crise et justifiant l'instauration de la mesure de suspension de crise pour les employés.

ET SI MON EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS CES FORMALITÉS ?

Il sera alors tenu de vous payer votre rémunération normale pendant les 7 premiers jours de la suspension de crise.



MON EMPLOYEUR PEUT-IL ARRÊTER LA MESURE DE SUSPENSION DE CONTRAT INITIALEMENT PRÉVUE ?

Votre employeur peut mettre fin à la mesure de suspension de crise s'il vous avertit par notification individuelle.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL AUGMENTER LE NOMBRE DE JOURS DE SUSPENSION INITIALEMENT PRÉVU OU PASSER D'UN RÉGIME DE SUSPENSION TOTALE À UN RÉGIME DE SUSPENSION PARTIELLE ?

Oui, il doit alors à nouveau vous informer selon les formalités d'affichage ou par écrit (comme les modalités pour l'instauration de la mesure, voir p.8). L'augmentation du nombre de jours doit rester dans un maximum de 16 semaines de suspension totale ou 26 semaines de suspension partielle (voir durées maximales p.5). Notons que dans le cas du passage d'un régime de suspension à l'autre, une semaine de suspension complète vaut 2 semaines de suspension partielle.

EN PRATIQUE

LA PREMIÈRE FOIS QUE VOTRE CONTRAT EST SUSPENDU...

La première fois que votre contrat est suspendu, votre employeur doit vous fournir un formulaire *C3.2-Employeur Allocation de crise* (voir p.11).



À partir d'octobre 2009, votre employeur peut remplir le formulaire *C3.2-Employeur Allocation de crise* via une déclaration électronique. Il doit alors vous remettre à chaque fois une copie de cette déclaration.

Vous devez rentrer ce formulaire auprès de la FGTB de votre région. Vous recevrez alors un formulaire *C3.2-Travailleur* (voir p.12) à compléter et à signer. Par ces deux documents, vous effectuez formellement une demande d'allocation de crise.




Si votre employeur a effectué une déclaration électronique, vous devez malgré tout vous rendre auprès de la FGTB afin de signer le formulaire *C3.2-Travailleur*.

La FGTB vous demandera de compléter également la déclaration de votre situation personnelle et familiale : le formulaire *C1*. Vous devrez le remplir à nouveau si vous n'avez pas été au chômage depuis plus d'un an, si vous changez d'adresse, de situation familiale, de compte bancaire, d'organisme de paiement et de situation personnelle (mandat politique, activité accessoire, etc.). Prenez préalablement contact avec le service Chômage de la FGTB pour savoir quels justificatifs vous devrez amener afin de compléter votre dossier.

A noter que dans certaines situations spécifiques, vous serez amené à remplir d'autres formulaires. Par exemple, un formulaire *C8* en cas de changement d'organisme de paiement.

LE SETCA EST À VOTRE SERVICE POUR
VOUS AIDER À REMPLIR LES FORMULAIRES

Formulaire C3.2-Travailleur

 OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI
DEMANDE D'ALLOCATIONS DE CRISE-SUSPENSION-EMPLOYES
(à compléter et à introduire par le travailleur auprès de l'organisme de paiement)

CP cachet dateur cachet dateur 010

A COMPLÉTER PAR LE TRAVAILLEUR

Vous devez compléter le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR:

- lors de la première période de chômage temporaire après le 30 septembre 2008;
- lors du premier chômage temporaire après l'entrée en service auprès d'un nouvel employeur;
- lors de chaque modification de la durée de travail contractuelle (facteur Q et S), également suite au crédit temps ou à l'interruption de carrière;
- lors du début du chômage temporaire à la suite d'une grève ou d'un lock-out;
- lors du premier chômage temporaire après une interruption des allocations de chômage temporaire d'au moins 36 mois.

Au début de votre chômage, vous introduisez le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR, et même temps que le formulaire C3.2-CONTRUCT, que votre employeur vous aura remis, auprès de votre organisme de paiement (syndicat ou Casse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage). Votre organisme de paiement doit introduire ce formulaire auprès du Bureau du chômage dans les 2 mois à partir du premier jour du mois suivant celui pour lequel est demandée des allocations de chômage temporaire. Quand votre employeur n'utilise pas de formulaire C3.2-CONTRUCT, mais transmet les données par voie électronique, vous devez uniquement introduire le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR auprès de votre organisme de paiement. À la fin de chaque période de chômage temporaire, vous devez introduire la carte de contrôle C3.2A ou C3.2A-CONSTRUCT auprès de votre organisme de paiement.


DONNÉES D'IDENTIFICATION

N° 83070306000 Anne JOVER
numéro d'identification sociale NOM et prénom

Avenue de la Dille 25 1020 Bruxelles
Adresse

DEMANDE D'ALLOCATIONS DE CHOMAGE CRISE-SUSPENSION-EMPLOIE

Je sollicite des allocations de crise-suspension-employés à partir du: 03/07/2009

DATE 03/07/2009 signature 

DATE D'ARRIVÉE: 10/07 FORMULAIRE C3.2-TRAVAILLEUR

be

La FGTB vous fournira ce document lors de votre 1^{re} visite.

IDENTIFICATION

1. Indiquez votre n° national (en haut à droite sur la carte SIS ou au verso de votre carte d'identité). Il commence par votre date de naissance à l'envers.
19 mars 1972 = 720319 XXX XX

2. Complétez votre adresse.

Datez et signez.

PAR LA SUITE...



REMP LISSEZ LA CARTE DE CONTRÔLE

Votre employeur doit vous remettre une carte de contrôle C3.2A (voir exemple p.14) au plus tard avant le début du 1^{er} jour de suspension de votre contrat. Vous devrez compléter cette carte de contrôle chaque jour. N'indiquez rien les jours où vous ne travaillez pas. Par contre, mentionnez les jours du mois durant lesquels vous êtes malade, en vacances ou si vous travaillez (pour votre employeur, pour un autre employeur ou pour votre propre compte).

Ayez toujours votre carte de contrôle avec vous à partir du premier jour de suspension de contrat du mois, afin de pouvoir la présenter immédiatement lors d'un contrôle éventuel de l'ONEm. Vous devez compléter la carte de contrôle avant de commencer à travailler. A défaut, en cas de contrôle, vous risquez une sanction.



VOUS RECEVREZ LE CERTIFICAT DES HEURES DE CRISE

À la fin de chaque mois, l'employeur doit vous donner un certificat de suspension de crise pour employés : le formulaire *C3.2-Employeur Allocation de crise*. (Il est identique au formulaire de demande d'allocation, seule une case diverge en début de formulaire). Ce formulaire mentionne le nombre d'heures durant lesquelles votre contrat a été suspendu.



À partir d'octobre 2009, votre employeur peut remplir le formulaire *C3.2-Employeur Allocation de crise* via une déclaration électronique. Il doit alors vous remettre à chaque fois une copie de cette déclaration.



REMETTEZ CES DOCUMENTS À LA FGTB

Rentrez la carte de contrôle complétée au service chômage de la FGTB, au plus tôt le dernier jour du mois. À la fin de chaque mois, vous devrez introduire auprès de la FGTB le formulaire *C3.2-Employeur Allocation de crise* ainsi que la carte de contrôle C3.2A.



Si votre employeur a effectué la déclaration par la voie électronique, vous devez alors uniquement remettre à la FGTB votre carte de contrôle C3.2A.

Formulaire C3.2A : La carte de contrôle

Cadre pré-rempli reprenant vos coordonnées et celles de votre employeur.

GRILLE 1

- Indiquez dans la 1^{re} case du tableau le jour où tombe le 1^{er} du mois puis les autres jours de la semaine.
- Complétez CHAQUE JOUR en fonction de la légende à gauche.

Datez, signez et remettez-le à la FGTB à la fin du mois.

GRILLE 2

Remplir uniquement si vous travaillez pour quelqu'un d'autre que votre employeur habituel ou pour votre propre compte, activité complémentaire, etc.

NO/RES/111/00/0000000
 SEP 2011
 N° F.A. **9921333**

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI
FORMULAIRE DE CONTROLE DE CRISE-SUSPENSION-EMPLOYES
 (QUE LE TRAVAILLEUR DOIT GARDER EN SA POSSESSION)

Mois et année: **1. 2. 3. 4. 5. 6.**

IDENTITE DE L'EMPLOYEUR

NOM: **SERPANS SPRL**

ADRESSE: **AVE DE BRUNO, 55**

1088 BRUXELLES

0 2 3 A R R R R R R R T T T T T
 catégorie employeur numéro d'entreprise (*)

0 0 0 0 0 0 1 3 9
 n° d'identification ONES (**)

IDENTITE DU TRAVAILLEUR

NOM: **KRIBBE JERRE**

NIS: **9 3 0 7 0 3 0 4 0 0 0**
 (numéro d'identification sécurité sociale, voir tout supérieur droit de votre carte 310)

ADRESSE: **AVENUE DE LA BILLE, 25**

1028 BRUXELLES

www.on-les.com/employees

LISEZ D'ABORD ATTENTIVEMENT L'INFORMATION AU VERSO!

COMMENT COMPLETER LA GRILLE 1?

chômage: lorsque la case vierge (vous laissez aussi la case vierge pour les jours où vous ne travaillez pas suite à un arrêt légal ou à une interruption de contrat).

travail: mentionnez le cas de l'emploi intermittent quand, au cours d'un jour habituel d'activité chez votre employeur habituel, vous commencez à travailler chez un employeur ou chez un autre (régimeur temporaire comme salarié).

Pour le travail de nuit, vous mentionnez seulement le cas de jour de nuit commercial facturé.

Attention! Lisez avec l'attention relative à la grille 2.

M **inaptitude au travail** (maladie, accident, régime d'incapacité), aussi le samedi, dimanche et jour férié. Mentionnez votre retour dans les 48 heures.

V **vacances rémunérées ou non rémunérées**

jours de vacances individuels

jours de vacances pendant la fermeture collective de l'entreprise

Attention! Si vous êtes au chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances anticipées et que pendant l'arrêt en cours vous avez pris des vacances rémunérées (vacances prévues et salaires indiqués) auprès d'un autre employeur que l'employeur actuel, vous mentionnez ci-dessous le nombre de jours de vacances auprès d'un employeur **autre**: _____ jours (maximum 5 jours)

A **jours non-présents avec rémunération** (i.e. jours fériés, régime compensatoire, fermetures rémunérées, indemnité de rupture, ...). Cochez sans tolérer et indiquez également:

LIQUID ET COMMENT COMPLETER LA GRILLE 2?

Mentionnez le cas dans la grille et cochez, à l'emploi intermittent ou d'activité:

- un travail pour votre propre compte ou pour un tiers,
- un travail comme salarié pour un autre employeur ou tiers d'un jour habituel d'activité pour votre employeur habituel (i.e. le samedi),
- une activité accessoire comme indépendant ou comme salarié, une activité occasionnelle.

Si l'ONEM a autorisé votre activité accessoire, complétez la grille de la façon suivante:

- mentionnez les jours des samedis et dimanches pendant lesquels vous travaillez;
- mentionnez les jours des jours de la semaine si vous travaillez entre 7 et 18 heures (vous ne mentionnez donc pas le travail de nuit pendant le samedi).
- si vous avez travaillé en régime intermittent, vous mentionnez ci-après les dates: _____

(*) Vous complétez soit le numéro d'entreprise, ou le numéro ONES.
 (**) Pour indiquer que le travailleur ne dispose pas d'un compte F complet de grille 1 et 2, l'employeur doit mentionner information au verso ou le travailleur peut mentionner les jours de la semaine au-dessus de ces grilles.

ON-ES 2008/01 16/013

FORMULAIRE C3.2A



ATTENTION

Il ne faut surtout pas perdre votre carte de contrôle, chaque exemplaire étant unique et numéroté, aucun duplicata n'est possible. En cas de perte, vous risqueriez de ne pas percevoir vos allocations de crise !

MA RÉMUNÉRATION PENDANT LA SUSPENSION DE CONTRAT

QUELS SONT LES MONTANTS DE L'ALLOCATION DE CRISE ?

L'allocation de crise qui vous sera payée par l'ONEm sera calculée sur base de votre dernière rémunération mensuelle. Cette rémunération est plafonnée à € 2.206,46 bruts/mois. Si vous gagnez davantage, votre allocation de crise sera calculée sur base de ce montant plafonné.

- ▶ Soit vous êtes cohabitant avec **charge de famille** ou **isolé** : vous toucherez alors 75% de votre dernière rémunération brute (éventuellement plafonnée).
- ▶ Soit vous êtes **cohabitant** : vous toucherez alors 70 % de votre dernière rémunération brute (éventuellement plafonnée).

À noter que l'allocation de crise est payée en régime 6 jours ouvrables par semaine (dimanche et jours fériés compris). Cela signifie que si vous ne travaillez pas durant toute une semaine, 6 allocations journalières de crise vous seront payées.

Résumons :

MONTANT JOURNALIER DE L'ALLOCATION ONEm		
	MINIMUM	MAXIMUM
Chef de ménage	€ 38	€ 63,65
Isolé	€ 31,93	€ 63,65
Cohabitant	€ 23,93	€ 59,40

MONTANT MENSUEL POUR UN MOIS DE SUSPENSION COMPLÈTE (MONTANTS POUR 26 JOURS OUVRABLES)		
	MINIMUM	MAXIMUM
Chef de ménage	€ 988	€ 1654,90
Isolé	€ 830,18	€ 1654,90
Cohabitant	€ 622,18	€ 1544,40

QUELLES SONT LES RETENUES APPLIQUÉES SUR MES ALLOCATIONS DE CRISE ?

Un précompte professionnel de 10,09% sera retenu directement par l'ONEm sur votre allocation de crise.



ATTENTION

Le précompte professionnel n'est qu'une avance sur l'impôt. La retenue à la source sur l'allocation de crise étant très faible, il est possible qu'un supplément plus ou moins important vous soit réclamé aux impôts. Cela dépendra de votre situation personnelle.

MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME PAYER UN SUPPLÉMENT À L'ALLOCATION DE CRISE ?

Oui, votre employeur est tenu de vous payer un supplément aux allocations de crise pour les jours où vous ne travaillez pas suite à la crise. Ce supplément doit être prévu par la *convention collective de travail* ou le *plan d'entreprise* (pour en savoir plus sur ce point, voir l'Expresso *Mesures de Crise* de mai 2009). Le supplément de l'employeur doit être au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers de l'entreprise qui sont au chômage économique.

JE (RE-)TRAVAILLE DEPUIS TRÈS PEU DE TEMPS. PUIS-JE QUAND MÊME BÉNÉFICIER D'ALLOCATIONS DE CRISE ?

Vous ne remplissez pas les conditions d'admissibilité pour bénéficier d'allocations de chômage «classiques» ? Rassurez-vous, vous pourrez malgré tout bénéficier d'allocations de crise sans devoir accomplir un stage d'attente, comme c'est le cas pour les allocations de chômage classiques.

QUE VAIS-JE PERCEVOIR CONCRÈTEMENT ?

SALAIRE TEMPS PLEIN	SUSPENSION 4 JOURS/MOIS (+/-1/5 ^e)		SUSPENSION 8 JOURS/MOIS (+/- 2/5 ^e)		SUSPENSION TOTALE	
	Bruts	Nets	Bruts	Nets	Bruts	Nets
€ 2500 ▶ € 1552,49	€ 2.000,0	€ 1.344,7	€ 1.500,0	€ 1.106,4	€ 0	€ 0
Salaires temps partiel						
Allocation ONEM	€ 254,6	€ 228,9	€ 509,2	€ 457,8	€ 1654,90	€ 1487,92
Complément employeur	A fixer dans la CCT ou plan d'entreprise					
Revenu total	€ 2.254,6	€ 1.573,6	€ 2.009,2	€ 1.564,2	€ 1654,90	€ 1487,92
€ 3000 ▶ € 1778,47	€ 2.400,0	€ 1.501,7	€ 1.800,0	€ 1.252,0	€ 0	€ 0
Salaires temps partiel						
Allocation ONEM	€ 254,6	€ 228,9	€ 509,2	€ 457,8	€ 1654,90	€ 1487,92
Complément employeur	A fixer dans la CCT ou plan d'entreprise					
Revenu total	€ 2.654,6	€ 1.730,6	€ 2.309,2	€ 1.709,8	€ 1654,90	€ 1487,92

Remarques ▶ projection effectuée pour un mois de 26 jours ouvrables ▶ Isolé fiscalement ▶ Retenue du précompte professionnel de 10,09% sur les allocations

POUR TERMINER...

Dans cette brochure, nous avons décidé d'être aussi exhaustifs que possible sur la base des informations dont nous disposons. Les lois et règlements font l'objet actuellement d'une dernière mise au point. En cas de doute, vos représentants SETCa sont à votre service :

- ▶ Votre employeur ne vous remet pas les formulaires qui vous permettent de toucher l'allocation de crise ?
- ▶ Il ne respecte pas la procédure pour suspendre votre contrat ?
- ▶ Il ne vous paie pas d'indemnité complémentaire ?
- ▶ Vous avez besoin d'un coup de main pour remplir les formulaires ou un avis pour vous assurer qu'ils sont complétés convenablement

N'hésitez pas à prendre contact avec les délégués SETCa de votre entreprise ou avec les régionales du SETCa. En cas de difficulté, ils seront à vos côtés pour vous aiguiller dans toutes ces démarches complexes et défendre vos droits.



FORMULAIRE D’AFFILIATION

Vous voulez devenir membre du SETCa ? Veuillez dès lors renvoyer le formulaire ci-dessous dûment complété à l’un de nos bureaux régionaux (adresses au verso). N’hésitez pas à prendre contact avec nos services. Ils se feront un plaisir de vous aider à le remplir et vous donneront de plus amples informations à propos de votre cotisation.

Oui, je souhaite m’affilier au SETCa...

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

Tél. privé :

E-mail :

Fonction :

Employeur :

Adresse Bureau :

Téléphone Bureau :

Veillez me communiquer les modalités de paiement de ma cotisation.

Date et signature:



MESURES DE CRISE

TOUT SUR LE RÉGIME TEMPORAIRE ET COLLECTIF DE SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT

Vous êtes employé. Suite à la crise économique, votre entreprise est en difficulté et a l'intention de suspendre votre contrat de travail conformément à la nouvelle mesure temporaire de crise pour employés.

- ▶ Que devez-vous faire ?
- ▶ Quels sont vos droits ?
- ▶ De quels revenus allez-vous bénéficier ?
- ▶ Quels formulaires devez-vous remettre à la FGtB ?

Cette brochure a été conçue par le SETCa pour vous aider à y voir plus clair. Pour toute question complémentaire, inquiétude ou précision, n'hésitez pas à prendre contact avec votre régionale SETCa.

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
Tél. +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Évêché 11
1400 Nivelles
Tél. +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 (3^e & 4^e ét.)
1000 Bruxelles
Tél. +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16

1500 Halle
Tel. +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 1^{er} ét.

1800 Vilvoorde
Tel. +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
Tél. +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
Tél. +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
Tél. +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons
Tél. +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
Tél. +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint Nicaise 4-6 - 7500 Tournai
Tél. +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 (Galerie des 2 Places)
4800 Verviers
Tél. + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be