



ESPRESSO

MESURES DE CRISE :
PROLONGATION

EDITO

Voici quelques mois, le gouvernement instaurait différentes mesures de crise afin de lutter contre le contexte socio-économique difficile. Il vient de décider de la prolongation de ces mesures alors que le dossier sur l'harmonisation des statuts ouvriers/employés stagne toujours... Que s'est-il passé ? Quelles sont ces mesures de crise ? Qu'en est-il pour votre contrat de travail ? Quels sont les enjeux pour demain ? Et votre statut ?

Cet Expresso vous dressera un portrait synthétique des 3 mesures de crise, de leur prolongation, de leurs conditions d'application et de leur impact (plus de détails sur www.setca.org).

Nous reviendrons aussi sur les différents événements ayant entraîné cette situation. Enfin, le SETCa vous présentera sa position et ses attentes dans le cadre de l'harmonisation vers le haut des statuts ouvriers/employés. Un défi encore et toujours à l'ordre du jour en 2010 ! ■



ERWIN DE DEYN
Président



MYRIAM DELMÉE
Vice-Présidente

Ensemble, on est plus forts

RAPPEL DES FAITS

Juin 2009 : le gouvernement instaure différentes mesures pour pallier le contexte socio-économique catastrophique, né de la crise financière de 2008. Les partenaires sociaux avaient préalablement entamé des négociations sur deux thèmes, fondamentalement liés : des solutions pour sortir de la crise (et des normes pour les encadrer) et l'harmonisation vers le haut des statuts ouvriers/employés. Pour donner le ton dans la discussion, SETCa et CNE ont lancé la campagne « Votre contrat en danger » et sa pétition d'envergure, qui a réuni les signatures de milliers de travailleurs voulant faire entendre leurs voix. Malgré ce signal fort, les représentants du patronat ont vu dans ce double débat l'opportunité pour mettre en place en toute hâte le chômage économique pour employés mais n'étaient pas disposés à s'engager sur le dossier de l'harmonisation des statuts. Un accord était impossible.

Le gouvernement a tranché par la mise en place des 3 mesures de crise et en a défini les conditions : pas d'introduction automatique des mesures, en cas de baisse de

chiffre d'affaires, pour une durée limitée, avec un complément à la perte de revenus pour les travailleurs. Initialement, ces mesures étaient limitées au 31 décembre 2009.

Lors de l'élaboration du budget en septembre 2009, on parlait déjà de reconduire les mesures de crise jusqu'en juin 2011. Intrigant, lorsqu'on sait qu'à l'époque, un nombre limité d'employeurs y avait eu recours et qu'elles ne rencontraient pas le succès espéré.

Une reconduction pure et simple était inacceptable. Le SETCa a revendiqué que les conditions définies lors de l'introduction des mesures soient strictement respectées, qu'une évaluation globale des mesures ait lieu et que des avancées dans le dossier de l'harmonisation des statuts voient le jour. Les mesures de crise devaient permettre d'éviter de recourir à des licenciements. En décembre, le constat devenait plus qu'évident : les licenciements pleuvaient malgré tout. D'autre part, pendant près de 6 mois, la

RAPPEL DES FAITS

commission des plans d'entreprise s'est penchée sur le respect des critères administratifs, mais pas sur le fond des dossiers et de leur utilité réelle. Elle a ainsi avalisé bon nombre de plans laissant peu de place à la concertation sociale. Un complément salarial devait légalement être attribué au travailleur : certains employeurs ont octroyé des compléments dérisoires, de l'ordre de quelques cents... par jour ! Il était nécessaire d'agir pour ne pas opérer une simple reconduction automatique mais aussi une amélioration de ces règles. Ces exi-

gences ont été rappelées massivement par les militants du SETCa alors de la manifestation du 4 décembre 2009, organisée par la FGTB.

Mi-décembre 2009, les mesures de crise ont finalement été prolongées jusqu'au 30 juin 2010 et comportent plusieurs évolutions indispensables (voir *Nouveautés 2010*). Cette prolongation aurait dû aller de pair avec une avancée dans l'harmonisation vers le haut des statuts ouvriers/employés. Ce dossier brûlant restera une de nos priorités pour 2010. ■

ENTRETIEN



Fin de l'année passée, le gouvernement prolongeait les mesures de crise. Pourtant, une condition essentielle n'était pas remplie. Il avait été convenu qu'il fallait d'abord des accords clairs entre employeurs et travailleurs sur la suppression des différences entre le statut d'ouvrier et celui d'employé. Cela n'a pas été le cas et pourtant, les mesures ont été reconduites. Que s'est-il précisément passé et quels sont les enjeux pour les employés de ce pays en 2010 ?

Entretien avec le président et la vice-présidente du SETCa, Erwin De Deyn et Myriam Delmée.

EDD : « La crise financière, qui a déjà rapidement gagné le reste de l'économie, a amené les entreprises à exercer une pression énorme sur le gouvernement pour étendre le système de chômage temporaire aux employés. Nous nous y sommes opposés par principe, car de cette manière, c'est le contribuable qui paie des frais qui sont en fait imputables à l'entreprise. En outre, nous ne sommes pas aveugles et savons qu'une telle mesure ne peut soutenir que temporairement des entreprises en difficulté ».

MD : « Par ailleurs, les services du personnel n'ont pas tardé à imaginer des solutions 'créatives', obligeant quasiment

les employés à, par exemple, prendre un crédit-temps ou un congé sans solde. Il est dès lors préférable d'opter pour un règlement légal. Finalement, trois mesures ont été élaborées, parmi lesquelles un système qui ressemble au système de chômage temporaire pour ouvriers ».

Ces mesures sont désormais prolongées. Quelle est l'attitude du SETCa ?

EDD : « Nous maintenons que ces mesures ne sont pas notre invention, mais lors de leur reconduction, elles ont tout de même été améliorées sur un certain nombre de composantes essentielles. Ainsi, chacun a droit maintenant à une allocation minimum de €5 par jour de 'suspension'. Le travailleur a aussi davantage son mot à dire. Et, élément important, les périodes de chômage temporaire ne portent plus préjudice aux droits sociaux ».

MD : « Ce qui ne nous réjouit absolument pas, c'est que les employeurs n'ont pas respecté une autre part du contrat. Le deal était d'avoir pour la fin de 2009 un accord sur le rapprochement du statut d'ouvrier vers le statut des employés. Ces discussions avaient avancé, jusqu'à ce que les employeurs refusent fin 2009 de parler de quelque amélioration que ce soit du préavis des ouvriers. Même en temps de crise, alors

ENTRETIEN

que des milliers d'ouvriers perdent leur emploi, ils ne pouvaient marquer leur accord en la matière ».

Certains proposent un statut unique comme solution aux différences entre ouvriers et employés.

EDD : « C'est une piste dangereuse. Si on prend le statut unique comme objectif final, cela signifie presque automatiquement que l'on arrivera quelque part à mi-chemin entre ouvriers et employés. Les ouvriers un peu vers le haut et les employés un peu vers le bas. Pour nous, il ne peut être question de recul pour les employés. Le mieux est de trouver une solution sans statut unique et en abordant aussi les différences ».

MD : « C'est aussi bien plus que simplement changer le nom d'un contrat de travail. Les statuts existent depuis tellement longtemps que des droits et obligations totalement différents y sont associés. Cela va de petites choses, à première vue superficielles, comme la manière dont vous êtes payés, à des différences fondamentales concernant par exemple les indemnités de licenciement ».

EDD : « Le plus important est ce qui se cache derrière ces statuts. Le débat porte donc en fait sur les conditions de travail et de rémunération de tous les ouvriers et employés en Belgique ».

MD : « Le débat devrait donc s'attarder par exemple sur les questions suivantes : les employés doivent-ils accepter que l'on réduise le délai de préavis ou l'indemnité de rupture ? Ou ne faut-il pas plutôt relever les délais de préavis des ouvriers ? Et le jour de carence (vous ne recevez pas de salaire le premier jour de maladie, ceci s'applique aux ouvriers et aux employés en période d'essai) ? La solution se cache derrière les réponses à ces questions, pas dans le nom que l'on donnerait à un nouveau statut ».

Comment voyez-vous la suite ?

EDD : « Plutôt que d'opter pour un 'big bang', nous devons défendre une solution échelonnée, répartie dans le temps, par problème, et à partir d'un cadre global. Et pour le SETCa, il reste aussi important que ce cadre global soit négocié par les partenaires sociaux, sans que le gouvernement ne s'en mêle. Une solution programmée donc. Avec comme résultat

final, globalement, le statut d'employé tel que nous le connaissons actuellement ».

MD : « La prolongation des mesures de crise devait aller de pair avec une avancée dans l'harmonisation vers le haut des statuts ouvriers/employés. Il n'en est rien. À l'heure de l'Europe, nous voulons que ce changement soit synonyme d'évolution positive et non pas de régression. Une harmonisation des statuts : oui. Mais pas à n'importe quel prix. Sans trancher à la baisse dans les acquis des employés mais en les élargissant au profit des ouvriers. »

L'une des grandes différences réside dans le préavis auquel ont droit ouvriers et employés. Un ouvrier avec plus de 20 ans d'ancienneté a droit à 56 jours, alors qu'un employé avec la même ancienneté a un délai de préavis de plus d'un an. Comment harmoniser ?

EDD : « On caricature beaucoup de choses. Tout d'abord, un préavis n'est pas un 'cadeau' que vous recevez si vous partez. Il s'agit d'une période pendant laquelle vous devez souvent continuer de travailler, qui doit vous permettre de trouver un nouveau boulot à défaut de quoi vous devenez chômeur. Il faut donc oublier ces récits sur les parachutes dorés. Les parachutes dorés ne sont destinés qu'aux hauts dirigeants. La durée du préavis fait, elle aussi, l'objet d'une caricature. Les chiffres en notre possession font apparaître que plus de 80% des employés qui se retrouvent au chômage par suite d'un licenciement ont reçu un délai de préavis de 3 mois. Les chiffres sont également comparables chez les travailleurs âgés. Autre mythe : nous serions le seul pays européen à encore connaître différents statuts. Il n'en est rien. Même l'Autriche, que l'on cite toujours en exemple, connaît encore deux statuts ».

MD : « Nous sommes d'ailleurs disposés à discuter sans tabous. Comme nous l'avons dit : l'objectif final est de maintenir globalement le statut d'employé. Notre leitmotiv est que les travailleurs ne peuvent pas en être les dupes. À ce jour, employeurs, journalistes et professeurs de toutes sortes ont surtout été inventifs pour imaginer des systèmes impliquant des concessions. C'est facile. Mais c'est sans compter sur le SETCa ».

LES 3 MESURES DE CRISE EN BREF



RÉDUCTION COLLECTIVE DE LA DURÉE DE TRAVAIL

- ▶ diminution du temps de travail entre 1/4 et 1/5^e, qui peut être combinée à la semaine de 4 jours ;
- ▶ peut être introduite par CCT d'entreprise, pour tous les travailleurs, ou pour une catégorie seulement ;
- ▶ réduction des cotisations patronales : les montants vont de € 600 à € 1150 par trimestre, dont au moins les 3/4 sont à attribuer au travailleur.

RÉDUCTION INDIVIDUELLE DES PRESTATIONS DE TRAVAIL (CRÉDIT-TEMPS DE CRISE)

- ▶ réduction individuelle des prestations de travail
- ▶ seules les entreprises en difficulté peuvent y avoir recours, via CCT ou plan d'entreprise ;
- ▶ vous recevez chaque mois un complément allant de € 188 à € 442 ;
- ▶ diminution des prestations de travail de 1/5^e à 1/2, pendant 6 mois maximum ;
- ▶ il doit toujours y avoir un accord mutuel entre le travailleur et l'employeur.

RÉGIME COLLECTIF TEMPORAIRE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ▶ suspension temporaire complète ou partielle du contrat de travail ;
- ▶ via CCT ou plan d'entreprise ;
- ▶ pour le régime à temps partiel, vous devez prêter au moins 2 jours par semaine ;
- ▶ la durée de suspension complète ne peut dépasser 16 semaines/an, 26 semaines pour une suspension à temps partiel ;
- ▶ vous recevez un montant égal aux allocations de chômage via la FGTB ;
- ▶ un complément de € 5 par jour au moins doit être prévu par votre employeur (voir nouveautés 2010).

PROLONGATION ET ADAPTATION DES MESURES DE CRISE : NOUVEAUTÉS 2010

Les mesures de crise ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2010. Quels sont les changements prévus pour le régime de suspension de crise employé ?

LE SUPPLÉMENT AUX ALLOCATIONS DE CRISE

A partir du 01/01/2010, votre employeur devra désormais vous payer un supplément minimum de € 5 par jour en cas de suspension de crise employé, sauf dérogation (voir schéma au dos de cet *Expresso*).

DÉROGATION SPÉCIFIQUE AU MONTANT MINIMUM DE € 5 PAR JOUR

Soit l'entreprise a conclu un accord avec tous les travailleurs de l'entreprise et elle démontre qu'une concertation a eu lieu avec tous les travailleurs de l'entreprise. La commission plan d'entreprise octroie alors la dérogation. Soit la commission plan d'entreprise l'estime raisonnable. Dans ce cas, cette décision doit être prise à l'unanimité.

EN CAS DE PROLONGATION DE LA MESURE DE SUSPENSION DE CRISE PAR VOTRE EMPLOYEUR EN 2010 (AU PLUS TARD JUSQU'AU 30/06/2010)

Si vous connaissiez déjà une suspension de crise en 2009, vous ne devez pas introduire une nouvelle demande d'allocations. Vous devrez par contre continuer à rentrer chaque mois où votre contrat est suspendu le « formulaire C3-2-employeur allocations de crise » que votre employeur doit vous remettre à la fin de chaque mois.

ASSIMILATIONS

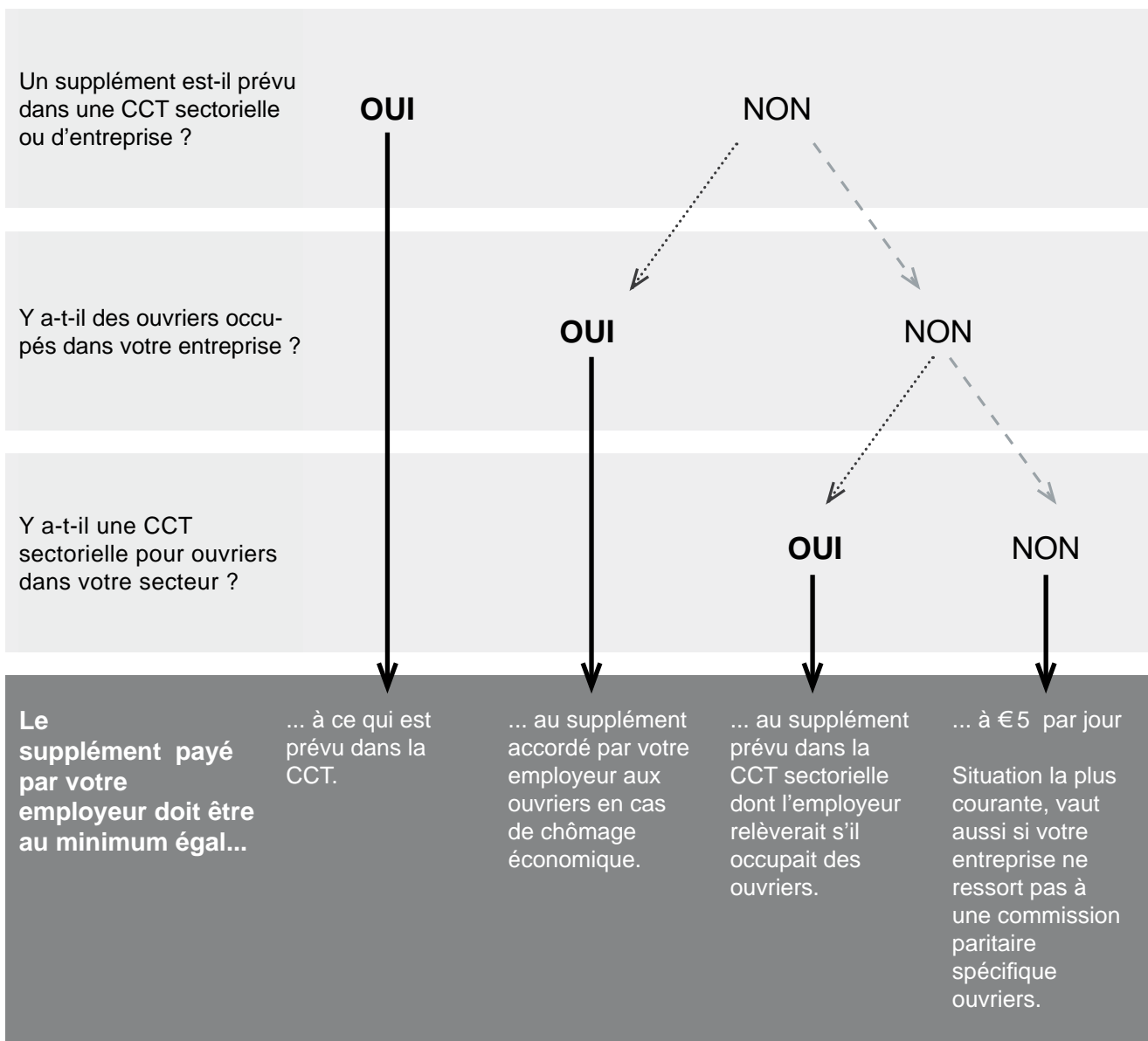
Différentes mesures sont prises pour que la suspension de crise ou, plus généralement, les 3 mesures de crise soient assimilées avec effet rétroactif à du travail temps plein pour toutes les branches de la sécurité sociale : chômage, pension, vacances, maladies professionnelles etc. Par ex. : jusqu'à présent, contrairement au chômage économique des ouvriers, les périodes de suspension de crise n'étaient pas assimilées à du travail à temps plein pour les vacances annuelles, faute d'adaptation de la législation sur le sujet. Pour le congé-éducation, la suspension de crise sera désormais assimilée à un temps plein.

CE QUI CHANGE POUR VOTRE EMPLOYEUR

Assouplissement des critères pour être reconnue comme entreprise en difficulté : pour pouvoir bénéficier de la suspension de crise pour employés, l'entreprise doit fournir la preuve de la diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes d'au moins 15% (20% auparavant) par rapport au trimestre correspondant de 2008. Prolongation automatique des plans d'entreprise dont la durée de validité dépasse le 31 décembre 2009. Si c'est le cas de votre employeur, il ne doit donc accomplir aucune formalité pour le prolonger. Prolongation sur simple demande par courrier recommandé des plans d'entreprise dont la durée de validité expire le 31 décembre 2009.

LE SUPPLÉMENT AUX ALLOCATIONS DE CRISE

À partir du 01/01/2010, votre employeur devra désormais vous payer un supplément minimum de €5 par jour en cas de suspension de crise employé, sauf dérogation spécifique (voir ci-dessous).



ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

FÉVRIER 2010 - E. R.: ERWIN DE DEYN ET MYRIAM DELMÉE - RUE HAUTE 42 - 1000 BRUXELLES

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.brabantwallon@setca-fgtb.be

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

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
Tél. +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
Tél. +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