



## Le chômage économique des employés

Didier PIRONET, Avocat

*En raison de la crise économique actuelle, bon nombre d'entreprises doivent faire face à une réduction importante du volume de travail disponible. Afin d'éviter des licenciements, le législateur a récemment permis aux entreprises en difficulté de recourir au chômage économique pour les employés, ce dernier étant auparavant réservé aux ouvriers.*

1. Depuis le 25 juin 2009, les entreprises en difficulté répondant aux conditions prescrites par la loi peuvent recourir au système du chômage économique des employés, c'est-à-dire à une suspension de l'exécution du contrat de travail, soit totale (pour un maximum de 16 semaines), soit partielle (pour un maximum de 26 semaines comportant au moins 2 jours de travail).

Cette possibilité n'est octroyée que pour une période limitée. En principe, il ne sera plus possible d'y recourir au-delà du 31 décembre 2009. Passé cette date, tout régime de chômage temporaire toujours en vigueur cessera automatiquement de produire ses effets. Cependant, si la crise économique persiste, le gouvernement pourra prolonger l'application de ce système jusqu'au 30 juin 2010.

2. Pour qu'une entreprise puisse recourir au chômage économique pour ses employés, deux conditions doivent être remplies dans son chef :

a) L'entreprise concernée doit être une entreprise en difficulté au sens de la loi. Cela signifie qu'au moins un des critères suivant doit être rencontré : diminution d'au moins 20 % du chiffre d'affaire, de la production ou des commandes par rapport au même trimestre de l'année précédente ou recours au chômage temporaire pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20 % des jours déclarés à l'ONSS.

b) L'entreprise doit être liée par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou par un plan d'entreprise. Ce dernier doit être soumis pour approbation à la commission « Plans d'entreprise » composée de représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement.

Cette convention collective de travail ou ce plan d'entreprise doivent comporter certaines mentions dont notamment la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail. Ils doivent en outre être déposés au greffe de la Direction des relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une dernière condition concerne la situation de l'employé. Il ne peut en effet se voir appliquer le régime du chômage économique que s'il a déjà bénéficié de la totalité des jours de repos compensatoire auxquels il a droit.

**3.** Au moins 14 jours avant de mettre en œuvre cette mesure, l'entreprise doit communiquer au bureau de chômage par lettre recommandée la preuve qu'elle est bien une entreprise en difficulté. Une copie de cette notification est communiquée le même jour au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale.

En outre, 7 jours au moins avant son entrée en vigueur, il faut notifier par affichage dans les locaux de l'entreprise le régime de suspension qui sera appliqué. Certaines mentions sont obligatoires dont l'identité des travailleurs concernés, le nombre de jours et les dates auxquelles le contrat de travail sera suspendu et la date à laquelle la suspension complète prendra cours et quand il prendra fin.

Si ces règles relatives à la notification ne sont pas respectées, l'employeur doit payer sa rémunération au travailleur pendant les 7 premiers jours de la suspension du contrat de travail.

**4.** Le travailleur auquel s'applique le régime du chômage économique bénéficie d'une allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail à charge de l'ONEm qui s'élève à 70 ou 75 % de sa rémunération moyenne plafonnée.

En outre, un supplément à ces allocations est à charge de l'employeur. Son montant doit être fixé par la convention collective de travail ou le plan d'entreprise. Il ne peut en aucun cas être inférieur au supplément perçu par les ouvriers du même employeur se trouvant en chômage économique.

Il faut enfin noter que durant une période de suspension totale du contrat de travail, le travailleur concerné peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.