

Circulaire

Hanne De Roo
 Attaché

Mesures temporaires liées au Brexit

Centre de compétence
 Emploi & sécurité sociale
 T +32 2 515 08 68
 hdr@vbo-feb.be

2020/003
 3 mars 2020

Résumé

La loi sur le Brexit, approuvée en séance plénière le 20 février 2020, a pour but d'éviter des licenciements par des employeurs touchés par les conséquences d'un Brexit 'no-deal'. A cet effet, trois instruments sont proposés aux employeurs touchés par le Brexit, permettant temporairement de réduire le volume de travail en réduisant la masse salariale, tout en limitant les pertes de revenus pour les travailleurs concernés.

Il s'agit de mesures additionnelles de chômage temporaire pour ouvriers et employés, de crédit-temps et de diminution collective du temps de travail.

Cette loi n'entrera en vigueur qu'en cas de Brexit 'no-deal', à savoir si aucun accord n'est conclu d'ici au 31 décembre 2020 sur les relations commerciales futures avec le RU.

Table des matières

Résumé.....	1
Table des matières.....	1
1 Champ d'application de la loi.....	2
1.1 Quelles entreprises peuvent recourir à ces mesures de crise ?.....	2
1.2 Reconnaissance comme entreprise en difficultés économiques.....	3
1.3 Système de concertation sociale en cascade.....	4
1.4 Contenu des CCT.....	4
1.5 Supplément en cas de chômage temporaire.....	5
2 Trois mesures temporaires de crise.....	5
2.1 Chômage temporaire pour ouvriers et employés.....	5
2.2 Réduction des prestations de travail (crédit-temps).....	6
2.3 Diminution collective du temps de travail.....	7
3 Dispositions finales.....	7

Le 29 mars 2017, le Royaume-Uni avait officiellement communiqué à l'Union européenne son intention de quitter l'UE. Dans ce cadre, un accord de retrait doit être conclu. En l'absence d'accord sur les relations commerciales futures d'ici au 31 décembre 2020 et en cas de non-prolongation de la période transitoire (1/02/2020 - 31/12/2020), le Royaume-Uni quittera l'Union européenne sans accord commercial et on reviendra aux règles de l'union douanière. Un tel Brexit 'no-deal' aura également un impact considérable sur l'emploi. Ainsi, il est question d'une perte d'emploi allant jusque 42.000 personnes (chiffres du Bureau fédéral du plan et du SPF Economie).

La proposition de loi visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne et modifiant l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (55K0880) a été approuvée en seconde lecture le 4 février 2020. Cela a été confirmé en séance plénière le 20 février 2020.

La nouvelle loi comporte des mesures temporaires permettant de réduire le volume de travail pour diminuer la masse salarial, tout en limitant les pertes de revenus pour les travailleurs concernés. Les trois mesures temporaires introduites par cette loi s'inspirent des mesures de crise en application au cours de la période 2009-2011. Il s'agit de mesures additionnelles de :

- chômage temporaire pour les ouvriers et les employés,
 - crédit-temps et
 - diminution collective du temps de travail,
- telles que précisées au point 2.

1 Champ d'application de la loi

1.1 Quelles entreprises peuvent recourir à ces mesures de crise ?

Le champ d'application des mesures temporaires est limité aux :

- employeurs et travailleurs ressortissant au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires : principalement les **entreprises du secteur privé** ;
- **qui rencontrent des difficultés économiques en raison du Brexit** : les employeurs touchés par une **baisse d'au moins 5% de leur chiffre d'affaires, de leur production ou du nombre de commandes à la suite du Brexit**¹. L'employeur fait la comparaison entre les données d'un des deux mois précédant la demande de reconnaissance et le mois correspondant d'une ou deux années calendrier précédant sa demande. Ce critère s'applique également pour un département/une entité juridique distincte ;
- **reconnu par le ministre de l'Emploi** comme entreprise en difficulté en raison du Brexit.

¹ En 2009, une différence de minimum 20% était nécessaire pour bénéficier des mesures anti-crise. En janvier 2010, ce pourcentage a été réduit à 15%.

Pour pouvoir recourir au système général de chômage temporaire, une baisse de 10% est nécessaire.

1.2 Reconnaissance comme entreprise en difficultés économiques

La **demande de reconnaissance** comme employeur faisant face à des difficultés économiques en raison du Brexit doit :

- mentionner explicitement qu'elle est rédigée en application de la présente loi ;
- comprendre des mesures pour le maintien maximal de l'emploi ;
- comporter la preuve que l'entreprise est touchée par une baisse d'au moins 5% de son chiffre d'affaires, de sa production ou du nombre de commandes en raison du Brexit ;
- indiquer les mesures de crise temporaires prévues par la loi que l'employeur souhaite utiliser, ainsi que leur durée ;
- faire mention du supplément de salaire, comportant au minimum 5,63 EUR par jour.

La demande (au moyen du formulaire type) doit être déposée au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (ci-après : SPF ETCS) et portée à la connaissance du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale avec mention des motifs économiques justifiant le recours aux mesures de cette loi. Ce formulaire peut être envoyé par la poste ou par voie électronique (à la demande expresse de la FEB).

La demande est ensuite transmise pour avis à la Commission Plans d'entreprise (délai de deux semaines) sur la base des critères suivants :

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme employeur en difficulté ;
- la demande de reconnaissance répond aux dispositions susmentionnées ;
- il est démontré que l'application des mesures prévues dans la demande de reconnaissance comme employeur en difficulté permettent d'éviter des licenciements.

L'**avis** de la Commission Plans d'entreprise est transmis par le SPF ETCS à l'employeur, qui le communique au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

La **décision motivée du ministre de l'Emploi** est notifiée à l'employeur concerné et à l'Onem par le SPF ETCS. Cette **reconnaissance** précise les mesures temporaires auxquelles l'employeur peut avoir recours, la durée de la reconnaissance ainsi que le montant du supplément prévu par l'employeur. La période de reconnaissance se termine au plus tard à la date à laquelle la présente loi cesse d'être en vigueur.

L'employeur reconnu par le ministre de l'Emploi comme étant un employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit envoie une copie de la reconnaissance au conseil d'entreprise ou, en l'absence de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale. Il communique en même temps les causes économiques justifiant l'utilisation des mesures de la présente loi.

1.3 Système de concertation sociale en cascade

Pour pouvoir recourir aux mesures de crise temporaires de la présente loi, l'employeur en difficulté doit être lié par :

- 1° une **convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente** et déposée au greffe du SPF ETCS dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi² ;
- 2° à défaut de 1°, pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, une **convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise** doit être déposée au greffe du SPF ETCS au plus tard dans les cinq jours qui suivent la date à laquelle la convention a été conclue.

Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, initiée par l'invitation formelle par l'employeur à la délégation syndicale, pour la conclusion d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer les mesures en question pour autant qu'il soit lié par une demande de reconnaissance comme employeur en difficulté qui a été approuvée ;

- 3° à défaut de 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale :
 - une **demande de reconnaissance comme employeur en difficulté** approuvée ;
 - ou une **convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise** et déposée au greffe du SPF ETCS au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent la date à laquelle cette CCT a été conclue

Même s'il n'est pas nécessaire d'introduire un plan d'entreprise supplémentaire, la FEB déplore que ce système de concertation sociale en cascade ait à nouveau été introduit. Il est dès lors nettement plus compliqué pour les entreprises de recourir aux mesures de crise temporaires.

1.4 Contenu des CCT

Les conventions collectives de travail doivent :

- mentionner expressément qu'elles sont conclues en application de la présente loi ;
- mentionner expressément à laquelle des mesures temporaires de crise elles ont trait ;
- être déposées au greffe du SPF ETCS ;
- contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi.

Les entreprises de cette commission paritaire ne doivent donc pas, en cas de CCT sectorielle, conclure en plus une CCT d'entreprise.

² Voir point 3. En cas d'accord conclu entre l'UE et le RU en 2020, la présente loi n'entrera jamais en vigueur. Elle n'entrera en vigueur qu'au moment où le Brexit no-deal sera certain (jusque fin décembre 2020, les négociations se poursuivront probablement pour éviter ce scénario).

Les CP peuvent se préparer à l'avance, car le délai de 7 jours entre la date d'entrée en vigueur de la loi et le dépôt de la CCT est extrêmement court.

Si ces conventions collectives de travail ont trait à la mesure du chômage temporaire pour ouvriers et employés, il y a lieu de déterminer pour cette mesure au moins ce qui suit :

- le montant des suppléments, avec un minimum de 5,63 EUR par jour ;
- la durée de la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale prévue.

1.5 Supplément en cas de chômage temporaire

En cas de recours à la mesure de chômage temporaire pour ouvriers et employés, l'employeur est tenu de leur payer, pour chaque jour pendant lequel ils n'ont pas travaillé, un supplément aux allocations de chômage dont le montant minimum est fixé à 5,63 EUR par jour. Pour les employés, ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

2 Trois mesures temporaires de crise

Les trois mesures que peuvent prendre les entreprises en difficulté en raison du Brexit ne seront d'application que pour une courte période. Le but poursuivi par la loi consiste en effet à permettre aux entreprises de faire face au premier et plus important choc d'un Brexit 'no-deal'. Elles doivent permettre aux employeurs de maintenir l'emploi en attendant le rétablissement de leurs activités.

2.1 Chômage temporaire pour ouvriers et employés

Ce système existera parallèlement au régime général de chômage économique pour ouvriers et employés durant la période de reconnaissance comme employeur en difficultés économiques en raison du Brexit.

Ouvriers

En vertu du nouveau système spécifique de chômage économique pour les ouvriers, un employeur reconnu en difficulté peut, parallèlement au régime général, instaurer un régime de suspension totale des prestations pendant huit semaines au maximum (au lieu de quatre) et un régime de travail à temps réduit pour une durée maximale de six mois (au lieu de trois).

Nature	Régime général	Brexit
Suspension totale	4 semaines (28 jours calendrier)	8 semaines
Travail à temps réduit	3 mois	6 mois

Employés

Pour ce qui est des employés, le nouveau système spécifique implique qu'un employeur reconnu en difficulté pourra, parallèlement au régime général, mettre ses employés en chômage économique pour une période maximale de 8 semaines calendrier par année calendrier (au lieu de 16) en cas de suspension totale et pour une période maximale de 13 semaines calendrier par année calendrier (au lieu de 26) en cas de travail à temps réduit.

Nature	Régime général	Brexit
Suspension totale	16 semaines (112 jours calendrier)	8 semaines
Travail à temps réduit	26 semaines	13 semaines

2.2 Réduction des prestations de travail (crédit-temps)

Le système du crédit-temps de crise permet aux employeurs de réduire les prestations de travail de leurs collaborateurs sans que ceux-ci n'encourent une perte de revenus trop importante :

- s'il y a une convention écrite entre le travailleur et son employeur ;
- visant à réduire ses prestations de travail de 1/5 ou à mi-temps ;
- pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois. Cette convention peut être renouvelée sans toutefois pouvoir excéder la période maximale de six mois. En outre, la période de réduction des prestations de travail doit entièrement se situer dans la période de reconnaissance comme employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit.

Pour ce qui concerne la réduction de ses prestations de travail à mi-temps, est considéré comme travailleur occupé à temps plein, le travailleur occupé au moins aux $\frac{3}{4}$ d'un temps plein dans l'entreprise.

L'employeur ne peut demander au travailleur de prêter plus d'heures et, en cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité de préavis doit être calculée sur la base de la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

L'allocation de l'Onem perçue par le travailleur pour compenser partiellement sa perte de revenus est la même que celle fixée pour le crédit-temps ordinaire.

Cette nouvelle forme de réduction des prestations de travail n'est pas prise en considération pour la durée maximale du crédit-temps ordinaire. Pour le reste, elle a la même qualité que le crédit-temps, ce qui signifie qu'elle est assimilée de la même manière pour les régimes de sécurité sociale.

Il est en outre stipulé que les revenus du travailleur qui recourt à cette mesure ne peuvent excéder sa rémunération brute antérieure. Sont pris en compte pour cela les éventuels suppléments à l'allocation fédérale de l'Onem octroyés sur la base d'un régime régional. Cela concerne par exemple le système des primes d'encouragement flamandes ou toute autre mesure

régionale similaire prévoyant une intervention financière en plus de l'allocation fédérale d'interruption.

2.3 Diminution collective du temps de travail

L'employeur peut introduire une diminution collective du temps de travail pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou pour une catégorie de celui-ci. Les travailleurs restent toutefois considérés comme des travailleurs à temps plein.

L'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixées par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale au sein de l'entreprise, par une modification du règlement de travail.

Dans le cadre de cette mesure, l'employeur bénéficie, pour chaque travailleur et chaque trimestre, d'une réduction des cotisations ONSS qui, selon le cas, varie de 600 à 1.150 EUR (en cas de diminution d'1/5 : 600 EUR ou 1.000 EUR en combinaison avec la semaine de 4 jours; en cas de diminution d'1/4 : 750 EUR ou 1.150 EUR en combinaison avec la semaine de 4 jours).

3 Dispositions finales

La présente loi n'entrera en vigueur qu'en cas de Brexit 'no-deal', à savoir le même jour que la loi du 3 avril 2019 relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, pour autant que le Royaume-Uni et l'Union européenne n'aient pas conclu d'accord sur leurs relations commerciales futures avant la fin de la période transitoire.

La loi cessera d'être en vigueur six mois après la date de son entrée en vigueur.