

Brexit : mesures temporaires de crise

le 30 décembre 2020

Le législateur belge a adopté une loi du 6 mars 2020 mettant en place des mesures temporaires de crise pour les employeurs en difficulté à la suite du Brexit.

Le 31 janvier 2020 a marqué la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne. Une période de transition allant du 1^{er} février 2020 au 31 décembre 2020 a été convenue. Les acquis européens et la libre circulation des personnes subsistent jusqu'au 31 décembre 2020. En d'autres termes, en pratique, presque rien ne change avant le 1^{er} janvier 2021. Cette période est mise à profit pour négocier un nouveau partenariat entre l'Union européenne et le Royaume-Uni.

D'après [la déclaration officielle \(https://www.premier.be/fr/accord-sur-le-brexit\)](https://www.premier.be/fr/accord-sur-le-brexit) du Premier ministre datant du 24 décembre 2020, un accord semble avoir été trouvé.

La Belgique a décidé de se préparer au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. En effet, les entreprises commerciales et de transport notamment, risquent de subir d'importantes perturbations. Une loi du 6 mars 2020 prévoit des mesures temporaires de crise en faveur des employeurs soumis à des difficultés économiques à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Qui ?

La loi du 6 mars 2020 s'applique aux employeurs qui rencontrent des difficultés économiques en raison du Brexit.

Plus précisément, il s'agit de l'employeur qui est reconnu par le ministre de l'Emploi comme étant affecté par une réduction d'au moins 5 % de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses commandes à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Comment ?

L'employeur en difficulté ne pourra toutefois bénéficier des mesures temporaires de crise que s'il est lié par une convention collective de travail conclue au niveau de sa commission paritaire ou, à défaut d'une telle CCT, s'il existe :

- pour les entreprises qui ont une délégation syndicale :
 - une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou ;
 - une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté approuvée par le Ministre de l'Emploi (à défaut d'une CCT d'entreprise conclue dans les deux semaines suivant le début des négociations).
- pour les entreprises sans délégation syndicale :
 - une demande de reconnaissance comme employeur en difficulté approuvée par le Ministre de l'Emploi ou ;
 - une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Quoi ?

L'objectif est de permettre aux entreprises de maintenir l'emploi tout en relançant leur activité. A cette fin, les entreprises pourront recourir au chômage temporaire ainsi qu'à la réduction individuelle et collective du temps de travail.

Chômage temporaire

Dans ce cadre, l'exécution du contrat de travail peut être totalement ou partiellement suspendue. Pour chaque jour pendant lequel le travailleur n'aura pas travaillé, l'employeur versera un supplément aux allocations de chômage dont le montant minimum est fixé à 5,63 EUR. Le paiement de ce supplément peut toutefois être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Réduction individuelle du temps de travail

Sur proposition de l'employeur, un travailleur occupé à temps plein pourra réduire ses prestations de travail à cinquième ou à mi-temps pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois. L'accord des parties devra être constaté par écrit selon les mêmes modalités que pour les contrats de travail à temps partiel.

Le travailleur qui réduit ainsi son temps de travail bénéficie d'une allocation au même titre qu'un travailleur en crédit-temps.

Réduction collective du temps de travail

L'employeur pourra réduire temporairement d'un quart ou d'un cinquième la durée du travail au sein de l'entreprise. Cette adaptation devra nécessairement être prévue par une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par une modification du règlement de travail.

Quand ?

Il s'agit de mesures temporaires qui ne seront d'application que pour une courte durée, à savoir 6 mois. L'idée est de permettre aux entreprises de s'adapter face aux premières conséquences du Brexit.

Afin que ces mesures entrent en vigueur, il fallait attendre l'entrée en vigueur de la loi du 3 avril 2019 relative au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (1). Or, cette dernière ne devait en principe entrer en vigueur que si le Royaume-Uni et l'Union européenne ne parvenaient pas à un accord sur leurs relations commerciales futures avant la fin de la période transitoire.

D'après la déclaration officielle (<https://www.premier.be/fr/accord-sur-le-brexit>) du Premier ministre du 24 décembre 2020, un accord semble avoir été trouvé.

L'arrêté royal du 22 décembre 2020 (2) prévoit toutefois que la loi du 3 avril 2019 telle que modifiée par la loi du 20 décembre 2020 (3) entre en vigueur le 1er janvier 2021. Par conséquent, les mesures précitées sont également en vigueur à partir du 1er janvier 2021.

Sources

Loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, M.B., 25 mars 2020.
(http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2020030604&table_name=loi)

Arrêté royal du 22 décembre 2020 fixant la date d'entrée en vigueur de diverses lois relatives au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, M.B., 29 décembre 2020.

Loi du 20 décembre 2020 modifiant diverses dispositions relatives au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, M.B., 29 décembre 2020.