

La crise

Mesures de crise pour les employés



Un employé averti en vaut deux

Un prétexte pour solder les droits des travailleurs ?

Acte Un : des banquiers cupides jouent l'argent de leurs clients dans des crédits «pourris». Ils prennent des risques insensés qui conduisent à une crise financière sans précédent.

Acte Deux : c'est l'ensemble de l'économie qui trinque - jusqu'à des pays entiers, comme l'Islande, qui se retrouvent au bord de la faillite. En moins de temps qu'il n'en faut pour le dire, des milliards d'euros sont mobilisés pour voler au secours des institutions financières.

Conséquence : il ne reste guère de moyens budgétaires pour de vraies mesures favorables à l'emploi. Or il y a urgence : certaines entrepri-

ses ont des problèmes de commandes ou bien de financement. Les « crédits pourris » vont-ils pourrir aussi les contrats d'emploi et les droits des travailleurs ?

Cette crise est un prétexte en or pour ceux qui veulent tirer vers le bas le statut et les droits des employés. On nous explique qu'avec moins de protection et moins de règles, les investisseurs vont accourir... et qu'en fin de compte ce sera bon pour les travailleurs.

Rien n'est moins vrai. C'est précisément le manque de règle et de contrôles sérieux qui a conduit à cette crise énorme. Nous pensons que la situation actuelle demande davantage de règles et de protection des emplois; c'est ce que nous avons cherché à obtenir dans la négociation des 3 mesures avec le gouvernement.

Plus d'informations
sur notre site spécial
www.mesuresdecrise.be



L'agenda caché des patrons

Bien sûr, dans certaines entreprises et même dans certains secteurs, la crise est bien réelle : nous n'allons pas faire comme s'il ne se passait rien... Mais ce serait aller un peu vite que de considérer que les problèmes se posent partout. Et ce serait se tromper entièrement que d'imaginer que les employés et leur statut sont la cause de cette crise !

Bien sûr, les problèmes exigent des solutions. Mais attention : le remède dont les patrons rêvaient était pire que le mal. Ils demandaient de généraliser le chômage temporaire aux employés. Avec un argument : il faut supprimer les différences entre ouvriers et employés. Comme si, en pleine crise, c'était là le problème le plus urgent; comme si on ne discutait pas déjà sérieusement de ces questions là par ailleurs.

Et comme si la seule façon de supprimer ces différences était de généraliser la mesure la moins protectrice et la moins coûteuse pour eux ! En réalité, sur ce dossier comme sur d'autres objectifs patronaux traditionnels, la crise sert de prétexte commode, tant aux patrons qu'au monde politique, pour l'éternelle rengaine : plus de liberté pour les entreprises, moins de sécurité pour les travailleurs.

Une dure négociation qui a porté ses fruits !

Ces mêmes patrons qui criaient à l'urgence pour chambouler le statut des employés ont soudain

calé dès que nous avons voulu chercher des accords raisonnables. Du coup, c'est le gouvernement qui a hérité du dossier. Avec une idée fixe du côté libéral : chômage économique pour les employés, tout de suite, sans conditions, sans négociation aucune. Et bien entendu, sans que les entreprises doivent participer au financement des allocations pour les employés qui seraient mis en chômage temporaire.

Comme d'habitude, ceux qui passent leur temps à dénigrer l'Etat se tournent vers lui pour demander de financer (avec l'argent des contribuables) leurs projets de flexibilité à tout va.

De notre côté, comme syndicats, nous avons toujours plaidé pour des mesures alternatives et temporaires. Les luttes menées en ce sens ont été en grande partie couronnées de succès. Primo, les mesures concoctées par le gouvernement sont ainsi strictement temporaires : elles sont d'application jusqu'à la fin de l'année et ne pourraient être prolongées qu'une fois et jusqu'au 30 juin 2010. Secundo, une vraie concertation est mise en place pour l'application de ces mesures. D'abord au niveau sectoriel, ensuite seulement au niveau des entreprises.

Enfin, le fait d'avoir empêché la généralisation immédiate du chômage temporaire aux employés nous permettra de reprendre globalement le débat sur l'harmonisation des statuts ouvrier / employé, et de peser efficacement pour augmenter les préavis des ouvriers et des employés ayant des préavis courts - ce qui est la seule façon d'éviter une « harmonisation » qui nivellerait demain nos préavis vers le bas.

Trois mesures temporaires

Une première mesure peut être mise en œuvre dans toutes les entreprises ; les 2 suivantes seulement dans des entreprises «en difficulté». Elles seront en vigueur du 1/7 au 31/12 2009 - période qui peut être renouvelée une seule fois, jusqu'au 30/6/2010.

1 Réduction du temps de travail

Une réduction collective du temps de travail peut intervenir dans les entreprises via une convention collective d'entreprise. Cette réduction du temps de travail est temporaire, limitée à la période de validité de la loi (juillet à décembre 2009) et permet une réduction à 4/5 ou 3/4 du temps de travail, avec ou sans passage à la semaine de 4 jours.

En plus d'une réduction de la masse salariale correspondant à la réduction du temps de travail, l'employeur se voit octroyer une réduction substantielle des cotisations de sécurité sociale. Au moins les trois quarts de cette somme accordée à l'employeur doivent cependant être remboursés aux travailleurs sous la forme d'une compensation salariale.

En cas de réduction d'1/5, cette compensation s'élève à minimum 150 €/mois et à 250 €/mois si la réduction du temps de travail s'accompagne de l'introduction de la semaine de 4 jours.

En cas de réduction d'1/4, cette compensation s'élève à minimum 187,50 €/mois et à 287,50 €/mois si la réduction du temps de travail s'accompagne de l'introduction de la semaine de 4 jours.

Deux mesures pour les entreprises en difficulté économique

Le recours aux 2 mesures spécifiques, à savoir le « crédit-temps de crise » et la « suspension collective du contrat de travail », est soumis à des conditions supplémentaires. L'entreprise doit être effectivement confrontée à des problèmes économiques, c'est-à-dire un déclin du chiffre d'affaires d'au moins 20% ou un taux de chômage économique des ouvriers d'au moins 20% des jours de travail dans l'entreprise.

En outre, l'introduction de ces mesures nécessite une concertation au niveau de l'ensemble du secteur. Après cela, la concertation peut éventuellement être menée au niveau de l'entreprise. S'il y a une délégation syndicale, elle doit être impliquée dans cette concertation. S'il n'y en a pas ou s'il n'y a pas eu d'accord avec la délégation endéans les 15 jours, l'employeur peut alors établir un plan d'entreprise. Celui-ci ne peut être mis en œuvre que si la commission mise en place à cet effet le juge valable.

2 Crédit-temps de crise

Cette mesure vise la mise en place d'un temps partiel temporaire et volontaire, complété par une allocation de l'ONEm. On peut comparer cette mesure avec le système du crédit-temps, mais il faut noter que l'allocation complémentaire est plus élevée et que les conditions d'ancienneté et d'occupation requises pour le crédit-temps ne sont pas nécessaires ici.



Il s'agit d'une adaptation du contrat à temps plein par une diminution à mi-temps ou à 4/5 durant une période allant de 1 à 6 mois. Pour une réduction des prestations à mi-temps, le travailleur reçoit une allocation complémentaire de 442,57 € par mois. S'il fait le choix du contrat 4/5, le travailleur reçoit en plus de son salaire une allocation de 188,82 € par mois s'il a moins de 50 ans et 248,08 € par mois à partir de 50 ans. Par ailleurs, il y a des mesures spécifiques de protection contre le licenciement. Par exemple, le paiement d'une éventuelle indemnité de licenciement devrait être calculé sur base d'un salaire à temps plein.

3 Suspension collective de crise

Cette troisième formule est comparable au système de chômage économique des ouvriers mais elle comporte un certain nombre de garanties. Elle peut consister en une suspension complète des prestations durant maximum 16 semaines par année calendrier ou en une suspension partielle (au moins deux jours de travail par semaine), avec un maximum de 26 semaines par année calendrier. Une combinaison des deux est possible, deux semaines de suspension partielle sont alors considérées comme égales à une semaine de suspension complète.

Il y a un maintien du salaire pour les jours de travail effectif et une allocation de l'ONEm pour les jours de suspension. Une allocation complémentaire est par ailleurs payée par l'employeur pour ces jours de suspension. Cette allocation doit être au minimum égale à l'allocation reçue par les ouvriers (de l'entreprise) en cas de chômage économique. Il doit y avoir un complément pour les employés, même si n'y en avait pas jusque là pour les ouvriers.

Le système ne peut être introduit que moyennant le respect des procédures de notification dans l'entreprise et à l'égard de l'ONEm. En outre, les employés concernés doivent avoir épuisé tous les jours de repos compensatoire auxquels ils ont droit.

Que faire ? Prendre contact avec la CNE ou la CSC !

Nous voulons avant tout éviter que les employeurs imposent leurs propositions unilatérales sans passer par la concertation. C'est pourquoi nous sommes partisans d'accords collectifs. Le système selon lequel l'employeur "s'arrange" avec un travailleur individuel tourne toujours au désavantage de ce dernier. Ce travailleur individuel n'a en effet pas d'autre choix que d'accepter la demande de l'employeur: en général, leurs désirs sont des ordres ...

Par conséquent, nous vous conseillons de réagir s'il est question de la mise en œuvre d'une de ces mesures dans votre entreprise. S'il y a, au sein de votre entreprise ou institution, un-e délégué-e syndical-e, prenez contact avec elle ou lui pour tout problème éventuel. S'il n'y a pas de représentants syndicaux chez vous, prenez contact avec la CNE de votre région ou surfez sur le site www.cne-gnc.be pour trouver nos coordonnées locales et les numéros de téléphone utiles.

Bien sûr, vous pouvez également vous diriger pour toute information supplémentaire vers les bureaux régionaux de la CSC les plus proches de chez vous. En cas de suspension collective du contrat de travail (la troisième mesure), vous devrez également constituer un dossier équivalent à celui du chômage (temporaire). La façon la plus sûre est de le faire via ces bureaux régionaux de la CSC. C'est un service que nous offrons à nos affiliés en tant qu'organisme de paiement : et c'est aussi pour la qualité de ses services que la CSC grandit chaque année et a dépassé 1,6 million de membres.