|  |
| --- |
| **Annexe explicative au formulaire de demande :**  **Mesures corona temporaires** |

Le formulaire peut être soumis en ligne via [cette application](https://transfert.emploi.belgique.be/).  
Pour ce faire, le document doit être soumis au format .pdf et doit être signé avec l’e-ID. Toutes les informations pratiques sur la signature d’un .pdf via l’e-ID sont disponibles sur : <https://eid.belgium.be/fr/signatures-numeriques>.

Ou être renvoyé à la Direction générale des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles.

# **Rubrique I – Base juridique (pour info)**

Si vous le souhaitez, vous pouvez consulter l’intégralité du texte législatif paru au Moniteur Belge du 1er juillet 2020 sur le site du [SPF Justice](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl).

# **Rubrique II – Données relatives à l’entreprise**

Cette rubrique reprend les données administratives de votre entreprise. Veuillez cocher les cases nécessaires ; si une case est cochée, la sous-question doit être remplie.

# **Rubrique III – quelles mesures temporaires SOUHAITEZ-VOUS UTiLISER ?**

La durée de ces mesures Corona est calculée comme suit :

1. **Réduction du temps de travail** : maximum 1 an ; les dates de début et de fin de la réduction du temps de travail tombent dans la période de reconnaissance en tant qu’entreprise en difficulté ou en restructuration et cette reconnaissance commence entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020.  
   Vous pouvez bénéficier de cette mesure au plus tôt à partir du 01.07.2020.
2. **Crédit-temps Corona** : la période ne peut être inférieure à un mois et peut être appliquée pour une durée maximale de 6 mois. Cette période doit se situer dans la période pendant laquelle l’employeur est reconnu comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficultés. Cette période de reconnaissance doit débuter au plus tôt le 01.03.2020 et au plus tard le 31/12/2020. Vous pouvez bénéficier de cette mesure au plus tôt à partir du 01.07.2020.
3. **Emploi de fin de carrière- Corona**: le droit d’accès à cette mesure est octroyé pour une période minimale d’un mois et sans durée maximale aux travailleurs à temps plein de 55 ans ou plus. La date de prise de cours de la réduction des prestations à mi-temps ou d’un cinquième doit se situer pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration qui doit débuter entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Vous pouvez faire usage de cette mesure au plus tôt à partir du 01.07.2020.

# **Rubrique IV – Informations nécessaires à la reconnaissance des entreprises en difficulté ou en restructuration**

**8. Pour l’application de cette ou ces mesures, quelle reconnaissance souhaitez-vous obtenir ?**

L’entreprise ne peut invoquer qu’un seul critère pour être reconnu en difficulté ou en restructuration :

1. **Une reconnaissance en tant qu’entreprise en restructuration sur la base d’un licenciement collectif**

L’entreprise fait application de l’article 15,1°de l’Arrêté Royal du 03.05.2007.

Il faut entendre par entreprise en restructuration l'entreprise remplissant une des conditions suivantes :

1° L'entreprise qui, conformément aux procédures prévues par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif et par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, procède à un licenciement collectif.

La présente disposition ne s'applique que pour autant que l'entreprise ait procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la date de reconnaissance.

- Pour les entreprises occupant plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner **au moins 10 travailleurs**.

- Pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, le licenciement doit concerner **au moins 10 p.c.** du nombre de travailleurs occupés.

Une distinction est opérée entre :

1. l'entreprise avec plus de 20 et moins de 100 travailleurs qui procède à un licenciement collectif d’ au moins 10 travailleurs ;

b) l'entreprise procédant à un licenciement collectif concernant au moins 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés ;

c) l'entreprise occupant 20 travailleurs ou moins, en cas de licenciement d'au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs, et d'au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans ce dernier cas, l'entreprise doit respecter la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 et par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Pour l'application de ce 1°, le nombre de travailleurs occupés doit être déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976.

Pour atteindre le pourcentage mentionné sous b) sont assimiles à des licenciements, le nombre d'équivalents à temps plein de baisse du volume de travail, résultat des efforts en matière de redistribution de travail, visé à l'article 17, § 4, 1°.

Pour atteindre le pourcentage mentionné sous b) sont seulement pris en compte les licenciements des travailleurs, qui au moment de l'information communiquée par l'employeur aux représentants des travailleurs en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 de son intention de procéder à un licenciement collectif, ont une ancienneté de deux ans au sein de l'entreprise.

Rubrique IV. a. reconnaissance en tant qu’entreprise en restructuration sur base d’un licenciement collectif

**9. Quel était le nombre moyen de travailleurs (en service – en 2019) pour l’unité technique d’exploitation ?**

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs, il est tenu compte du nombre de travailleurs occupés en moyenne dans l’entreprise (=UTE) au cours de l’année civile précédant le licenciement collectif. Les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ne sont pas pris en compte sauf, en cas de résiliation anticipée du contrat de travail à durée déterminée dans le cadre du licenciement collectif.

Il s'agit de "l'unité technique d'exploitation" visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Cette réglementation n'est donc pas applicable à l'entité juridique en tant que telle, mais bien à chaque division de l'entreprise qui sur base de critères économiques et sociaux, au sein desquels les critères sociaux priment, présente une autonomie et une indépendance (pour cela, en pratique, on examine généralement s'il y a un seul conseil d'entreprise et un seul comité pour la prévention et la protection au travail ou bien si la division concernée dispose elle-même de tels organes de participation).

Les dispositions concernant le licenciement collectif sont applicables non seulement aux entreprises à finalité industrielle ou économique, mais également aux entreprises ne poursuivant pas une telle finalité, comme les A.S.B.L., les hôpitaux, les maisons de repos, les associations professionnelles, etc…

Les dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif. Ce nombre moyen de travailleurs est calculé sur la base des déclarations (par trimestre) auprès de l'O.N.S.S.

**10. Quand l’annonce du licenciement collectif a-t-elle été faite et combien de licenciements ont été annoncés ?**

Aux fins de la reconnaissance, le licenciement doit être annoncé par l’employeur aux représentant des travailleurs (le conseil d’entreprise, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, les travailleurs).

Le point :

10 a. Correspond à la date à laquelle l'intention de procéder au licenciement collectif a été annoncée au conseil d'entreprise, suivie de la lettre de notification envoyée au directeur du service sous-régional de l'emploi (1ère lettre au VDAB/FOREM ou à ACTIRIS) du lieu où l'entreprise est située et au président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

10 b. Correspond au nombre de licenciements annoncés (= par tête)

Bref aperçu par ordre chronologique des obligations d'information et de consultation de l'employeur dans le cadre du licenciement collectif :

* L'employeur a l'intention de procéder à un licenciement collectif (= l’annonce).
* L'employeur doit fournir tout renseignement utile aux représentants des travailleurs (conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, au comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut aux travailleurs) et leur communiquer en tout cas, par une communication écrite, les informations légalement prévues (plus d’info [ici](https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif#toc_heading_2)) la date de notification du licenciement collectif au VDAB/FOREM ou à ACTIRIS et au président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
* L'employeur doit, en outre, envoyer une copie de cette information écrite au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise (VDAB/FOREM ou ACTIRIS) et au Président du Comité de direction du SPF ETCS.
* L'employeur doit consulter les représentants des travailleurs (conseil d'entreprise / délégation syndicale / travailleurs) sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif et les possibilités d'en atténuer les conséquences (mesures sociales d'accompagnement en vue du reclassement ou de la reconversion des travailleurs licenciés). Les représentants des travailleurs peuvent poser des questions, faire des propositions ou des remarques.
* L'employeur examine ces questions, propositions ou remarques et y répond.
* Au terme de la procédure d'information et de consultation, si l'employeur décide de procéder au licenciement collectif, il doit le notifié, entre autres, au directeur sous-régional de l’emploi : la 2e lettre est envoyée au VDAB/FOREM ou ACTIRIS (= la notification).

**11. Quand cette notification a-t-elle eu lieu et combien de licenciements ont été notifiés ?**

Le point :

11 a. Correspond à la date de notification du licenciement collectif au VDAB/FOREM ou à ACTIRIS et au président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;

11 b. Correspond au nombre de licenciements notifiés (= par tête).

**12. Dans quel délai le licenciement collectif sera-t-il effectué ?**

12.a. La date de début correspond à la date du premier licenciement ;

12.b. La date de fin correspond à la date du dernier licenciement.

1. **Une reconnaissance en tant qu’entreprise en restructuration sur la base du taux de chômage économique des ouvriers**

L’entreprise fait application de l’article 15,2° de l’Arrêté Royal du 03.05.2007 :

*L'entreprise qui, en application des dispositions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a connu pour l'année qui précède la demande de reconnaissance ou les 4 trimestres précédant la demande un nombre de journées de chômage au moins égal à 20 p.c. du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'Office national de sécurité sociale.*

*L'application de cette disposition est toutefois limitée aux entreprises occupant au moins 50 p.c. des travailleurs sous contrats de travail d'ouvrier.*

Rubrique IV. b. RECONNAISSANCE EN TANT QU’ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION SUR BASE DU TAUX DE CHOMAGE ECONOMIQUE DES OUVRIERS D’AU MOINS 20 % DU NOMBRE TOTAL DE JOURS DÉCLARÉS POUR LES TRAVAILLEURS À L’ONSS (ART. 15,2°)

Ce critère ne peut être invoqué que si l’entreprise emploie au moins 50 % du personnel sous contrat d’ouvrier.

L'entreprise (= l'entité juridique) qui, au cours de l'année ou des 4 trimestres précédant la demande, a connu un nombre de jours de chômage au moins égal à 20 % du nombre total de jours déclarés pour les travailleurs à l'ONSS.

**13. Nombre de travailleurs (en service) à la date de la demande :**       (nombre 1)

**14. Nombre de travailleurs ouvriers (en service) à la date de demande :**       (nombre 2)

(Si le nombre 2 n’est pas égal à 50 % du nombre 1, vous ne pouvez pas invoquer ce critère)

**15. Nombre total de jours déclarés à l’ONSS pour le secteur des ouvriers** : tous les jours pour les ouvriers mentionnés sur les déclarations à l’ONSS de l'année qui précède la demande de reconnaissance ou des 4 derniers trimestres précédant la demande(y compris les jours de chômage économique)quel que soit le code DMFA :       (nombre 3)

**16. Nombre total de jours de chômage économique pour l'année qui précède la demande de reconnaissance ou les 4 derniers trimestres précédant la demande pour le secteur des ouvriers (jours DMFA code 71) :**      (nombre 4)

**17. Nombre total de jours de chômage pour ouvriers suite au cas de force majeure de la pandémie** COVID-19 et qui sont situés dans l’année 2020 (DMFA-code 77).      (nombre 5)

Si le nombre 4 + 5 n’est pas égal à 20 % du nombre 3, vous ne remplissez pas la condition requise pour la reconnaissance sur cette base.

Rubrique IV. c. Reconnaissance en tant qu’entreprise en difficulté SUR BASE DES COMPTES ANNUELS :

18. L’entreprise fait application de l’article 14 de l’Arrêté Royal du 03.05.2007 qui prévoit :

*Pour l'application de ce critère, on entend par entreprise en difficulté,**l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.*

*Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'entreprise doit présenter les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée.*

*Si l'entreprise fait partie de l'entité juridique, économique ou financière qui établit un compte annuel consolidé, seul le compte annuel de cette entité pour les exercices précités est pris en considération. » Seuls les comptes annuels consolidés au niveau belge sont pris en compte.*

Dans le cadre de la reconnaissance pour l’application des mesures CORONA, il vous est demandé de remplir le point **18. Données financières.**Ce tableau doit être rempli dans son intégralité afin de permettre de déterminer si vous remplissez ce critère de reconnaissance.

Veuillez, en outre, indiquez si les comptes annuels invoqués ont été consolidés.

Rubrique V : Période de reconnaissance DEMANDÉE :

**19. Période de reconnaissance demandée :**  du ----/----/------- au -----/-----/------

**Attention :** la période de réduction des prestations de travail doit :

1. se situer dans la période de reconnaissance en tant qu’entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté (sauf pour la mesure relative aux emplois de fin de carrière – corona qui n’a pas de durée maximale) ;

et

1. commencer au plus tôt le 1er mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Durée maximale de reconnaissance pour les entreprises touchées par des licenciements collectifs : la reconnaissance commence à la date de l’annonce du licenciement collectif et se termine au plus tard 2 ans après la date de notification du licenciement collectif.

Durée maximale de reconnaissance pour les entreprises sans licenciement collectif : 1 an (l’employeur détermine lui-même la date de début).

# **Rubrique VI – Plan de reStructuration** (à ajouter en annexe)

**20. Très important : Cette demande doit être accompagnée d’un plan de restructuration qui doit être joint en annexe de la présente demande ainsi que la preuve que le plan a été soumis pour avis au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, ou, à défaut, au comité de prévention ou, à défaut, aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.**

Le plan de restructuration décrit la situation actuelle de l’entreprise et les circonstances à l’origine des difficultés actuelles. En outre, le plan doit présenter les prévisions économiques et leur impact sur l’emploi.

Vous trouverez plus d’information sur le contenu du plans de restructuration [ici](https://werk.belgie.be/nl/themas/werkloosheid-en-weer-aan-het-werk/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoeslag)

# **Rubrique VII : dérogation dans le cadre du Régime de chômage avec complément d’entreprise**

**21. Cette demande d’introduction des mesures corona est-elle combinée avec une demande en vue d’obtenir des dérogations au régi de chômage avec complément d’entreprise ?**

L’entreprise doit indiquer si elle souhaite obtenir des dérogations en matière de Régime de Chômage avec Complément d’entreprise telles que l’abaissement de de l’âge, le non -remplacement du travailleur bénéficiant du RCC ou la réduction du délai de préavis.

***Important :*** *si ces mesures sont combinées avec une demande de reconnaissance en tant qu’entreprise en difficulté ou en restructuration en vue d’abaisser l’âge de départ en régime de Chômage avec complément d’entreprise, vous devez, en outre,* ***fournir tous les renseignements****/documents nécessaires pour cette reconnaissance.*

*Vous trouverez toutes les informations utiles pour la constitution d’un dossier RCC,* [*ici*](https://emploi.belgique.be/fr/themes/chomage-et-retour-au-travail/chomage-avec-complement-dentreprise)

L’employeur certifie que le formulaire a été correctement rempli, celui-ci pourra dès lors, être utilisé par l’Administration ou dans le cadre d’une action en justice en cas de contestation