

SECTEUR DES TITRES-SERVICES (CP 322.01)

# CHÔMAGE ÉCONOMIQUE



**FGTB**

**Centrale Générale**

*Ensemble, on est plus forts*



[WWW.ACCG.BE](http://WWW.ACCG.BE)



## SOMMAIRE

- 3 Chômage économique
- 3 CCT sectorielle
- 4 Concertation en entreprise
- 6 Travail de remplacement
- 6 Chiffres relatifs au chômage économique
- 7 Informer les travailleurs
- 7 Paperasses: quelques conseils

[WWW.ACCG.BE](http://WWW.ACCG.BE)

# CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

Officiellement, le chômage économique est désigné sous l'appellation "chômage temporaire pour raisons économiques". Il permet aux employeurs confrontés temporairement à une pénurie de travail pour leur personnel, de le mettre en inactivité (suspension temporaire du contrat de travail).

Durant cette période, le travailleur a droit à des allocations de chômage ainsi qu'à une indemnité de l'employeur de sorte que la perte salariale reste limitée.

Le recours au chômage économique suppose le respect de diverses conditions:

- le manque de travail doit avoir une cause économique ;
- la pénurie de travail doit être temporaire.

## CCT SECTORIELLE

Les employeurs dans le secteur des titres-services abusent parfois du chômage économique. Les victimes en sont les travailleurs et la société. Cela signifie moins de revenus pour les travailleurs et plus de dépenses « chômage » pour la société.

Soucieux de combattre ces abus et d'offrir une meilleure protection aux travailleurs de ce secteur, nous avons conclu une convention collective de travail.

Cette CCT mentionne 2 situations précises dans laquelle il ne peut être fait usage du chômage économique.

Cette même CCT a, toutefois, aussi ses limites car, par exemple, elle n'énumère pas les cas dans lesquels le recours au chômage économique est permis. Nous aurions aimé davantage de précisions, mais convaincre les employeurs de cette nécessité s'est avérée impossible.

Il est néanmoins important que cette CCT soit correctement appliquée dans les entreprises, ce qui n'est envisageable qu'avec l'aide de nos militants.



# CONCERTATION EN ENTREPRISE

La CCT constitue l'occasion, par excellence, d'engager une discussion au sein de votre entreprise sur le chômage économique et d'aboutir à des dispositions plus précises dans ce domaine.

La présente brochure doit vous servir d'outil, elle comporte une série d'arguments utiles et vous fournit quelques propositions concrètes.

Sur base de nos expériences, nous distinguons 4 situations pouvant donner lieu à débat en cas de recours au chômage économique:

- maladie du travailleur
- absence imprévue du client
- absence prévue du client
- résiliation du contrat par le client.

## 1. MALADIE DU TRAVAILLEUR

A ce sujet, la CCT est très claire et dit:

*En cas de suspension du contrat de travail pour maladie justifiée par un certificat médical, le travailleur concerné ne peut être mis en chômage économique. Cela vaut pour toute la durée de la maladie. Conformément à la législation en vigueur, le salaire garanti est dû.*

Cela n'est pas d'application

- si le travailleur concerné se trouvait déjà effectivement en chômage économique le/les jour(s) ouvrable(s) précédant le début de la maladie

ou

- si 2 jours ouvrables de l'entreprise avant le début de la période de maladie au moins, le travailleur a été informé par écrit qu'il serait mis en chômage économique au plus tard au moment du début de la période de maladie. Par 'jour ouvrable de l'entreprise' l'on comprend les jours durant lesquels des prestations pourraient être effectuées selon le règlement de travail.

En d'autres termes, si une personne fait savoir qu'elle est malade, l'employeur ne peut la mettre en chômage économique. La seule exception est le cas où le chômage économique avait déjà été planifié plus tôt.

L'employeur est tenu de verser le salaire garanti. Cela n'ouvre plus à aucune discussion.

## 2. ABSENCE IMPRÉVUE DU CLIENT

A ce sujet également, le texte de la CCT ne laisse rien à désirer:

*En cas d'absence imprévue d'un client entraînant l'impossibilité totale ou partielle d'assurer la prestation de travail prévue, l'employeur concerné ne peut faire usage au chômage économique.*

*Si aucune prestation de substitution n'est prévue, le salaire afférent à la prestation de travail prévue – est dû.*

*En cas d'absence imprévue d'un client, l'employeur ne peut pas obliger le travailleur de prendre un congé rémunéré ou non pour combler les heures afférentes à la prestation prévue.*

En d'autres termes, le chômage économique ne peut être invoqué si le travailleur trouve porte close chez son client. Ce travailleur ne peut être obligé de prendre un jour de congé payé ou non. L'employeur doit lui verser son salaire.

L'employeur peut naturellement toujours lui proposer un travail de remplacement, mais cela n'est pas aussi simple dans la pratique...

Dans ce cas également, il n'y a pas de discussion possible. Les employeurs argumenteront toutefois l'absence de recettes (pas de perception de titres-services) et qu'il leur est donc difficile de payer un salaire.

Or, les employeurs ont la responsabilité de convenir d'engagements précis avec les clients. Ainsi, par exemple, une solution pourrait consister à prévoir dans le contrat, le versement d'une indemnité par le client en cas d'absence imprévue.

### 3. ABSENCE PRÉVUE DU CLIENT

En l'occurrence, le client a fait savoir à l'avance que la prestation prévue ne pourrait être assurée pour raison, par exemple, de vacances dudit client.

La CCT ne mentionne rien à ce sujet alors que ce cas se présente fréquemment dans la pratique.

Par conséquent, il est important de prendre des dispositions à ce sujet au niveau de l'entreprise.

Pour ce faire, nous pensons que les directives suivantes pourraient aider:

1. l'employeur doit, en premier lieu, essayer de proposer un travail de remplacement ;
2. l'employeur ne peut obliger le travailleur de prendre un jour de congé payé ou non ;
3. dans le cas d'un système d'horaires variables, la possibilité existe que le travailleur prenne des heures de récupération ;
4. la dernière possibilité est le recours au chômage économique.

### 4. RÉSILIATION DU CONTRAT PAR LE CLIENT

Un client résilie son contrat et il ne se présente pas immédiatement un nouveau client pour combler les heures devenues vacantes. C'est le silence total à ce sujet dans la CCT. Or, cette situation n'est pas purement théorique, mais se produit effectivement.

Par conséquent, il est important de convenir également de dispositions à ce sujet au niveau de l'entreprise.

En l'occurrence, nous songeons aux directives suivantes:

1. l'employeur doit, en premier lieu, essayer de proposer un travail de remplacement ;
2. à défaut, le chômage économique peut être invoqué.

#### IMPORTANT

Un travailleur ne peut pas être mis en chômage économique une demi-journée. Le droit à l'indemnité de chômage est ouvert uniquement dans le cas où tu ne touches pas de salaire pour toute une journée. Ainsi, si tu ne travailles pas le matin mais bien l'après-midi, tu ne recevras pas d'indemnité de chômage. Dans cette situation, l'employeur est obligé de te rémunérer intégralement.



# TRAVAIL DE REMPLACEMENT

Comme vous avez pu le constater à la lecture de ce qui précède, nous évoquons 3 cas dans lesquels l'employeur doit, en premier lieu, proposer un travail de remplacement. En effet, notre réflexe syndical nous conforte dans notre position que ni les travailleurs, ni la société ne peuvent être les dupes.

En cas de chômage économique, le travailleur subit encore toujours une perte de revenus et c'est à la collectivité (via la sécurité sociale) de prendre la facture en charge.

Nous tenons à ce que les employeurs veillent d'abord à assumer leurs responsabilités et à remplir leurs obligations c.-à-d. proposer du travail!

Nous savons que tous les travailleurs ne sont pas pressés d'avoir un emploi de remplacement, e.a. en raison de l'importante flexibilité que les employeurs attendent d'eux dans ce cas.

L'utilité est donc évidente de convenir de dispositions dans ce domaine. Concrètement cela peut être:

- la définition de ce qui est une distance acceptable pour se rendre chez un autre client?
- la définition d'un timing:
  - quand la prestation doit-elle être fournie?
  - quand le travailleur doit-il être prévenu à ce sujet?
- ....

# CHIFFRES RELATIFS AU CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

Vous pouvez obtenir des données chiffrées concernant le chômage économique dans votre entreprise via le canal de la concertation sociale (CE/CPPT/DS).

Ces chiffres portent sur le nombre de travailleurs, le nombre de jours chômés... Il peut s'avérer utile de ventiler ces chiffres par région ou bureau.

N'hésitez pas à demander cette information car elle vous permet de vous forger une idée générale du chômage

économique dans votre entreprise et de suivre son évolution. De plus il peut parfois être intéressant de demander aussi le nombre de jours d'absence autorisée. Il arrive que des entreprises aient peu de jours de chômage économique et beaucoup de jours pour absence autorisée. Cela peut faire croire que l'employeur place les travailleurs en absence autorisée alors que le salaire doit être payé ou encore que le chômage économique doit être réclamé.



# INFORMER LES TRAVAILLEURS

Pensez à informer les travailleurs de l'entreprise sur les dispositions qui ont été convenues quant à l'usage du chômage économique. Par ce biais, tu pourras veiller à ce que lesdites mesures soient effectivement appliquées et ne restent pas lettre morte. Nous sommes ainsi aussi en mesure de véritablement représenter quelque chose pour nos affiliés et les travailleurs.

Mais avant tout, il est important que le syndicat puisse aider le travailleur / la travailleuse à :

- ne pas signer de document par lequel il marque son accord quant au nombre de jours d'absence autorisée
- compléter lui-même / elle-même les documents pour chômage économique plutôt que de les faire compléter par l'employeur.
- tenir un agenda régulier indiquant quand et chez quel client il/elle travaille.

Les points ci-dessus doivent aussi faire l'objet d'une information aux travailleurs.

## PAPERASSES: QUELQUES CONSEILS

Lorsque vous vous retrouvez en chômage économique, vous êtes confrontés à bon nombre de règles complexes et de paperasses de toute nature. Que faire?

**PREMIÈREMENT:** Contactez le service Chômage de la FGTB pour introduire votre demande d'allocation.

**DEUXIÈMEMENT:** Vous devez recevoir une carte de contrôle (C.3.2.A) de l'employeur et ceci, au plus tard, le premier jour que vous chômez. Lisez attentivement les explications figurant sur cette carte. Conservez-la durant tout le mois afin d'être en règle en cas de contrôle éventuel de l'ONEm.

Si vous recevez une convocation pour aller travailler, indiquer le sur la carte de contrôle avant d'entamer vos prestations.

**TROISIÈMEMENT:** C'est au plus tôt à la fin du mois que vous déposez à la FGTB, dûment complétée et signée, la carte C.3.2.A accompagnée du formulaire C.3.2-employeur que vous devez recevoir de votre patron. Il est également possible que votre employeur ait déjà transmis toutes les données utiles par la voie électronique en quel cas seule la carte C.3.2.A est à remettre à la FGTB.

LE PRINCIPAL CONSEIL  
EST ET RESTE:  
EN CAS  
DE DOUTE,  
CONTACTEZ  
LA FGTB !



Editeur responsable

Alain Clauwaert  
Centrale Générale  
rue Haute 26-28  
1000 Bruxelles

Octobre 2014

**FGTB**  
**Centrale Générale**  
*Ensemble, on est plus forts*



[WWW.ACCG.BE](http://WWW.ACCG.BE)