

> HORECA (CP302)

Dérogation en cas de chômage économique

Prolongation de la dérogation

Ce 03/06/2010, l'Arrêté Royal fixant, pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier, a été publié au Moniteur Belge.

Pour rappel, le secteur Horeca dispose de dérogations en matière de chômage économique. Ces dérogations peuvent être particulièrement utiles en temps de crise économique, afin d'éviter des licenciements secs.

L'Arrêté Royal précédent cessait d'être en vigueur au 01/04/2010. Depuis le 03/06/2010, la dérogation est de nouveau en vigueur et ce jusqu'au 1^{er} avril 2012.

Quelle est le contenu de cette dérogation?

En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail

d'ouvrier peut être totalement suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré à partir du septième jour suivant celui de la notification.

La notification s'effectue par lettre recommandée adressée au travailleur. Elle mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin et les dates auxquelles les ouvriers seront mis en chômage.

La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser trois mois.

Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat de travail a atteint la durée maximale de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse

prendre cours.

Le régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée maximale de six mois s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail.

A défaut, la durée de régime de travail à temps réduit ne peut dépasser quatre semaines.

Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximale de six mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Le nombre maximal de journées de chômage dans un régime de travail à temps réduit est fixé à quatre jours quand il s'agit d'un

régime hebdomadaire. Lorsqu'il est travaillé une semaine sur deux, ce nombre maximal est porté à huit en régime de cinq jours par semaine et à dix en régime de six jours par semaine.

L'indemnité complémentaire pour chômage économique

Cette dernière est toujours restée d'application (y compris entre la période du 01/04/2010 et du 03/06/2010).

En cas de manque de travail total ou partiel pour motifs économiques, les ouvriers ont droit à une indemnité de sécurité d'existence lorsqu'ils satisfont aux conditions suivantes:

1. être liés par un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel;
2. avoir au moins 9 mois d'ancienneté au sein de la même entreprise au moment où le contrat de travail est suspendu par manque de travail pour motifs économiques.

Par année civile, l'indemnité de sé-

curité d'existence n'est payable que pour les 90 premiers jours ouvrables durant lesquels le travailleur est effectivement en chômage par manque de travail pour motifs économiques.

Lorsque le travailleur atteint une ancienneté de 9 mois dans la même entreprise, dans une période ininterrompue de chômage économique, les 90 premiers jours débutent au premier jour de cette période de manque de travail pour motifs économiques.

L'indemnité de sécurité d'existence s'élève à 0,4689€ par heure multiplié par le nombre d'heures prévues à l'horaire du travailleur le jour où il est en chômage pour motifs économiques.

L'indemnité de sécurité d'existence est à charge de l'employeur et doit être payée le premier jour effectif de paiement des salaires qui suit la période de manque de travail pour motifs économiques.

> HORTICULTURE (CP145)

Prolongation du régime de sécurité sociale spécifique pour le travail saisonnier dans la culture des chicons

Dans le secteur d'activité des chicons, une dérogation prévoit de pouvoir employer un travailleur sous statut de saisonnier jusqu'à 100 jours par année calendrier (au lieu des 65 jours prévus pour le secteur horticole en général).

La Commission Paritaire saisie par le CNT pour rendre un avis

La possibilité de dérogation cessait d'être en vigueur au 01/06/2010. Saisie par le Conseil National du Travail (CNT), la Commission Paritaire de l'Horticulture (CP 145) a rendu, en date du 1^{er} juin, un avis positif pour une prolongation d'un an de cette dérogation (jusqu'au 30/06/2011). Une nouvelle évaluation est prévue en avril 2011.

Cet avis est basé sur une étude d'évaluation de cette mesure, et tient compte des caractéristiques très spécifiques de ce secteur d'activité:

- un secteur en crise (coûts de production supérieurs au prix d'achat, détérioration de la position concurrentielle de la Belgique au niveau international)
- le caractère très saisonnier de ce secteur
- une majorité de petites entreprises familiales
- un secteur à forte intensité de main d'œuvre
- une partie importante des travailleurs sont des pensionnés et des femmes au foyer

C'est maintenant au CNT, sur base de l'avis de la commission paritaire, de se prononcer sur la demande de prolongation de cette dérogation.

Caractéristiques spécifiques du**travail dans le secteur d'activité des chicons**

Besoin de connaissance et d'expérience: le chicon est un **produit de qualité** qui doit être manipulé avec grand soin. C'est la raison pour laquelle il est important que le personnel connaisse le produit et sache le manipuler. Voilà pourquoi les travailleurs occasionnels, une fois formés, peuvent être insérés pendant 100 jours. Le chicon qui est produit en Belgique a clairement une qualité supérieure que celui d'autres pays producteurs.

La forçerie de chicons dure environ 3 semaines. Cependant, la période de récolte précise est difficile à prévoir, ce qui fait que les dates de récolte peuvent varier. C'est pourquoi il est nécessaire de pouvoir se mettre d'accord avec les travailleurs quand le travail doit être fait.

Dans le secteur des chicons les **pensionnés et les femmes au foyer** représentent 50% de la main d'œuvre et dans la majorité des entreprises même plus de 75%. Ces gens viennent dans la plupart des cas des **environs immédiats de l'entreprise** et ne peuvent, pour des raisons pratiques ou sociales, trouver d'autre emploi sur le marché du travail. Il est nécessaire que les employeurs au moyen de ce contrat de 100 jours puissent insérer ces personnes rapidement dans leur entreprise, une situation profitable à toutes les parties tant à l'employeur qu'au travailleur occasionnel, mais également à la sécurité sociale par l'augmentation des recettes et à l'économie par **l'insertion d'ouvriers autochtones saisonniers locaux**.

Pour les travailleurs saisonniers des environs de l'entreprise leur activité dans le secteur des chicons a également un **aspect social important**. Souvent il n'y a pas de travail durant 5 jours/semaine, ce qui souligne la dimension sociale.

Le secteur d'activité des chicons est une culture importante en Flandre avec une occupation totale d'environ **5000 emplois**:

- Selon les comptages de l'INS il y a 418 entreprises de chicons en Belgique. Avec une moyenne de 2 personnes (chef d'entreprise et conjoint) par entreprise l'occupation proprement dite s'élève à environ **840 personnes**.

- De nos données, il ressort que dans une entreprise de chicons en moyenne 3 à 9 ouvriers sont actifs dans la période d'activité, ce qui représente environ **3000 emplois**. Ceci correspond à l'affirmation qu'il faut un ouvrier occasionnel par hectare de chicons.

- Également dans les secteurs d'approvisionnement et les entreprises de transformation, le secteur des chicons crée directement beaucoup d'emplois. Ceci concerne les entreprises de semences, les distributeurs de produits phyto et d'engrais, les entreprises de conseil et les entreprises qui offrent des services de soutien. En Flandre, le secteur des chicons est également responsable d'un grand nombre d'emplois dans les criées, les exportateurs et les commerçants. La moyenne de l'emploi dans l'approvisionnement et la transformation est évaluée à 1000 emplois temps plein au minimum.

Restructuration Looza (Pepsico) à Looz

Le nombre initial de licenciements de 35 travailleurs, dont 26 ouvriers a été réduit de trois personnes durant la phase d'information et de consultation et après les préensions et les départs volontaires, il s'élèvera encore à sept licenciements secs. Une grève spontanée a éclaté le 7 juin durant les



négociations concernant le plan social. La raison du conflit était l'absence d'un accord concernant une prépension à part entière. Après une réunion de conciliation le 9 juin, avant la Commission Paritaire 118, un accord a été conclu sur une prépension volontaire à 52 ans avec une indemnité complémentaire de 80%. Le choix d'une prime unique était retenu comme étant la seule option possible. L'intervention financière en cas de licenciement sec, en particulier la partie sécurité d'existence, a également été augmentée. Un tas de précisions supplémentaires ont été reprises dans le texte officiel; entre autres l'ajout du travail intérimaire et temporaire pour le calcul de l'ancienneté. Finalement en tant que syndicat, nous pouvons être fiers du résultat obtenu. Nous remercions tous les militants et les affiliés pour leur soutien.

Nicole Houbrechts,
Secrétaire Régionale. Campine et Limbourg.

Augmentations salariales à partir du 1.7.2010

Industrie alimentaire – augmentation des salaires minimums sectoriels au 1.7.2010

A l'exception des «petites boulangeries» et de «l'industrie des légumes», la prime annuelle est entièrement intégrée dans le salaire horaire à partir du 1.7.2010:

- Les salaires minimums sectoriels sont augmentés de 0,08€;
- Pour les entreprises qui ont payé une prime de 175€ en 2010, les salaires réels sont augmentés de 0,08€

Pour l'industrie des légumes, l'intégration de la prime annuelle dans le salaire horaire aura lieu le 1.1.2011. Pour les petites boulangeries ceci a déjà eu lieu le 1.1.2010.

Transformation des pommes de terre

A partir du 1.7.2010, la dernière phase de la classification de fonctions sectorielle dans la transformation des pommes de terre sera finalisée avec une augmentation salariale de près de 0,5% pour une ancienneté de moins de 24 mois et de près de 1% pour dans le cas d'une ancienneté de plus de 48 mois.