|  |
| --- |
| Loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l’emploi après le retrait du Royaume-Uni de l’Union Européenne.Demande de reconnaissance par le Ministre du Travail en tant qu’employeur confronté à des difficultés économiques en raison du Brexit. |

Le formulaire peut être soumis en ligne via <https://transfert.emploi.belgique.be/>[[1]](#footnote-1).

Soit en le **signant** et en l’envoyant à la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction de l’accompagnement des entreprises en difficulté et en restructuration, Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles.

Nom de l’employeur:

Numéro d ’entreprise :

Activités:

Numéro de la (sous) commission paritaire :

(S) C.P. ouvriers :

pas d’ouvriers – C.P. du secteur d’activité :

Délégation syndicale pour les ouvriers : Y  N

Si Y: date de l’invitation formelle de la délégation syndicale à négocier une convention collective de travail (en l’absence d’une convention collective de travail sectorielle):

(S) C.P. Employés:

Délégation syndicale pour les employés : Y  N

Si Y: date de l’invitation formelle de la délégation syndicale à négocier une convention collective de travail (en l’absence d’une convention collective de travail sectorielle):

**Personne de contact pour la demande:**

Nom et prénom: 

E-mail :

Numéro de téléphone :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Base légale** (pour info)

La présente demande de reconnaissance en tant qu’employeur connaissant des difficultés économiques suite au Brexit a été établie en application de la loi du 6 mars 2020 relative au maintien de l’emploi suite au retrait du Royaume-Uni de l’Union européenne (M.B. 25.03.2020).

**2. Champ d’application**

Cette demande s’applique à :

ouvriers  employés  ouvriers et employés

**3. Concertation sociale**

L’employeur est lié par une :

Convention collective de travail sectorielle

Ouvriers : CCT conclue le      , avec une durée de validité du       au      .

Employés : CCT conclue le      , avec une durée de validité du       au      .

Convention collective de travail d ‘entreprise

(La date d’entrée en vigueur de la CCT ne peut être antérieure à la date de la demande de reconnaissance.)

Ouvriers : CCT conclue le      , avec une durée de validité du       au      .

Employés : CCT conclue le      , avec une durée de validité du       au      .

Aucune concertation n’est requise (en l’absence de convention collective de travail sectorielle ou de délégation syndicale) ou les négociations avec la délégation syndicale n’ont pas abouti à la conclusion d’une convention collective de travail[[2]](#footnote-2).

**4. Les dispositions appliquées**

Régime collectif temporaire de suspension totale de l’exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit[[3]](#footnote-3).

Montant du supplément aux allocations de chômage :

**Minimum 5,63 euros par jour**, sauf si les ouvriers du même employeur (ou, à défaut d’ouvrier de la commission paritaire auquel l’employeur serait soumis s’il occupait des ouvriers), qui bénéficient d’allocations de chômage en cas de suspension de l’exécution du contrat en application de l’article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, perçoivent un montant plus élevé.

Réduction individuelle temporaire des prestations de travail[[4]](#footnote-4).

Adaptation temporaire de la durée du travail[[5]](#footnote-5).

**5. Statut “d’employeur en difficultés économique en raison du Brexit”**

L’employeur susmentionné remplit les conditions d’un employeur en difficulté économique en raison du Brexit, conformément à l’article 4 de la loi du 6 mars 2020 relative au maintien de l’emploi après le retrait du Royaume-Uni de l’Union européenne :

1. Le critère invoqué[[6]](#footnote-6)

Diminution du chiffre d’affaire d’au moins 5%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Période de référence       (valeur 1) | Période correspondante  Y-1  Y-2  (valeur 2) | Diminution en pourcentage |
| Chiffre d’affaire | € | € | % |

Diminution de la production d’au moins 5%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Période de référence  (Valeur 1) | Période correspondante  Y-1  Y-2  (Valeur 2) | Diminution en pourcentage |
| Chiffre de production |  |  | % |
| Valeur de la production | € | € | % |

Diminution des commandes d’au moins 5%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Période de référence  (Valeur 1) | Période correspondante  Y-1  Y-2  (Valeur 2) | Diminution en pourcentage |
| Nombre de commandes |  |  | % |
| Valeur des commandes | € | € | % |

b) Justification du lien de causalité entre le retrait du Royaume-Uni de l’Union européenne et la diminution invoquée

**Attention!** Les informations mentionnées aux points a) et b) doivent être étayées par les documents comptables et autres pièces justificatives nécessaires et incluses en annexe du formulaire de demande.  
Sans ces documents, votre demande n’est pas recevable et ne sera pas traitée.

**6. Mesures visant à un maintien maximal de l’emploi**

L’employeur souhaite éviter les licenciements et, ce conformément à l’art. 3 de la loi du 6 mars 2020 précitée, prend les mesures décrites ci-dessous en vue de maintenir un maximum d’emploi[[7]](#footnote-7):

**7. Durée de la reconnaissance**

L’employeur demande la reconnaissance pour une période débutant le       et se terminant le      .

ou

L’employeur demande la reconnaissance pour une période débutant le       et cessant ses effets le 21 mars 2022.

(La période accordée peut être différente de la période d’approbation demandée.)

L’employeur s’engage à envoyer une copie du formulaire de demande au Conseil d’entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale. Ce faisant, il indique les raisons économiques qui justifient le recours à ces mesures.

Fait à       en date du

Nom et signature de l’employeur ou de son représentant légal  
(Si la demande est soumise par voie électronique, le fichier pdf doit être **signé via l’e-id[[8]](#footnote-8)**. Les documents comportant une signature scannée, une signature non qualifiée ou une signature dont le certificat n’est pas reconnu et les documents sans signature ne seront pas traités. )

Nombre d’annexes :

1. Copiez ce lien dans votre navigateur [↑](#footnote-ref-1)
2. Veuillez joindre à ce formulaire les documents (déclaration de la délégation syndicale aux travailleurs, procès-verbal de la réunion, …) prouvant que la délégation syndicale a été invitée à négocier une CCT d’entreprise et que les négociations n’ont pas abouti à la conclusion d’une convention collective dans les deux semaines suivant le début des négociations via l’invitation formelle de la délégation syndicale. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ouvriers : maximum 8 semaines (suspension totale) ou 6 mois (suspension partielle) consécutifs.

   Employés : maximum 8 semaines (suspension totale) ou 13 semaines (suspension partielle) par année calendrier. [↑](#footnote-ref-3)
4. Réduction du temps de travail à temps plein de 1/5ème ou à ½ temps (min. 1 mois / max. 6 mois). [↑](#footnote-ref-4)
5. Les dates de début et de fin de la convention collective ou de la modification du règlement de travail doivent se situer dans la période de reconnaissance. [↑](#footnote-ref-5)
6. La diminution doit avoir lieu entre les données de l’un des deux mois précédant la demande de reconnaissance et le mois correspondant de l’une des deux années civiles précédant la demande.  
   la valeur 1 doit être inférieure d’au moins 5% à la valeur 2. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ces mesures doivent être différentes des régimes mentionnés au point 3, qui ne peuvent être invoqués comme des mesures de maintien de l’emploi. [↑](#footnote-ref-7)
8. Toutes les informations pratiques sur la signature électronique d’un pdf via l’e-ID se trouvent [ici](https://eid.belgium.be/fr/signatures-numeriques) [↑](#footnote-ref-8)