Impact des conditions instables du marché sur le personnel - les prix élevés de l'énergie et l'inflation/l'indexation des salaires causent de l'inquiétude pour de nombreuses entreprises

En octobre dernier, VOKA (chambre de commerce néerlandophone) a annoncé que janvier 2023 serait un mois difficile pour de nombreuses entreprises. Pour beaucoup d'entre elles, les contrats d'énergie fixes arrivent à leur terme. À cela s'ajoute l'indexation des salaires qui représente un coût supplémentaire conséquent qui ne sera souvent pas répercuté sur les clients. Les entreprises devront donc chercher en interne des solutions et/ou faire des économies. Cet automne, des "mauvaises prévisions" (lire : licenciements et restructurations) ont déjà été annoncées à plusieurs reprises pour 2023.

Dans cette lettre d'information, nous souhaitons donner un aperçu des moyens auxquels vous pouvez avoir recours en tant qu'entreprise afin de maintenir les coûts salariaux à un niveau raisonnable. Nous commencerons par développer les mesures qui ne nécessitent pas de modification de l'effectif de personnel. Dans un souci d'exhaustivité, nous terminons par les différentes formes de licenciement pour motif économique.

I. Utilisation des jours de congé et compensation des heures supplémentaires

En cas de manque de travail dans votre entreprise, vous pouvez, au fur et à mesure de l'année, demander à vos travailleurs de prendre congés et/ou des jours de repos compensatoire.

Particulièrement en fin d'année, cette voie doit être empruntée en priorité. Attention : vous ne pouvez pas forcer vos travailleurs à prendre congé (sauf si certaines conventions collectives ont été

conclues à cet égard, comme la fermeture collective pendant la période de Noël, ou la prise d'un nombre minimum de jours pendant la période calme/été). La prise de jours de repos compensatoire et la gestion des périodes de congé peuvent être particulièrement utiles dans ce cadre.

II. Modification des salaires et des conditions de travail

En outre, si vous ne voulez ou ne pouvez pas réduire directement les effectifs de personnel, les mesures suivantes peuvent être envisagées :

(1) Réduction collective ou individuelle de la durée du travail. La réduction collective du temps de travail par le biais d'une CCT d'entreprise ou d'une CCT sectorielle qui n'a pas été rendue obligatoire peut être accompagnée d'une réduction proportionnelle du salaire. L'avantage de cette mesure est le maintien de l'effectif. Les travailleurs travaillent tous (temporairement) un peu moins dans l'espoir de surmonter ensemble la tempête. Naturellement, l'inconvénient, est qu'une convention collective doit être signée par un permanent syndical. Cette mesure sera donc automatiquement liée à d'autres éléments que le syndicat souhaitera voir modifier, à supposer qu'il soit ouvert à la discussion. Par ailleurs, convaincre à l'heure actuelle, les syndicats ou les travailleurs individuellement d'accepter de réduire les heures de travail et leurs salaires semble un pari impossible. Les travailleurs ont en effet eux aussi des factures d'énergie élevées à payer. Outre ces réductions collectives et individuelles du temps de travail, une meilleure répartition du temps de travail (petite flexibilité, horaires flottants, etc.) pourrait également être envisagée.

(2) Réduction des coûts salariaux. De nombreux employeurs essaient de maintenir le coût salarial à un niveau raisonnable mais faire l'impasse sur l'indexation n'est pas chose permise. Toutefois, il est nécessaire de vérifier attentivement comment l'indexation est réglementée dans le secteur. Dans certains secteurs, l'indexation est limitée à certains groupes de travailleurs/salaires. La réduction des salaires avant ou après indexation n'est possible qu'avec l'accord du travailleur concerné et sous réserve du respect des salaires minimaux. De même, la modification des avantages en nature ne peut se faire qu'avec l'accord du travailleur. Dans certains cas, l'allocation d'un budget de mobilité ou l'écologisation des voitures de société au lieu d'un véhicule classique à moteur diesel peut être avantageux. Nous constatons également que de plus en plus d'entreprises modifient la politique des voitures de société et limitent la carte de carburant. Dans tous les cas, il est conseillé de vérifier régulièrement les conditions salariales et - surtout pour les jeunes entreprises - de les adapter aux nouvelles conditions du marché.

III. Plan de paiement amiable de l'ONSS

En cas de difficulté temporaire de paiement des factures, vous pouvez en tant qu'employeur, également demander un report du paiement des cotisations ONSS via un plan de paiement amiable.

En raison des conséquences économiques de la crise de l'énergie, l'ONSS a même prévu, actuellement, une disposition exceptionnelle permettant à l'ONSS d'accorder ce plan avec ou sans sanctions (alors qu'en cas de plan de paiement classique, les sanctions sont incluses dans les modalités de paiement par acomptes). Vous pouvez demander un plan de paiement amiable pour une durée maximale de 24 mois, à condition de justifier votre demande et de prouver que la crise énergétique entraîne des difficultés de paiement pour votre entreprise.

IV. Mise à disposition intra-groupe

Si vous faites partie d'un groupe d'entreprises, une solution possible est de demander à vos travailleurs d'effectuer temporairement des tâches pour une autre entreprise du groupe (à condition, bien sûr, que cette autre entreprise ait suffisamment de travail disponible).

Note : La mise à disposition de personnel auprès d'un employeur (y compris intra-groupe) est en principe interdite, sauf si l'un des régimes légaux d'exemption peut être invoqué. Ainsi, une mise à disposition intra-groupe de personnel peut être organisé légalement :

- Par la conclusion d'un accord tripartite (avec l'autre société du groupe et les travailleurs respectifs concernés) et en le signalant au service d'inspection sociale « Contrôle des lois sociales ».
- En outre, on peut également examiner si certains profils ne pourraient pas être partagés avec d'autres sociétés (du groupe) en mettant en place un co-emploi ou en organisant/fournissant des services grâce auxquels les coûts peuvent être réduits.

- Enfin, l'externalisation ou la cession de certains services par le transfert de ces activités à une autre société (du groupe) est également possible, à condition de respecter certaines formalités. Notez toutefois que les aspects liés au droit des sociétés doivent également être pris en compte.

V. Chômage temporaire pour raisons économiques

En cas d'absence ou d'insuffisance temporaire de travail, vous pouvez recourir aux formes suivantes de chômage temporaire, tant pour les ouvriers que pour les employés :

(1) Chômage temporaire énergie : pour la période du 1er octobre 2022 au 31 mars 2023 (provisoirement), les entreprises à forte consommation d'énergie peuvent utiliser un régime spécial pour des raisons économiques. Cette procédure est plus simple que la procédure générale et prévoit des allocations de chômage plus élevées pour les travailleurs concernés.

(2) Chômage temporaire pour raisons économiques : jusqu'au 31 décembre 2022, il existait des mesures transitoires plus souples qui adoucissaient quelque peu le passage du régime du chômage temporaire dû à la crise du Covid-19 au régime classique du chômage économique. Depuis le 1er janvier 2023, ces mesures ont expiré et le régime général du chômage temporaire pour raisons économiques revient en vigueur.

Les conditions et modalités de cette procédure générale varient selon que vos travailleurs sont des ouvriers ou des employés. Avant de pouvoir faire bénéficier les employés du chômage temporaire pour raisons économiques, votre entreprise doit être reconnue comme une entreprise en difficulté (baisse de 10% du chiffre d'affaires ou augmentation de 10% du chômage temporaire des ouvriers ou circonstances imprévues). Pour les ouvriers comme pour les employés, l'absence de travail suffisant doit être un problème temporaire ou conjoncturel et non structurel. En invoquant le chômage temporaire pour des raisons économiques, le gouvernement espère éviter les licenciements dus à un manque temporaire de travail.

VI. Licenciement

Si les mesures ci-dessus n'apportent pas le résultat escompté, il vous restera, en tant qu'employeur,

à recourir à une mesure plus lourde de conséquences : le licenciement pour motif économique.

Cela peut se faire à trois niveaux :

(1) Le licenciement individuel : vous pouvez mettre fin au contrat de travail individuel d'un travailleur en respectant un préavis, ou le rompre moyennant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis. La motivation du licenciement ne concernera pas les performances du travailleur en soi, mais trouvera sa cause dans des motifs économiques qui seront justifiés. Assurez-vous d'avoir constitué un dossier de licenciement suffisamment complet, sur la base duquel les raisons économiques du licenciement pourront être prouvées. De cette manière, vous éviterez que les travailleurs licenciés puissent réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

(2) Licenciement multiple : Dans certains secteurs, une procédure spécifique s'applique si vous souhaitez rompre simultanément le contrat de plusieurs travailleurs et que vous ne relevez pas (encore) d'un licenciement collectif. Par conséquent, il est très important de vérifier au préalable si une convention collective de travail portant sur les licenciements multiples s'applique dans votre secteur.

(3) Licenciement collectif : il y a licenciement collectif lorsqu'un nombre minimal de travailleurs est licencié au sein de votre entreprise pour des raisons économiques ou techniques au cours d'une période de 60 jours (à compter de jour en jour). Le nombre de travailleurs requis varie en fonction des formalités à respecter. Par exemple, les licenciements collectifs sont plus susceptibles de se produire dans le cadre de la législation sur les indemnités de licenciement collectif et de la législation sur la mise en place d'une cellule pour l'emploi et d'un RCC que dans le cadre de la « loi Renault ».

VII. Conseil

Si vous rencontrez des difficultés, n'oubliez pas d'analyser soigneusement toutes les solutions possibles avant de prendre action. Notre équipe de restructuration organise des sessions de réflexion où tous les avantages et inconvénients de chaque option peuvent être analysés avant qu'une décision stratégique ne soit prise.

Bien entendu, nous vous aiderons volontiers en vous conseillant et/ou en élaborant un plan d'action, des modèles et la documentation nécessaire.

Ce bulletin est le troisième d'une série de cinq bulletins d'information sur des sujets liés à l'insolvabilité (provenant de nos services de conseil aux entreprises, de restructuration, de M&A, de contentieux et de ressources humaines).

1. Mesures à prendre par les administrateurs d'entreprises en difficulté

https://schoups.be/fr/news_items/mesures-a-prendre-par-les-administrateurs-dentreprises-en-difficulte

2. Transposition de la directive sur les restructurations en cours

https://schoups.be/fr/news_items/transposition-de-la-directive-sur-les-restructurations-en-cours

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

info@schoups.be

www.schoups.com