

Madame Christie Morreale
Ministre de l'Emploi
Rue Kefer 2
5100 Namur

Namur, le 17 mars 2020

Madame la Ministre de l'Emploi, chère Madame Morreale,

Concerne: APE : Impacts liés à la crise du Covid-19

Nos réf.:	L2020-014
Personnes de contact :	Dominique Van de Sype – Frédéric Clerbaux (081-24.90.20 – frederic.clerbaux@unipso.be)

La crise liée à l'épidémie du Covid-19 et les mesures qui en résultent (fermeture d'entreprises, arrêt d'activités, généralisation du télétravail...) amènent également leur lot d'interrogations pour les employeurs qui occupent des travailleurs APE. Nous suggérons, outre les mesures à prendre rapidement, une communication adressée aux employeurs concernés, notamment sur les points suivants dont nous relevons de multiples interrogations dans les secteurs.

Nous évaluons bien que certaines interrogations seront traitées dans une temporalité hors de l'urgence actuelle, nous les soumettons toutefois.

Paiement des subventions APE

Le FOREM est-il en mesure de garantir le traitement des états de salaires et la liquidation des subventions dans les délais légaux ?

Par ailleurs, les employeurs ont 2 mois à dater du paiement des subventions APE, pour éventuellement en contester le montant: nous suggérons que les périodes de restrictions des activités et de confinement soient immunisées pour la fixation de ce délai.

Dossiers en cours au SPW Emploi, Economie, Recherche

Demandes de renouvellement des décisions à durée déterminée, de cession de points, de modifications de fonctions, de dérogations au volume global de l'emploi : quel est l'impact de la crise actuelle sur le traitement des dossiers par le SPW Emploi ? Est-ce qu'un traitement simplifié ne peut être envisagé ? Est-ce que la rétroactivité des décisions prises est assurée ?

Obligation de maintenir le volume global de l'emploi

Certains événements liés à la crise actuelle, pourraient amener les entreprises à avoir des difficultés à justifier du maintien de leurs emplois :

- En cas de chômage économique du personnel APE, les absences qui en résultent pourraient avoir un impact sur le calcul des équivalents temps plein ;
- En cas de recrutement nécessaire pour remplacer définitivement ou temporairement un travailleur absent, la période nécessaire au recrutement risque également d'impacter mon volume global de l'emploi. Or, dans la plupart des entreprises, les procédures de recrutement sont actuellement gelées ;
- En cas de licenciements qui feraient suite à des pertes financières exceptionnelles.

Nous suggérons que la période de diminution des activités et de confinement soient assimilées à des prestations normales, dans le cadre du contrôle du respect du volume global de l'emploi. Une communication à ce sujet vers les secrétariats sociaux et ou un traitement particulier par l'administration sur base des documents sociaux qui nous seront fournis, seront nécessaires. Une application générale souple de la dérogation pour motifs de « cas fortuit » ou de « perte de subventions émanant d'une autorité publique » pourrait être une piste.

Organisation du travail

Le respect des directives communiquées par le Conseil national de sécurité le 12 mars, implique une réorganisation du travail, avec notamment les conséquences suivantes :

- Le télétravail est préconisé. Il faut donc une tolérance de l'Inspection pour les travailleurs APE qui sont en télétravail, même si celui-ci n'est pas prévu dans le règlement de travail (à l'instar que ce qui est prévu par Actiris) ;
- Une autre conséquence est la réorganisation du travail dans les entreprises : des travailleurs APE pourraient être amenés à occuper d'autres fonctions que celles prévues dans la décision d'octroi de postes APE. Nous demandons qu'exceptionnellement et temporairement, les employeurs ne soient pas tenus de demander une autorisation à l'administration (qui n'aurait probablement pas la capacité de la traiter, pour autant qu'un accord intervienne entre l'employeur et le travailleur.

Plan d'apurement

Certains employeurs qui sont dans un plan d'apurement avec le FOREM pourraient rencontrer des difficultés à respecter les échéances prévues dans ce plan, suite aux pertes de recettes liées à un arrêt total ou partiel des activités. Le cas échéant, celui-ci pourrait être revu.

Rapport d'exécution

Chaque année, les employeurs qui occupent des travailleurs APE doivent rendre un rapport d'exécution de la décision :

- En cas de prolongation de la crise actuelle, un report de la date de remise du rapport (pour le 31 août) devrait être envisagé.
- Il y a lieu de tenir compte de l'impact de la crise actuelle sur le volume et la qualité des activités menées sur la période 2020.

Cette liste est évidemment appelée à évoluer en fonction des besoins qui se feraient ressentir sur le terrain. Nous restons à disposition pour envisager les solutions nécessaires à la stabilité des entreprises.

Conscient de l'ampleur et de la charge de votre mission dans le contexte actuel, nous vous remercions de l'attention que vous porterez au présent courrier.

Nous nous permettons de vous souhaiter un cordial « bon courage ».

Recevez, Madame la Ministre de l'Emploi, l'assurance de notre considération distinguée.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large circle with a vertical line through it, followed by several horizontal strokes extending to the right.

Dominique Van de Sype
Secrétaire général