VOLUME D'EMPLOI

MAINTIEN DU VOLUME D'EMPLOI

L'employeur a l'obligation de tenir la Chambre au courant de chaque diminution structurelle du volume d'emploi dans l'institution.

BAISSE STRUCTURELLE DONT L'EMPLOYEUR EST AU COURANT AU PREALABLE

A. La demande de dérogation est obligatoire **AVANT** la baisse effective (information à transmettre à la Chambre via mail ou lettre recommandée). Toute demande tardive (ou demande non introduite intentionnellement) aura pour conséquence une sanction qui sera décidée par le Comité de gestion.

B. Les dossiers de demande de dérogation doivent contenir au minimum:

- La réduction du volume d'emploi exprimée en équivalents temps plein pendant une année civile complète
- La date à partir de laquelle la réduction se réalise
- Les phases de cette réduction
- Les raisons qui motivent cette réduction
- Suivre la procédure de concertation :
  - L'accord du Conseil d'Entreprise, à défaut du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, à défaut de la Délégation syndicale
  - Si l'association ne dispose pas d'un organe de concertation : envoyer la demande via mail à trois permanents régionaux des organisations syndicales

C. Critères principaux pour l'acceptation d'un dossier de demande de dérogation par le Comité de gestion :

- En cas de réorganisation interne conséquente

Quelques exemples :

- Un employeur décide d'arrêter (une partie de) ses activités ou de les transférer vers un service où les travailleurs ressortent sous une autre Commission paritaire
- Un employeur se voit obligé de restructurer son organisation, ce qui mène en même temps à une réduction du volume de l'emploi
- Un employeur a des difficultés financières, lesquelles le font décider de réduire le volume de l'emploi
- Un pouvoir public réduit (une partie) des subsides, à la suite de quoi l'employeur doit réduire son personnel
- Un pouvoir public retire une autorisation d'exercer (une partie de) certaines activités
- Un pouvoir public oblige des employeurs à travailler ensemble, avec pour conséquence une perte d'emplois auprès de ces employeurs individuels
- …

➢ Des critères spécifiques à la Chambre

BAISSE NON-STRUCTURELLE (CONJONCTURELLE) DU VOLUME D'EMPLOI

Au mois d'octobre de chaque année la Chambre reçoit les chiffres de l'emploi de l'année qui précède des autorités compétentes et contrôle l'évolution du volume d'emploi de chaque institution du secteur.

Lorsque la Chambre constate une baisse –qui n'a pas été communiquée par l'institution- la Chambre interpelle la ou les institution(s) concernée(s) afin qu'elle(s) motive(nt) cette baisse.

Pour autant que l'employeur ait transmis une justification dans le mois de la demande qui lui a été adressée, le Comité de gestion se prononce sur cette justification. Si le Comité de gestion n'approuve pas la justification, il invite l'employeur à lui rembourser le montant non justifié.

Exemples de justification :

- Baisse ponctuelle rattrapée par la suite
- Difficulté prouvée pour recruter (par exemple pour des fonctions peu disponibles sur le marché de l'emploi)
- …

La procédure la plus efficace est que l'institution concernée par une baisse de volume d'emploi de ce type avertisse la Chambre en envoyant sa justification dès qu'elle identifie la baisse.