WorkShare (Partage du travail)

Le Programme du Massachusetts de partage du travail

Un guide pour les travailleurs du Massachusetts

Ce que vous devez savoir sur la participation au programme WorkShare

WorkShare: Un programme Win-Win pour les travailleurs du Massachusetts et leurs employeurs.

L'objectif du Programme du Massachusetts de WorkShare est de préserver les emplois des travailleurs du Commonwealth lorsqu'il est nécessaire pour leurs employeurs à réduire les coûts salariaux. Le WorkShare vise à aider les employeurs et les employés au cours d'un ralentissement temporaire des ventes ou de la production.

Quand un employeur participe au WorkShare, il permet aux travailleurs de:

- garder leurs emplois,
- continuer à recevoir les prestations de l'entreprise, et
- utiliser et développer leurs compétences.

Au lieu de licencier des travailleurs, avec le WorkShare, un employeur réduit les heures de travail d'un certain nombre d'employés. Tandis que les salaires des employés sont réduits avec le WorkShare, ils conservent l'assurance maladie et les autres prestations —et la diminution du salaire est partiellement compensée par des prestations d'assurance chômage.

Un aperçu de WorkShare

En vertu de WorkShare, les employés recueillent un pourcentage de leurs prestations d'assurance-chômage égal au pourcentage de la réduction de leurs salaires et des heures. Tous les travailleurs de l'unité ou des unités définies par l'employeur doivent participer également à la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail.

- La réduction en heures peut aller de 10 à 60 pour cent.

Les employés doivent travailler dans un groupe clairement défini. Le groupe peut être l'ensemble de l'entreprise, un établissement, département, décalage, fonction ou une autre unité définissable avec au moins deux employés.

Voici un exemple:

Votre employeur doit réduire les coûts salariaux de 20 pour cent.

Sous WorkShare, votre employeur réduit les heures des travailleurs de 20 pour cent - peut-être pour une semaine de travail de quatre jours - au lieu de licencier 20 pour cent des travailleurs.

Les employés touchés reçoivent 20 pour cent de leurs prestations régulières d'assurance chômage, ce qui compense largement la perte de gain.

Les travailleurs continuent de recevoir le salaire normal pour les heures travaillées en plus de leurs prestations de WorkShare.

WorkShare: Qui est admissible?

Tous les employés du Massachusetts sont éligibles pour participer au programme de WorkShare. Cela inclut à la fois les grandes entreprises avec des centaines de travailleurs et les entreprises avec seulement deux employés sans but lucratif ainsi que pour le profit, et même des entités gouvernementales.

Tous les travailleurs qui seraient admissibles aux prestations régulières d'assurance-chômage sont éligibles pour participer au programme de WorkShare.

Additionnez vos prestations au WorkShare

1. Au travail

- Vous recevrez un salaire égal au nombre des heures que vous travaillez chaque semaine.
- Si vous travaillez 80 pour cent de vos heures régulières, vous recevrez 80 pour cent de votre salaire régulier.
- Vous recevrez vos prestations réguliers d'assurance-maladie.
- S'il y a des changements à n'importe lequel de vos autres prestations sociaux, ils seront expliquées pour vous.

Afin d'être admissibles à des prestations de WorkShare, vous devez travailler ou d'être payé pour toutes les heures que votre employeur a établi pour le plan de WorkShare.

Par exemple, le plan de votre employeur peut être que tous les employés vont travailler 32 heures par semaine, au lieu de 40 heures.

Si vous oubliez tout moment pendant une semaine, en travaillant moins de 32 heures - et les congés de maladie, des vacances ou tout autre type de congé ne couvre pas ce moment; vous ne pouvez pas être éligible aux prestations de WorkShare pendant cette semaine. Par exemple, si vous êtes deux heures de retard pour le travail et vous n'êtes pas payé pour ces deux heures, vous ne recevrez pas de prestations de contributions au travail pour cette semaine.

Votre employeur doit prévoir tout le monde dans l'unité affectée pour le même nombre d'heures de travail. Si quelqu'un dans l'unité est prévu pour travailler ou il travaille plus que les heures prévues dans le plan, l'unité entière peut être exclue de recevoir le bénéfice pour cette semaine.

2. Prestations d'assurance-chômage au WorkShare

Les prestations au WorkShare sont basées sur des prestations régulières d'assurance-chômage. La première semaine de votre demande pour laquelle vous êtes éligible pour recevoir des prestations est votre « période d'attente». La Lois du Massachusetts exige cette période d'attente et vous ne devrais pas recevoir des prestations pour cette semaine. Il y a plusieurs étapes à suivre pour déterminer vos prestations de WorkShare.

Votre taux de prestation d'assurance-chômage
Conformément à la WorkShare, vous allez déposer une demande d'assurance-chômage.

- DUA va déterminer votre taux de prestations d'assurance-chômage (UI). C'est le montant des prestations que vous recevriez si vous étiez totalement chômeurs.
- Pour faire ce ci, DUA aura besoin d'informations sur vos gains au cours des 15 mois précédant le dépôt de votre demande.
- Les gains durant vos deux trimestres les plus élevées seront additionnées et divisés par 26 (le nombre de semaines pendant deux trimestres) pour déterminer votre salaire hebdomadaire moyen.
- Votre taux de prestations d'UI est la moitié de votre salaire hebdomadaire moyen. Votre taux de prestation, cependant, ne peut pas dépasser le maximum fixé par la loi. Le taux de prestations maximum actuel est de 1051 $ par semaine.

Si vous n'êtes pas éligible à recevoir des prestations d'assurance-chômage dans Massachusetts, vous ne serez pas éligible à recevoir des prestations de WorkShare. Vous pourriez ne pas être éligible aux prestations d'assurance-chômage parce que vous n'avez pas gagné assez d'argent pour établir une allégation ou vous avez une demande d'assurance chômage actif dans un autre Etat.

Votre taux de prestations au WorkShare

Votre taux de prestations d'assurance-chômage est utilisé pour déterminer vos prestations au WorkShare.

- Votre taux de prestations au WorkShare est calculé en utilisant le même pourcentage dans la réduction de vos heures de travail.
- Si vos heures de travail sont réduites de 20 pour cent, alors votre bénéfice de WorkShare est de 20 pour cent de votre taux de prestations d'assurance-chômage

Voici un exemple:

Un ouvrier travaille normalement 40 heures par semaine. Son employeur a réduit ses heures de 20 pour cent. Son salaire hebdomadaire moyen était de 500 $.

Le taux d'intérêt assurance chômage (UI): 250 $ par semaine

Partage des prestations du travail
(20 pour cent du taux de prestations UI): 50 $ par semaine

Un ouvrier A reçoit 80 pour cent de son salaire normal majoré de 50 $ par semaine en prestations au WorkShare.

Ajoutant la provision de dépendance

Si vous avez des enfants à charge, vous pouvez également bénéficier de l'allocation de dépendance qui est de 25 $ par enfant par semaine dans les prestations de chômage complet. Le montant de l'allocation de dépendance que vous pouvez recevoir est aussi égal à la réduction en pourcentage de votre salaire hebdomadaire.

Vous pourriez être éligible à l'allocation de dépendance si vous êtes le principal soutien pour les personnes à charge qui sont:

- Un-dessous de 18;
- Un-dessous de 24 et étudiant à plein temps dans un établissement d'enseignement;
- Un-dessous de 18 et incapacité due à une déficience mentale ou physique.

Voici un exemple:

Le travailleur B travaille également 40 heures par semaine, avec une réduction de 20 pour cent en heures. Son salaire hebdomadaire moyen a été également de 500 $.Le travailleur B a deux enfants, 3 ans et 6 ans.

Taux de prestations d'assurance chômage (UI):	$250 par semaine
Indemnité pour charge de deux enfants:	+ $ 50 par semaine
Total bénéfices d'UI:	– $300 par semaine
Partage des prestations du travail (20 pourcent des prestations d'UI):	$ 60 par semaine

Le travailleur B reçois 80 pourcent de son salaire régulier, son montant pout temps partiel de $250 par semaine, plus $14 par semaine en prestations de WorkShare.

Comment le WorkShare peut affecter les prestations d'UI

Une fois qu'une demande d'assurance-chômage est établie, il est calculé un «crédit de prestations». Le crédit de prestations est le montant total des prestations que vous êtes potentiellement éligible à recevoir des prestations pendant l'année, le 52ième - semaine de «vie» d'une demande.

Chaque demande a aussi une « durée des prestations. » C'est le nombre maximal de semaines que vous êtes admissible à recevoir une pleine prestation d'assurance-chômage.

Voici un exemple:

Si quelqu'un avait un crédit de prestations de 7500 $ et un taux de prestations d'assurance-chômage régulier de 250 $, les prestations de chômage complet peuvent être recueillies, pendant 30 semaines.

Lorsque vous collectez des prestations WorkShare, cependant, votre crédit de prestations est réduit que par le montant de votre paiement de WorkShare réel. (Non compris l'indemnité de dépendance).

Parce que vos prestations de WorkShare sont inférieures à ce que seraient vos prestations d'assurance-chômage régulières, le nombre potentiel de semaines que vous pouvez gagner est prolongée au-delà du nombre de semaines de votre demande de chômage régulier.

Voici un exemple:

Dans le cadre du Programme de WorkShare, les travailleurs reçoivent une partie des prestations de chômage égal à la réduction du temps de travail. Si la réduction du temps de travail est de 40 pour cent, les Prestations de WorkShare sont de 40 pour cent du taux de prestations d'assurance-chômage.

Si les taux de prestations d'assurance-chômage étaient de 250 $, le paiement de WorkShare hebdomadaire serait de 100 $. Cela signifie que la durée potentielle des prestations de chômage serait plus de 30 semaines.

Dans cet exemple, si le plan était pour 20 semaines, un participant au WorkShare aurait recueilli $ 2000 de les 7500 $ disponible pour plus de prestations d'assurance-chômage. Cela signifie que 5500 $ reste dans la demande d'assurance-chômage. Cet argent serait disponible pour les 22 semaines restantes de la durée de la créance, si le travailleur est devenu totalement chômeurs.

Selon la loi, la durée maximale d'une demande d'assurance chômage est de 52 semaines. Toutes les prestations qui restent après 52 semaines ne seraient plus disponibles.

Vous devrez également savoir

Vous devrez également être au courant des autres caractéristiques du programme d'assurance-chômage.

Si vous travaillez à temps partiel pour un autre employeur

Si vous avez un deuxième emploi, vous devrez remplir un formulaire de déclaration de vos revenus à temps partiel. Votre employeur de WorkShare aura ces formes. Une fois ce formulaire rempli, vous devrez donner à votre employeur de WorkShare afin que vos revenus de ce deuxième emploi puissent être utilisés pour faire les ajustements nécessaires à vos prestations de WorkShare.

Tout salaire que vous gagnez à partir du deuxième emploi qui sont au-delà de 246 $ par semaine seront déduits dollar pour dollar de vos prestations de WorkShare.

Voici un exemple:

Un travailleur a un emploi à temps partiel payer avec 140 $ par semaine. Un travailleur n'aurait pas de réduction de son 50 $ par semaine en prestations de WorkShare.

Un ouvrier A reçoit 80 pour cent de son salaire normal, son salaire à temps partiel de 140 $ par semaine, plus 50 $ par semaine en prestations de WorkShare.

Un travailleur B a également un emploi à temps partiel. Son travail paie 250 $ par semaine. Le travailleur B aurait une réduction de ses prestations de WorkShare.

Les taux de prestations d'assurance-chômage (UI)	$250 par semaine
Indemnité pour charge de deux enfants:	+ $50 par semaine
Total prestations d'UI:	- $300 par semaine
Prestations de WorkShare (20 pourcent de prestations d'UI):	$60 par semaine
Montant de la rémunération à temps partiel au-delà de $246	- $4 par semaine

Un travailleur B reçoit 80 pourcent de son salaire régulier, ses revenus à temps partiel de 250 $ par semaine, un plus de $56 par semaine en prestations au WorkShare

Les prestations d'assurance-chômage sont imposables

Vos prestations au WorkShare ne seront pas imposables quand vous les recevrez, mais vous devrez rapportez vos prestations au WorkShare quand vous enregistrez votre revenu au impôt. Vous recevrez une forme 1099G par la poste au cours de Janvier qui va vous dire le montant total que vous avez reçu en des prestations au cours de l'année précédente. Incluez ce montant à votre déclaration de revenus fédéraux et étatiques.

Avant de payer de trop par l'assurance-chômage

Si vous avez reçu des prestations d'assurance-chômage auxquelles vous n'aviez pas le droit et que vous n'avez pas remboursé volontairement ces prestations à DUA, vos prestations au WorkShare seront prises pour récupérer tout montant payé en trop jusqu'à ce que l'équilibre ait été payé.

Ce que votre employeur doit faire

Votre employeur doit soumettre un plan au département de l'assistance chômage (DUA) en ligne. Dans 15 jours ouvrables, DUA avisera votre employeur si le plan a été approuvé. S'il n'est pas approuvé votre employeur peut soumettre un autre plan. Voici les informations que votre employeur doit donner à DUA.

Votre employeur doit:

- Préciser l'unité ou les unités qui participeront au WorkShare. Ces employés doivent travailler dans un groupe clairement défini. Le groupe peut être l'ensemble de l'entreprise, un établissement, département, déplacement, fonction ou une autre unité définissable avec au moins deux employés.
- Certifier que la réduction des heures de travail tient lieu de licenciements, et donne la raison de la durée prévue de la réduction du travail.
- Décider en avance la durée du plan de WorkShare. Il peut aller de un à 26 semaines. Les dates de début et de fin doivent être spécifiées. Comme les prestations d'assurance-chômage sont versées pour les semaines commençant le dimanche et se finissant le samedi, le plan doit avoir une date de début de dimanche et une date de fin de samedi.
- Identifier les employés de l'unité touchée par leur nom, numéro de sécurité sociale, les heures de travail hebdomadaires normales, et la proposition de réduction du temps de travail. Tous les employés de l'unité concernée doivent être inclus dans le plan de WorkShare et tous doivent avoir la même réduction en heures.
- Appliquer le plan seulement pour les employés à temps plein ou à temps partiel permanent. Les employés saisonniers ne peuvent pas participer au WorkShare.
- Obtenir l'approbation pour le plan de l'Union, si les travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Seront nécessaires les signatures des responsables syndicaux appropriées lorsque l'application au WorkShare est déposée.
- S'assurer que la réduction de la durée hebdomadaire normale est partagée également par tous les travailleurs de l'unité ou des unités définies. La réduction du nombre d'heures peut varier de 10 à 60 pour cent.
- Continuer à offrir les mêmes prestations d'assurance-santé pour les employés dans les unités affectées. Cela signifie que leurs prestations d'assurance-santé ne peuvent pas être modifiées en raison de leurs heures de travail réduites.
- Continuer à fournir des prestations de retraite (en-dessous le titre d'un régime de retraite aux prestations définies à la section 3 (35) de la Loi sur la retraite de la sécurité du revenu de l'employé de 1974) à tous les employés participant au WorkShare. Tout changement dans les prestations de retraite doit être expliqué.
- Accepter de fournir tous les rapports et informations nécessaires à l'administration du plan, et de permettre l'accès de DUA à tous les documents qui sont nécessaires pour vérifier et évaluer le plan.
- D'être mis à jour avec les cotisations chômage, les paiements en remplacement des cotisations, des intérêts ou des pénalités dues au Département de l'assistance-chômage.

WorkShare peut être trouve sur le site du Département d'Assistance-chômage à mass.gov/WorkShare