

FAQ CORONA

Ce FAQ est constamment mis à jour sur la base des questions qui sont posées sur le terrain.

Cette version est actualisée au 22.03.2020

FAQ CORONA.....	1
DANS QUELS CAS EST-IL QUESTION DE FORCE MAJEURE?	5
Dans quels cas la force majeure peut-elle est être invoquée sur la base du secteur d'occupation ?	5
Contexte	5
Les magasins qui sont obligés de fermer en raison des mesures imposées peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire ?.....	5
Les employeurs qui annulent des évènements peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire ?	5
Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'il y a trop peu de travail en raison de la crise du coronavirus ?	5
Une entreprise doit arrêter la production car le nombre minimal de travailleurs essentiel pour que la production puisse continuer n'est pas disponible, p.ex. en raison de maladie, de quarantaine médicale, d'absence de garde pour les enfants, ... Est-ce que du chômage temporaire peut être demandé pour les travailleurs qui, de ce fait, ne peuvent pas travailler ?.....	6
Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'elles ne sont pas en mesure de mettre en place les mesures sanitaires imposées ?.....	6
Les fournisseurs sont-ils autorisés à mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère impossible d'occuper ces derniers à la suite de la fermeture d'un client ?.....	6
Les employeurs qui dépendent d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison du coronavirus peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire pour force majeure ?.....	7
La force majeure doit-elle s'appliquer à toute l'entreprise ?	7
Un magasin qui n'était pas visé par les mesures de fermeture obligatoire qui étaient d'application depuis le 14 mars 2020 a volontairement fermé son magasin entre le 14 mars et le 18 mars. Est-ce que les travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pendant cette période ?	7
Occupation chez un employeur qui fait suivre à son travailleur une formation obligatoire auprès d'un tiers qui est obligé de fermer ?.....	7
Occupation dans une auto-école ?	7
Occupation auprès d'un entrepreneur/employeur que le client n'autorise plus à travailler sur le chantier ou à son domicile ?	8
Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base de raisons médicales?.....	9
Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?.....	9
Un travailleur est renvoyé à son domicile par le médecin du travail parce qu'il est (manifestement) contaminé ?	9
Le travailleur a un certificat de son médecin généraliste de laquelle il ressort qu'il ne peut pas travailler ?....	9

Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?	9
L'employeur lui-même est contaminé?	10
Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?.....	10
Cas spécifiques?	11
Y a-t-il un accueil prévu pour les enfants dans les écoles ?	11
Les accompagnateurs d'accueil extrascolaire, personnel administratif et de cadre qui sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail, peuvent-ils être mis en chômage temporaire, étant donné qu'il n'y a plus ou presque plus d'enfants en raison de la suspension des cours dans les écoles ?	11
Un dentiste demande du chômage temporaire pour son assistant dentaire parce qu'en raison d'un manque de matériel médical (masques, entre autres), seuls des soins urgents peuvent encore être dispensés, et ce sur l'ordre de l'association professionnelle des dentistes. Est-ce possible ?.....	11
DANS QUELS CAS EST-IL QUESTION DE CAUSES ÉCONOMIQUES ?	12
Qu'est-ce que des causes économiques et quelle est la différence avec la force majeure ?.....	12
QUID S'IL EST QUESTION DE CAUSES ÉCONOMIQUES ET DE FORCE MAJEURE (SIMULTANÉMENT OU CONSÉCUTIVEMENT) ?	13
Que se passe-t-il s'il y a déjà une communication de causes économiques et qu'un cas de force majeure survient soudainement ?	13
Suite à la procédure de chômage temporaire (CT) simplifiée décidée par le conseil des ministres le 20 mars, que se passe-t-il pour les entreprises qui ont un régime de chômage temporaire pour causes économiques en cours ?.....	13
Vous souhaitez mettre vos employés en chômage temporaire pour causes économiques et vous avez déjà introduit une demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés auprès du Ministre. Pouvez-vous mettre vos employés en chômage temporaire dans l'attente de la reconnaissance du Ministre ?	14
Peut-on combiner causes économiques et force majeure durant une même période ?.....	14
EN TANT QU'EMPLOYEUR, JE N'AI ENCORE JAMAIS INTRODUIT DE CHÔMAGE TEMPORAIRE ?	15
Mon entreprise subit les conséquences de la pandémie de coronavirus. Puis-je introduire un régime de chômage temporaire ?	15
Force majeure ? Que dois-je faire ?	16
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?	16
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	16
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5"	16
Raisons économiques ? Que dois-je faire ?.....	17
Pour les employés ou pour les ouvriers ?	17
Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?.....	17
Le respect des 'conditions préliminaires' pour les employés	18
Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM	19
La notification à l'ONEM du 1er jour effectif de chômage temporaire	20
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	21
Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"	21
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier	22
SITUATIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES?.....	23
Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?.....	23

Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	23
Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte,...). Puis-je invoquer du chômage temporaire ?	23
Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	23
Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	24
Je travaille via une entreprise de titres-services pour différents clients. Je ne peux plus travailler chez un client mais bien chez l'autre/les autres. Est-ce que du chômage temporaire peut être invoqué pour moi ? .	24
Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	24
Je suis apprenti. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?	24
Je suis un travailleur frontalier. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	25
J'ai un contrat de travail étranger. Dans mon cas, le chômage temporaire est-il possible ?	25
Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?	25
Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	26
Je travaille dans le secteur à profit social. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	26
Puis-je, en tant que travailleur occupé dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, être mis en chômage temporaire ?	26
Puis-je, en tant que sportif rémunéré, être mis en chômage temporaire ?	26
En tant que travailleur art. 60 §7 (mis à disposition, par le CPAS, d'utilisateurs qui mettent leurs travailleurs en chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus), être également mis en chômage temporaire ? Qui effectue les formalités ?	26

QUE DOIS-JE FAIRE COMME TRAVAILLEUR POUR DEMANDER DES ALLOCATIONS?

Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	28
Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	28
Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	28
Comment dois-je demander les allocations ?	28
Que se passe-t-il ensuite ?	28
Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ?	29
!! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage	29

QUEL EST LE MONTANT DE MON ALLOCATION COMME CHÔMEUR TEMPORAIRE?

Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?	30
Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté?	30

PUIS-JE TRAVAILLER PENDANT UNE PÉRIODE DE CHÔMAGE TEMPORAIRE?

Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ?	31
Puis-je continuer à exercer pendant mon chômage temporaire une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?	31
L'avantage « Tremplin-indépendant » qui permet de conserver, durant l'exercice d'une activité accessoire en qualité d'indépendant, son droit aux allocations de chômage pendant douze mois, pourra-t-il être prolongé suite à la difficulté d'exercer l'activité dans le cadre de la crise du coronavirus ?	31
Puis-je exercer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus?	32
Puis-je, en tant que chômeur temporaire, exercer d'activités en tant que bénévole tout en conservant mes allocations ?	32

Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile pendant mon chômage temporaire tout en conservant mes allocations ?	32
QUELLES SONT MES OBLIGATIONS PENDANT UNE PÉRIODE DE CHÔMAGE TEMPORAIRE ? ...	33
Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?	33
Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ?	33
Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ?	33
Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?	33
J'ai réduit mes prestations dans le cadre d'un crédit temps ou d'une interruption de carrière. Est-ce que je peux cumuler mon indemnisation en crédit-temps et des allocations de chômage temporaire ?	33
Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/crédit-temps ?	33
Puis-je travailler ?	34
QUESTIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LA PROCÉDURE	35
Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ?	35
Peut-on déroger au délai de déclaration pour force majeure - déclaration "précoce" ? Problématique qui se pose dans le secteur HORECA.....	35
Peut-on déjà invoquer la force majeure à partir du vendredi 13 mars 2020 ? Par exemple, pour les établissements qui ont déjà fermé le vendredi 13 mars en soirée, comme une discothèque ?	35
Un magasin qui tombe sous le coup du « lockdown » veut introduire du chômage temporaire pour cause de force majeure jusqu'à une date de fin postérieure au 5 avril 2020. Est-ce possible ?	35
Pour certains types de chômage temporaire pour raisons économiques, il faut introduire une semaine de travail obligatoire après une suspension. Peut-il y être dérogé ?	36
Quid des employeurs qui ont déjà recours au régime de suspension employés et dont le crédit pour 2020 (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de suspension partielle) est presque épuisé ? Une extension de crédit est-elle prévue en raison du coronavirus ?	36
Est-ce qu'un travailleur doit d'abord épuiser ses jours de récupération ou ses congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	36
DIVERS.....	37
Quid si un accueillant d'enfant affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?	37

Dans quels cas est-il question de force majeure?

Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base du secteur d'occupation ?

Contexte

Les restaurants, cafés et discothèques sont fermés à partir du 14 mars 2020 jusqu'au 5 avril 2020 sur ordre des autorités.

Les activités récréatives sont annulées durant la même période (sport, culture, folklore).

Tous les magasins « non essentiels » (par exemple un magasin de vêtements, un magasin d'électronique, ...) ont dû fermer le week-end à partir du 14 mars 2020. À partir du 18 mars 2020, et jusqu'au 5 avril 2020, ils doivent toutefois fermer totalement, y compris pendant la semaine.

Les magasins qui sont obligés de fermer en raison des mesures imposées peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire ?

Oui.

Cela vaut également s'il est encore possible de proposer des prestations limitées (exemple : le service traiteur d'un restaurant). Les travailleurs qu'il est impossible d'occuper peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Les employeurs qui annulent des événements peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire ?

Oui.

Attention : il s'agit uniquement de travailleurs qui sont déjà en service. Quand un contrat de travail est conclu dans le cadre d'un événement encore à organiser (en d'autres mots qui commencerait seulement dans le futur), l'employeur peut alors éventuellement rompre le contrat de travail. S'il décide de ne pas rompre ce contrat, il n'est alors pas possible de le suspendre et de bénéficier d'allocations de chômage temporaire à charge de l'ONEM.

Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'il y a trop peu de travail en raison de la crise du coronavirus ?

Les entreprises qui restent ouvertes mais qui, en raison de la crise du coronavirus, ont trop peu de travail pour pouvoir continuer à occuper tous les travailleurs (en raison d'une baisse du chiffre d'affaires, de la production, des commandes, etc.), peuvent mettre en chômage temporaire pour force majeure les travailleurs qu'il est impossible de continuer à occuper.

Cette règle vaut provisoirement jusqu'au 05/04/2020 mais peut être prolongée par la prolongation de la mesure.

Une entreprise doit arrêter la production car le nombre minimal de travailleurs essentiel pour que la production puisse continuer n'est pas disponible, p.ex. en raison de maladie, de quarantaine médicale, d'absence de garde pour les enfants, ... Est-ce que du chômage temporaire peut être demandé pour les travailleurs qui, de ce fait, ne peuvent pas travailler ?

Lorsqu'il n'est plus possible de continuer la production car le nombre minimal de travailleurs essentiel n'est plus disponible, l'on peut considérer qu'il s'agit d'une situation de force majeure. L'exécution du contrat de travail des travailleurs restants devient donc totalement impossible à cause d'un événement / de circonstances soudain(es), indépendant des parties invoquant la force majeure.

Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'elles ne sont pas en mesure de mettre en place les mesures sanitaires imposées ?

Les entreprises sont autorisées à poursuivre leurs activités à condition qu'elles organisent du télétravail pour toutes les fonctions pour lesquelles c'est possible, et ce sans exception aucune.

Pour les personnes pour lesquelles cette organisation s'avère impossible, la distanciation sociale devra être strictement respectée. Cette règle vaut tant pour l'exercice de l'activité que pour les transports organisés par l'employeur.

Si l'employeur n'est pas en mesure de remplir ces obligations (par exemple dans le secteur de la construction), il doit alors fermer ses portes.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux secteurs cruciaux ni aux services essentiels (magasins d'alimentation, pharmacies, supermarchés, etc.). Ces services et secteurs doivent toutefois veiller à ce que les règles en matière de distanciation sociale soient, dans la mesure du possible, prises en compte.

Les entreprises contraintes de fermer à la suite de cette mesure peuvent invoquer du chômage temporaire pour force majeure.

Cela vaut également s'il est impossible de continuer à occuper une partie du personnel.

Exemple : la moitié des travailleurs d'une entreprise donnée peuvent faire du télétravail. Pour l'autre moitié du personnel, il s'avère impossible de respecter la mesure en matière de distanciation sociale : les travailleurs qu'il est impossible de continuer à occuper peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Les fournisseurs sont-ils autorisés à mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère impossible d'occuper ces derniers à la suite de la fermeture d'un client ?

Oui, les travailleurs qui ne peuvent plus être occupés peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure. Le fait que certains travailleurs puissent encore être occupés n'est pas un problème.

Les employeurs qui dépendent d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison du coronavirus peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire pour force majeure ?

Oui, les travailleurs qui ne peuvent plus être occupés peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure. Le fait que certains travailleurs puissent encore être occupés n'est pas un problème.

La force majeure doit-elle s'appliquer à toute l'entreprise ?

Non.

En cas de force majeure, il n'est pas nécessaire que l'entreprise ferme intégralement.

Dans la pratique, cela signifie :

- qu'il est possible de ne mettre que certains travailleurs ou départements en chômage temporaire pour force majeure ;
- que les travailleurs peuvent alterner des jours de chômage temporaire pour force majeure avec des jours de travail.

Attention : Le chômage temporaire doit toujours couvrir une journée de travail complète. Il n'est, par exemple, pas possible d'être en chômage temporaire pour force majeure le matin et de travailler l'après-midi, ou inversement.

Un magasin qui n'était pas visé par les mesures de fermeture obligatoire qui étaient d'application depuis le 14 mars 2020 a volontairement fermé son magasin entre le 14 mars et le 18 mars. Est-ce que les travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pendant cette période ?

Oui, un magasin visé par les mesures de fermeture depuis le 18 mars 2020 et qui a volontairement fermé entre le 14 mars 2020 et le 17 mars 2020 peut invoquer du chômage temporaire pour son personnel à partir du 14 mars 2020.

Occupation chez un employeur qui fait suivre à son travailleur une formation obligatoire auprès d'un tiers qui est obligé de fermer ?

Il peut arriver qu'au début de son occupation, un travailleur doive suivre une formation (par exemple comme chauffeur) auprès d'un tiers qui doit lui-même fermer (par exemple une auto-école).

Dans ce cas, du chômage temporaire pour force majeure peut être invoqué pour ce travailleur s'il n'existe pas d'alternative en interne (par exemple une formation interne).

Occupation dans une auto-école ?

Si les moniteurs de l'auto-école ne sont plus autorisés à travailler alors que le personnel administratif doit encore organiser la planification, du chômage temporaire pour force majeure peut être demandé pour les moniteurs d'auto-école.

Occupation auprès d'un entrepreneur/employeur que le client n'autorise plus à travailler sur le chantier ou à son domicile ?

Exemple :

Une entreprise de construction travaillait dans une maison de repos, mais elle ne peut plus y travailler.

Le travailleur qui ne peut plus être occupé au travail peut être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure.

Il faut toujours vérifier s'il n'est pas possible de proposer un travail de remplacement (éventuellement auprès d'un autre client).

Attention : Le chômage temporaire peut uniquement être demandé pour une journée complète, et non, par exemple, lorsqu'un client se décommande dans la matinée, mais que des activités sont encore prévues chez un autre client l'après-midi.

(...)

Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base de raisons médicales?

Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?

Lorsque les autorités décident de placer une personne en quarantaine parce qu'il est (manifestement) contaminé, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : le travailleur ne peut pas être malade. S'il est malade, l'employeur doit lui payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

Un travailleur est renvoyé à son domicile par le médecin du travail parce qu'il est (manifestement) contaminé ?

Quand le médecin du travail est d'avis qu'un travailleur doit être écarté du lieu de travail, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : le travailleur ne peut pas être malade. S'il est malade, l'employeur doit lui payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

Le travailleur a un certificat de son médecin généraliste de laquelle il ressort qu'il ne peut pas travailler ?

Lorsqu'il ressort clairement du certificat que le travailleur ne peut pas travailler, par exemple parce que :

- Il y a des indications sérieuses d'une contamination
- Un membre de la famille résidant sous le même toit que le travailleur est effectivement contaminé,

et qu'il y a un risque de contamination pour les autres travailleurs,

ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : le travailleur ne peut pas être malade. S'il est malade, l'employeur doit lui payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?

Lorsqu'un employeur veut de sa propre initiative renvoyer « préventivement » des travailleurs à leur domicile, sans ordre des autorités, ou sans décision du médecin du travail, ou sans certificat du médecin généraliste du(des) travailleur(s) en question, aucune force majeure ne peut être invoquée.

En revanche, si le médecin du travail décide par exemple que tous les collègues directs, tous les travailleurs d'une section, ... doivent être renvoyés à leur domicile, ces travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : les travailleurs ne peuvent pas être malades. S'ils sont malades, l'employeur doit leur payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

L'employeur lui-même est contaminé?

Dans un tel cas, l'employeur lui-même n'est pas en mesure de fournir du travail à ses travailleurs parce qu'il est lui-même malade (exemple : un boulanger est contaminé et ne peut plus cuire son pain, de telle sorte que le vendeur n'a pas de travail). Les travailleurs peuvent alors être mis en chômage temporaire pour force majeure médicale.

Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?

Si un client, par crainte d'être contaminé par le coronavirus, ne souhaite temporairement pas faire appel aux services de l'employeur et du travailleur, ce travailleur peut alors être mis en chômage temporaire pour causes économiques, à condition que l'employeur ne puisse lui proposer aucun travail de remplacement (éventuellement chez un autre client) et qu'il ait pris les récupérations liées à ses heures supplémentaires.

L'annulation d'une commande par un client en raison de la propre décision (crainte d'une contamination pour le virus) ne constitue pas en soi un cas de force majeure pour lequel du chômage temporaire pour force majeure pourrait être demandé.

Toutefois, si le travailleur ne peut pas travailler chez un client parce que celui-ci est malade ou placé en quarantaine, il y a alors impossibilité de travailler chez ce client et, pour l'annulation de cette commande spécifique, du chômage temporaire pour force majeure peut être demandé.

Attention : le chômage temporaire peut être demandé uniquement pour un jour complet, et ne peut par exemple pas être demandé si un client annule le matin mais qu'il y a encore des activités chez un autre client l'après-midi.

Cas spécifiques?

Y a-t-il un accueil prévu pour les enfants dans les écoles ?

En principe, les écoles restent ouvertes et une garderie est prévue. Les crèches restent également ouvertes.

Normalement, on ne peut pas invoquer une absence de solution de garde d'enfants afin d'être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure.

(...)

Les surveillants de garderie extrascolaire, personnel administratif et de cadre qui sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail, peuvent-ils être mis en chômage temporaire, étant donné qu'il n'y a plus ou presque plus d'enfants en raison de la suspension des cours dans les écoles ?

Étant donné que le chômage est la conséquence indirecte d'une mesure de fermeture imposée (suspension des cours...), ces personnes qui ne peuvent pas être occupés à l'accueil extrascolaire peuvent être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure.

Un dentiste demande du chômage temporaire pour son assistant dentaire parce qu'en raison d'un manque de matériel médical (masques, entre autres), seuls des soins urgents peuvent encore être dispensés, et ce sur l'ordre de l'association professionnelle des dentistes. Est-ce possible ?

Étant donné qu'il s'agit ici d'une mesure imposée en haut lieu, cela peut être considéré comme du chômage temporaire pour cause de force majeure et l'assistant peut être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure.

Dans quels cas est-il question de causes économiques ?

Qu'est-ce que des causes économiques et quelle est la différence avec la force majeure ?

Il est question de chômage temporaire pour causes économiques lorsqu'il y a une diminution de la clientèle, des commandes, du chiffre d'affaires ou de la production de telle manière qu'il n'est pas possible de maintenir un niveau d'emploi normal.

Les procédures sont différentes pour les causes économiques et la force majeure.

Normalement, l'employeur suivra pour l'instant la procédure force majeure mais il ne lui est pas interdit de suivre la procédure pour causes économiques.

(...)

(...)

Quid s'il est question de causes économiques et de force majeure (simultanément ou consécutivement) ?

Que se passe-t-il s'il y a déjà une communication de causes économiques et qu'un cas de force majeure survient soudainement ?

En cas de raisons économiques, l'employeur doit, en règle générale, notifier à ses travailleurs, ainsi qu'à l'ONEM, une communication de chômage temporaire pour raisons économiques 7 jours avant, puis communiquer le 1er jour effectif de chômage temporaire à l'ONEM.

En outre, dans le cas des employés, l'employeur doit démontrer que certaines conditions 'préalables' sont remplies.

Ensuite, le chômage temporaire peut uniquement être introduit pour une certaine période maximale après laquelle l'employeur doit introduire une semaine de travail obligatoire puis, le cas échéant, faire une nouvelle déclaration.

La procédure de force majeure est beaucoup plus souple en ce sens que cette cause de suspension peut être introduite immédiatement et qu'aucune période maximale légale n'est prévue.

Il arrivera souvent qu'un employeur soit obligé de passer des causes économiques à la force majeure.

Exemple :

Un restaurant a moins de clients depuis un certain temps, en raison du coronavirus, et a donc effectué une communication de chômage temporaire pour causes économiques. Certains de ces travailleurs ont déjà effectivement été mis en chômage temporaire pour cette raison. À la suite de l'ordre des autorités, le restaurant doit fermer. L'employeur peut maintenant invoquer la force majeure.

Les entreprises qui ont fermé en tout ou en partie sur ordre de l'autorité et qui ont déjà introduit ou qui sont en train d'introduire une déclaration de chômage économique, peuvent invoquer du chômage temporaire pour force majeure jusqu'au 5 avril 2020 inclus et passer immédiatement au chômage temporaire pour force majeure, sans délai d'introduction, sans semaine de travail obligatoire, ...

Suite à la procédure de chômage temporaire (CT) simplifiée décidée par le Conseil des ministres le 20 mars, que se passe-t-il pour les entreprises qui ont un régime de chômage temporaire pour causes économiques en cours ?

L'entreprise peut choisir de continuer à appliquer ce régime en cours et doit alors respecter toutes les obligations qui s'y rapportent : communication du chômage temporaire prévu, communication du premier jour de chômage effectif, semaine de reprise de travail obligatoire, etc...

Ou bien, pour la période prenant cours à partir du 13.03.2020 et jusqu'au 5 avril 2020 inclus, l'entreprise peut choisir de passer dans le régime de CT pour force majeure. Dans ce cas, l'employeur indique simplement « force majeure » comme motif de chômage temporaire dans la DRS scénario 5

(déclaration électronique du risque social mensuelle dans laquelle l'employeur mentionne le nombre de jours durant lesquels le travailleur est mis en chômage temporaire), en mentionnant « coronavirus » en guise de motif. Il n'est pas nécessaire d'introduire une communication du CT force majeure au bureau de chômage.

Vous souhaitez mettre vos employés en chômage temporaire pour causes économiques et vous avez déjà introduit une demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés auprès du Ministre. Pouvez-vous mettre vos employés en chômage temporaire dans l'attente de la reconnaissance du Ministre ?

Oui, vous pouvez mettre vos employés en chômage temporaire pour force majeure. Le chômage temporaire pour force majeure sera accepté jusqu'au 05/04/2020 et peut être prolongé jusqu'au 30/06/2020 si les mesures gouvernementales sont prolongées ou renforcées.

(...)

Peut-on combiner causes économiques et force majeure durant une même période ?

Vu les procédures différentes et les conséquences différentes de ces différents motifs de suspension, cela doit être évité, même si les faits sont en partie fondés sur des causes économiques et sur de la force majeure.

Exemples :

- Un magasin de vêtement était (dans la période antérieure au 18 mars 2020) obligé par les autorités de fermer pendant le week-end (= force majeure) mais connaissait pendant la semaine une diminution des ventes parce qu'il y avait beaucoup moins de clients (= causes économiques car cela ne concerne pas le week-end).
- Dans un hôtel, un restaurant est obligé de fermer (= force majeure) mais il est encore en mesure de prévoir un service traiteur ou un service en chambre. Ces services sont toutefois limités en raison d'une diminution de la clientèle, de telle manière que les travailleurs doivent être mis en chômage temporaire pour certains jours (= causes économiques car il ne s'agit pas des travailleurs du restaurant).

Dans ces cas, l'ONEM accepte, pour des raisons pratiques, que le chômage temporaire pour force majeure soit invoqué pour tous les travailleurs de l'employeur en question, même dans les cas où, à strictement parler, il est encore possible de travailler partiellement et où jours de travail et jours de chômage alternent donc.

Il peut donc suffire d'invoquer uniquement la force majeure.

En tant qu'employeur, je n'ai encore jamais introduit de chômage temporaire ?

Mon entreprise subit les conséquences de la pandémie de coronavirus. Puis-je introduire un régime de chômage temporaire ?

Vous pouvez introduire du chômage temporaire pour force majeure ou pour causes économiques.

Ce FAQ explique la différence entre les deux formes de chômage temporaire.

Vous pourrez toujours invoquer la force majeure s'il n'est plus possible de travailler en raison d'une injonction des autorités, par exemple parce que vous exploitez un café ou un restaurant, ou un magasin qui doit être fermé, ou si vous organisez un événement culturel ou sportif (cinéma, salle de concert, musée).

Des raisons économiques peuvent être invoquées en cas de diminution de la clientèle, des commandes, de la production, ayant pour effet qu'une occupation complète ne peut plus être garantie.

Étant donné que vous n'avez encore jamais demandé du chômage temporaire, vous allez vraisemblablement plutôt invoquer de la force majeure.

Force majeure ? Que dois-je faire ?

!! Il est vivement conseillé de prendre contact avec votre secrétariat social qui peut (éventuellement) accomplir certaines formalités pour vous.

Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?

Vous devez en principe le faire via une application électronique sur le site portail de la sécurité sociale www.socialsecurity.be >> rubrique "entreprises" >> services en ligne >> [chômage temporaire](#).

Étant donné qu'une procédure simplifiée a été introduite, une telle communication n'est plus nécessaire pour les périodes de chômage à partir du 13 mars 2020 jusqu'au 5 avril 2020 au moins.

(...)

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Vous devez normalement délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Dans le cadre de la crise du Coronavirus, cela n'est plus nécessaire à partir de mars 2020 jusqu'à juin 2020 inclus.

(...)

(...)

Effectuer une déclaration "DRS scénario 5"

Vous devez introduire une DRS scénario 5 aussi vite que possible.

Sur la base de cette déclaration, l'ONEM peut :

- Déterminer le montant journalier de l'allocation du chômeur temporaire ;
- Déterminer le droit au chômage temporaire du travailleur pour les mois calendrier concernés.

L'employeur ne doit pas attendre la fin du mois pour cela, et doit le faire dans le courant du mois, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.

(...) Allez pour ce faire sur www.socialsecurity.be >> rubrique entreprise >> Services en ligne >> DRS - Déclaration des risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> "[Scénario 5 Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés](#)" ou via batch.

Lisez les instructions sur ce site.

(...)

Causes économiques ? Que dois-je faire ?

!! Il vous est vivement recommandé de prendre contact avec votre secrétariat social qui peut (éventuellement) effectuer certaines formalités à votre place.

Ce FAQ vise à décrire le régime général dans ses grandes lignes. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter les feuilles info disponibles sur notre site : E22 (pour les ouvriers) et E54 et E55 (pour les employés) - Allez sur www.onem.be. Cliquez sur Documentation --> Feuilles info --> Feuilles info employeurs.

Pour les employés ou pour les ouvriers ?

Le régime diffère selon qu'il s'agit d'employés ou d'ouvriers.

Pour les employés, vous devez par ailleurs prouver certaines "conditions préliminaires", mais pas pour les ouvriers.

Pour tous les autres aspects du chômage temporaire pour causes économiques, les règles sont les mêmes, notamment en ce qui concerne la communication préalable des causes économiques, la notification du premier jour de chômage effectif, la délivrance de la carte de contrôle C3.2A et la délivrance des DRS 2 et 5 (voir plus bas).

Le régime de suspension invoqué diffère également pour les employés et les ouvriers. Pour les employés, il existe un crédit annuel ; pour les ouvriers, il n'existe pas de crédit (voir plus bas).

Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?

Il faut faire la distinction entre les ouvriers et les employés.

Pour les ouvriers

Trois régimes distincts peuvent être demandés :

- Vous pouvez demander un régime de "suspension totale". Cela signifie qu'il n'est plus travaillé du tout.
Vous pouvez introduire ce régime pour max. 4 semaines. Ensuite, vous devez introduire une semaine de travail obligatoire.
- Vous pouvez introduire un régime de "grande suspension". Cela signifie qu'il y a **moins de** 3 jours de travail par semaine ou **moins** d'1 semaine de travail par 2 semaines.
Vous pouvez introduire ce régime pour une durée maximale de 3 mois. Ensuite, vous introduisez une semaine de travail obligatoire.
- Vous pouvez introduire un régime de "petite suspension". Cela signifie qu'il a **au moins** 3 jours de travail ou **au moins** 1 semaine de travail par 2 semaines.
Vous pouvez introduire ce régime pour max. 12 mois.

Attention : il peut être dérogé à ces régimes au niveau sectoriel, via AR. Cela entraîne souvent une suspension possible pendant une période plus longue. Contactez à cet égard votre secteur.

Par année calendrier, il n'y a pas de "crédit" maximum de chômage temporaire prévu.

Pour les employés

- Vous pouvez suspendre totalement le contrat de travail. Cela signifie qu'il n'est plus travaillé du tout.
Vous pouvez introduire ce régime pour max. **16** semaines calendrier par année calendrier.
- Vous pouvez suspendre partiellement le contrat de travail, ce qui signifie qu'il doit être travaillé **au moins** 2 jours par semaines (c'est encodé électroniquement comme une grande suspension).
Vous pouvez introduire ce régime pour max. **26** semaines calendrier par année calendrier.

Pour les employés, il n'y a pas de semaine de travail obligatoire. Il ne peut pas être dérogé à ces délais par voie d'AR. Pour les employés, un crédit (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de suspension partielle), ne pouvant pas être dépassé, est d'application.

Il n'y a pas de crédit distinct prévu pour le chômage temporaire pour causes économiques en raison du coronavirus. Celui-ci est comptabilisé dans le crédit normal.

Le respect des 'conditions préliminaires' pour les employés

Voir les informations à ce sujet sur le site du SPF Emploi.

Vous pouvez introduire auprès du ministre de l'Emploi une demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés sur la base de circonstances imprévues entraînant, à court terme, une diminution importante du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. Vous pouvez le faire en utilisant ce modèle de formulaire (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Contrats%20de%20travail/Proc%C3%A9dures%20et%20formulaires/CE_employes-formulaire_demande_reconnaissance_par_le_Ministre.pdf).

La demande de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficultés est adressée par lettre motivée et recommandée au directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagnée d'un plan d'entreprise ou d'une convention collective de travail (CCT).

Vous devez prouver les circonstances imprévues, qui entraînent, à court terme, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. Vous devez également apporter la preuve du lien de causalité entre les circonstances imprévues et la baisse substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.

Si vous appartenez à un secteur pour lequel une convention collective de travail sectorielle a déjà été conclue, vous n'avez plus besoin de conclure une convention collective de travail d'entreprise.

C'est déjà le cas pour les secteurs suivants :

- CP 209 (140.872) industrie métallurgique

- CP 214 (128.963) industrie textile
- CP 221 (140.602) industrie du papier
- CP 222 (153.909) traitement du papier et du carton
- CP 315.01 (121.717) maintenance technique, assistance et formation dans le secteur de l'aviation
- CP 315.02 (110.516) pour les compagnies aériennes
- CP 324 (108.645) pour l'industrie et le commerce du diamant
- CP 327 (150.931) pour le secteur flamand des ateliers protégés, des ateliers sociaux et des entreprises sur mesure.

Au cours des prochains jours, il est probable que d'autres secteurs concluront également une telle convention collective de travail.

Si vous ne pouvez pas vous référer à une convention collective sectorielle ou si vous n'avez pas de convention collective d'entreprise, vous devrez ajouter un plan d'entreprise. Vous pouvez l'établir sur la base de ce [modèle de plan d'entreprise](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Contrats%20de%20travail/Proc%C3%A9dures%20et%20formulaire/CE_employes-modele_plan_d_entreprise_applicable_a_partir_du_01-01-2012.pdf) (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Contrats%20de%20travail/Proc%C3%A9dures%20et%20formulaire/CE_employes-modele_plan_d_entreprise_applicable_a_partir_du_01-01-2012.pdf).

Lorsque vous serez reconnu, l'ONEM recevra une copie de cette décision.

Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM

En principe, vous devez communiquer les causes économiques à l'ONEM au moins 7 jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu. En d'autres termes, vous ne pouvez invoquer aucune cause économique avant l'expiration de ce délai minimal.

Si vous êtes confronté à une perte d'emploi soudaine, vous pouvez alors demander au directeur du bureau compétent, dans la communication du chômage prévu, une dérogation au délai d'introduction et le mentionner dans la rubrique remarques. Vous pouvez alors immédiatement introduire du chômage temporaire.

La communication doit être envoyée au bureau du chômage du lieu où votre entreprise est établie. Il est ici question du siège d'exploitation de l'entreprise et non du siège social.

La communication doit normalement obligatoirement être envoyée par voie électronique (via le web) ou par un message électronique structuré (via batch). Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> [Chômage temporaire](#).

Si vous n'avez encore jamais utilisé l'application chômage temporaire (ou une autre application sur le portail de la sécurité sociale), vous devez d'abord vous **enregistrer** comme utilisateur avant de pouvoir utiliser l'application. Pour ce faire, il est préférable que vous preniez d'abord contact avec le service Eranova au numéro 02/511 51 51 (disponible du lundi au vendredi, de 7 à 20 heures).

Si vous disposez d'un lecteur de carte eID et connaissez le code pin de votre carte eID, ou si vous utilisez l'application Itsme, l'accès peut alors être octroyé rapidement (10 minutes).

Si ce n'est pas le cas et si vous voulez travailler avec un user-id et un mot de passe, vous devez tenir compte d'un délai de traitement de 10 jours.

Si vous ne disposez pas d'un accès à cette application électronique, vous pouvez alors exceptionnellement aussi envoyer un courrier (éventuellement recommandé) ou un mail au bureau de l'ONEM compétent pour votre siège d'exploitation.

La communication (électronique ou exceptionnellement papier) doit contenir les données suivantes :

- L'identité des travailleurs que vous mettez au chômage (nom, prénom, numéro NISS) ou la section où le chômage temporaire est introduit ;
- Le régime que vous souhaitez invoquer (voir ci-avant : ouvriers ou employés, suspension totale ou partielle, pour les ouvriers : « grande » ou « petite » suspension) ;
- Le début et la fin du régime ;
- Les causes économiques qui justifient la suspension totale ou le régime de travail partiel. Vous indiquez « CORONAVIRUS » dans le menu déroulant.

Si vous effectuez la communication par courrier recommandé, vous devez également indiquer votre nom, adresse et numéro d'entreprise.

Vous devez également vous engager, dans la communication préalable à l'ONEM, de ne pas sous-traiter à des tiers le travail qui est normalement effectué par les travailleurs pendant la suspension de leur contrat de travail.

Après l'envoi de la communication, vous recevrez un accusé de réception par pdf.

Attention : vous devez également communiquer à temps à vos travailleurs l'instauration du chômage temporaire. Vous le faites par l'affichage à un endroit bien visible dans les locaux de l'entreprise ou par une notification individuelle adressée aux travailleurs mis en chômage. La notification individuelle est principalement destinée aux travailleurs qui sont absents au moment de l'affichage dans l'entreprise (par exemple en raison de maladie ou de congé), de manière à ce qu'ils soient informés à temps du régime de chômage temporaire prévu.

Attention : vous devez également communiquer les causes économiques qui justifient l'introduction du chômage temporaire au comité d'entreprise ou, s'il n'y a pas de comité d'entreprise dans l'entreprise, à la représentation syndicale.

La notification à l'ONEM du 1er jour effectif de chômage temporaire

Vous devez, chaque mois, communiquer à l'ONEM le 1er jour de chômage effectif du mois pour chaque travailleur que vous mettez en chômage temporaire pour raisons économiques.

Vous devez envoyer cette communication de manière électronique (via web ou via batch):

- soit le 1er jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail ;

- soit le jour ouvrable suivant (*) ;
- soit, si vous savez avec la certitude que le travailleur sera chômeur, au plus tôt le cinquième jour ouvrable (*) qui précède le premier jour effectif de chômage. L'application électronique accepte la communication si elle est envoyée au plus tard le septième jour calendrier qui précède le premier jour de chômage effectif.

(*) Par « jour ouvrable », on entend tous les jours de la semaine à l'exception des week-ends, des jours fériés, des jours de remplacement des jours fériés et des jours de pont.

La communication mensuelle à l'ONEM doit contenir les mentions suivantes :

- votre nom, adresse et numéro d'entreprise ou celui de votre entreprise ;
- le nom, le prénom et le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur mis au chômage (plusieurs travailleurs peuvent être mentionnés sur une seule communication) ;
- le premier jour au cours duquel le contrat de travail du(des) travailleur(s) concerné(s) est suspendu au cours du mois considéré pour cause de manque de travail ;
- l'adresse complète du lieu où le travailleur aurait normalement travaillé ce jour.

Vous devez en principe effectuer cette déclaration par voie électronique. Consultez les informations à ce sujet dans la rubrique « Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM ».

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Vous devez normalement délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Dans le cadre de la crise du Coronavirus, cela n'est plus nécessaire à partir de mars 2020 jusqu'à juin 2020 inclus.

(...)

Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"

Vous devez, au début du chômage et de votre propre initiative, effectuer, pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « DRS scénario 2 » via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur le site www.socialsecurity.be >> Services en ligne >> DRS – Déclaration de risques sociaux >> DRS par secteur >> [Chômage >> Scénario 2 « Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés »](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Vous remettez au travailleur, pour son information, une impression de la déclaration électronique.

Cette déclaration est nécessaire pour pouvoir ouvrir le droit au chômage temporaire pour le travailleur.

Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier

Vous devez effectuer, à la fin de chaque mois calendrier et pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « DRS scénario 5 » via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> DRS – Déclaration de risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> [Scenario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#)

Lisez les instructions sur ce site.

(...)

Cette déclaration est nécessaire pour constater le droit au chômage temporaire du travailleur pour le mois calendrier en question.

Situations de travail spécifiques?

Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?

Non, le chômage temporaire est uniquement possible pour les travailleurs liés par un contrat de travail dont l'exécution est suspendue pour des raisons, telles que la force majeure ou des raisons économiques.

Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

Le personnel contractuel qui est engagé dans un service public avec un contrat de travail peut éventuellement être mis en chômage temporaire.

Attention !

- Pour être mis en chômage temporaire pour raisons économiques, il doit être question d'une activité économique. Ce n'est en général pas le cas dans un service public ;
- Une suspension pour raisons économique pour employés est uniquement possible si l'employeur est soumis à la loi sur les CCT. Ce n'est normalement pas le cas pour un service public.

La plupart du temps, il sera donc uniquement possible d'avoir recours à la force majeure.

Attention : Il doit être totalement impossible de continuer à travailler. L'on peut s'imaginer que dans un service public, des tâches de remplacement peuvent être effectuées.

Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte,...). Puis-je invoquer du chômage temporaire ?

Non, le chômage temporaire est uniquement possible pour les travailleurs liés par un **contrat de travail** dont l'exécution est suspendue à la suite, par exemple, d'une force majeure ou de raisons économiques.

Il n'est pas non possible de demander du chômage temporaire durant l'arrêt/interruption temporaire de l'activité précitée.

Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

Pour les intérimaires engagés pour une mission plus longue, ce sont les mêmes conditions que pour les travailleurs permanents qui s'appliquent. Ils peuvent être mis en chômage temporaire en même temps que les travailleurs permanents.

L'on entend par « mission plus longue » qu'à la fin du contrat intérimaire en cours et de la période de chômage temporaire, un nouveau contrat sera normalement conclu.

Il doit donc être raisonnable de supposer que vous continueriez à travailler, s'il n'y avait pas la crise du Coronavirus. Votre bureau d'interim peut le prouver sur la base du contrat conclu avec l'employeur/l'utilisateur.

Si vous faites partie de cette catégorie d'intérimaires, vous pouvez exceptionnellement être admis au régime de chômage temporaire.

Exemples :

- Un intérimaire travaille déjà depuis 3 mois chez le même utilisateur dans le cadre du motif « insertion » ou en remplacement d'un travailleur permanent.
- Des contrats hebdomadaires consécutifs sont conclus.

Attention : En règle générale, il n'est pas permis pour un employeur et un travailleur qui est actuellement chômeur complet de conclure (éventuellement avec effet rétroactif) un contrat de travail (pour du travail intérimaire ou autre) pour ensuite immédiatement le suspendre pour raisons économiques ou pour force majeure.

Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Les entreprises de titres-services qui ferment volontairement à la suite de la crise du coronavirus peuvent mettre leurs travailleurs en chômage temporaire pour force majeure.

Les entreprises de titres-services qui restent ouvertes peuvent mettre en chômage temporaire pour force majeure les travailleurs qui ne peuvent pas aller travailler en raison d'annulation de missions chez les clients, à condition qu'ils ne puissent pas travailler une journée complète.

Je travaille via une entreprise de titres-services pour différents clients. Je ne peux plus travailler chez un client mais bien chez l'autre/les autres. Est-ce que du chômage temporaire peut être invoqué pour moi ?

Pour pouvoir bénéficier de chômage temporaire, vous devez être mis en chômage temporaire pour toute la journée de travail.

Si, dans le courant d'une journée, vous ne pouvez pas travailler chez un client, mais par exemple bien chez deux autres, alors vous ne pouvez pas être mis en chômage temporaire, puisque le chômage temporaire n'est pas lié à la journée de travail complète.

Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Le chômage temporaire pour raisons économiques ne peut pas être introduit.

La force majeure est toutefois envisageable, mais uniquement s'il existe un contrat de travail écrit.

Je suis apprenti. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?

Les apprentis qui suivent une formation en alternance (visés à l'art 1bis de l'AR du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs) peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure ou pour causes économiques.

Je suis un travailleur frontalier. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Il s'agit en l'occurrence des travailleurs frontaliers qui résident dans un autre pays (par exemple la France, l'Allemagne, les Pays-Bas ou le Grand-Duché de Luxembourg) et qui viennent travailler en Belgique.

En cas de chômage temporaire, ces personnes peuvent éventuellement recevoir des allocations à charge de la Belgique.

Notez qu'en Belgique (et dans d'autres pays), il est toujours possible de se rendre au travail. Toutefois, il est possible qu'une attestation de l'employeur doive être présentée à la frontière.

Dans un tel cas, cela signifie en principe que le contrat de travail ne doit pas être suspendu pour ce motif et qu'il ne peut donc en principe pas être question de chômage temporaire pour force majeure.

Situations spécifiques :

- Supposons que la frontière soit/ait été fermée. Dans pareil cas, le travailleur frontalier peut invoquer du chômage temporaire pour force majeure.
- Le travailleur frontalier qui est en service dans une entreprise de construction belge ne peut pas être occupé parce que l'entreprise de construction est fermée. Le travailleur peut alors être mis en chômage temporaire.

! Attention : Dans le cas inverse (la personne habite en Belgique et travaille à l'étranger), le travailleur est à charge du pays où il travaille. Il ne peut donc pas y avoir de chômage temporaire à charge de la Belgique.

J'ai un contrat de travail étranger. Dans mon cas, le chômage temporaire est-il possible ?

Non.

Il doit s'agir d'une suspension d'un contrat de travail belge.

Exemple :

Une personne habitant en Belgique travaille dans les liens d'un contrat de travail chinois en tant que pilote pour une compagnie aérienne chinoise et n'est pas en mesure/n'est pas autorisée à voler. Pas de chômage temporaire possible.

Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?

En principe : non.

Le principe qui s'applique est que le pays qui perçoit les cotisations de sécurité sociale est normalement aussi le pays qui paie les allocations de sécurité sociale.

Exemple : le personnel de Ryanair qui est soumis à la sécurité sociale irlandaise.

À noter qu'en ce qui concerne l'application du régime de sécurité sociale, il n'y a en principe pas de possibilité de choix, car il convient d'éviter qu'un travailleur ne soit assujéti à plus d'un régime, ou même qu'il ne soit soumis à aucun régime.

Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le contrat de travail étudiant est un contrat de travail pour ouvriers ou employés, visé par les dispositions de la loi sur les contrats de travail, y compris les dispositions relatives à la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Toutefois, certaines dispositions de l'arrêté chômage constituent un obstacle à l'indemnisation pour le jeune ayant un contrat de travail d'étudiant.

Ainsi, le jeune de moins de 18 ans (encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel) n'a pas droit aux allocations de chômage.

Je travaille dans le secteur non-marchand. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

En principe, c'est possible.

Une organisation à but lucratif a pour but de faire du profit. Une organisation à but non lucratif est une organisation n'ayant pas pour but de faire du profit, mais d'aider les gens ou d'atteindre un objectif défini.

Exemple : une bibliothèque, une ressourcerie, un centre culturel, une ASBL, ...

Si les travailleurs tombent sous le coup des règles du secteur privé (liés par un contrat de travail), ils peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure, mais pas pour raisons économiques.

Puis-je, en tant que travailleur occupé dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, être mis en chômage temporaire ?

Oui

Puis-je, en tant que sportif rémunéré, être mis en chômage temporaire ?

Si vous êtes lié par un contrat de travail et que toutes les activités cessent, vous pouvez être mis en chômage temporaire pour force majeure.

En tant que travailleur art. 60 §7 (mis à disposition, par le CPAS, d'utilisateurs qui mettent leurs travailleurs en chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus), être également mis en chômage temporaire ? Qui effectue les formalités ?

Oui.

Les formalités sont accomplies par le CPAS, en indiquant le numéro de BCE de l'utilisateur.

Que dois-je faire comme travailleur pour demander des allocations ?

Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?

Pour recevoir des allocations, un travailleur doit d'abord prouver un nombre de jours de travail ou assimilés. C'est ce qu'on appelle « prouver son admissibilité ».

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour force majeure, vous êtes admis au droit aux allocations de chômage sans devoir prouver votre admissibilité.

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour raisons économiques pendant la période du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020 inclus, vous êtes admis aux droits aux allocations de chômage sans devoir prouver votre admissibilité.

!! Attention : si vous ne prouvez pas votre admissibilité, vous ne pouvez pas recevoir d'allocations de chômage pour raisons économiques pour la période antérieure au 1^{er} février 2020 ou postérieure au 30 juin 2020.

Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour force majeure, ne doit pas d'abord épuiser ses heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire.

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques doit d'abord épuiser ses heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour raisons économiques.

Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le travailleur ne doit pas d'abord épuiser ses jours de congé avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Toutefois, si le travailleur le fait de manière volontaire, il ne peut pas être mis en chômage temporaire pour les jours où il prend congé.

Comment dois-je demander les allocations ?

Vous devez introduire un formulaire simplifié C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA auprès de votre organisme de paiement.

Prenez contact avec votre organisme de paiement.

Que se passe-t-il ensuite ?

Après que vous avez introduit le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA auprès de votre organisme de paiement, voici ce qui se passera :

- Votre organisme de paiement va introduire le formulaire auprès de l'ONEM ;
 - L'employeur transmettra, le plus rapidement possible, une « déclaration de risque social 5 » à l'organisme de paiement, qui l'introduira auprès de l'ONEM ;
 - vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle mensuelle et, par conséquent, ne devez pas l'introduire auprès de votre organisme de paiement à la fin du mois ;
 - votre organisme de paiement paie vos allocations mensuelles sur la base d'une déclaration mensuelle de votre employeur et transmet les dépenses à l'ONEM, qui va les vérifier et décider de les approuver ou pas.
-

Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ?

Oui.

Les jours couverts par des allocations de chômage temporaire (CT) qui ont été accordés avec une dispense des conditions d'admissibilité (CT pour force majeure et CT pour raisons économiques pour la période du 01.02.2020 au 30.06.2020) sont assimilés à des jours de travail pour satisfaire aux conditions d'admissibilité en chômage complet.

!! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage

Quel est le montant de mon allocation comme chômeur temporaire ?

Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?

Vous recevez en tant que chômeur temporaire 70% de votre salaire (plafonné à 2.754,76 euros brut par mois). Ce régime vaut jusqu'au 30 juin 2020.

Le motif de votre chômage temporaire n'a pas d'importance : raisons économiques, intempéries, force majeure, ...

Votre allocation journalière atteint pour l'instant minimum 55,59 euros et maximum 74,17 euros (montants à partir de mars 2020).

Le nombre d'allocations est calculé en fonction du nombre d'heures où vous êtes mis en chômage temporaire au cours du mois. Si vous êtes mis en chômage tout le mois, le montant journalier moyen est multiplié par 26 (en fonction du mois, cela peut aussi être par 25 ou par 27 ; vous comptez le nombre de jours dans un régime de 6 jours, du lundi au samedi).

Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur les allocations de chômage temporaire.

Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté ?

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour force majeure (pas pour d'autres raisons !), vous recevez, à partir du 13 mars 2020, en plus de votre allocation de chômage temporaire, un montant de 5,63 euros par jour, à charge de l'ONEM et versé par votre organisme de paiement.

Attention : la force majeure ne peut pas être la conséquence de votre incapacité de travail.

Concrètement, l'on vise ici la situation où un travailleur qui était malade pendant son occupation, a été déclaré apte au travail par le médecin agréé de la mutualité :

- mais conteste cette décision,
- ne conteste pas cette décision, mais demeure temporaire inapte pour sa fonction,

et reçoit entre-temps des allocations de chômage temporaire de l'ONEM.

Ce travailleur n'a pas droit à ce supplément.

Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ?

Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ?

Un chômeur temporaire peut toujours commencer ou exercer auprès d'un employeur une autre occupation que celle pour laquelle il a été mis en chômage temporaire. Rien ne change sur ce plan.

Vous devez la déclarer à votre organisme de paiement (la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou un syndicat) le plus rapidement possible et de préférence avant de la commencer. Cette opération s'avère nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

L'employeur est évidemment tenu de déclarer l'occupation dans les règles.

Vous ne pouvez cumuler les revenus tirés de cette occupation avec les allocations de chômage. Si nécessaire, l'ONEM procédera à la récupération des allocations versées en trop.

Puis-je continuer à exercer pendant mon chômage temporaire une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?

Vous pouvez normalement continuer à exercer pendant votre chômage une activité accessoire que vous effectuiez déjà si vous en faites la déclaration à l'ONEM et si vous remplissez d'autres conditions en ce qui concerne le moment auquel l'activité est effectuée, ainsi que le type d'activité dont il s'agit.

Vous ne pouvez pas non plus dépasser certains plafonds de revenus.

Jusqu'au 30.06.2020, la règle est assouplie pour les chômeurs temporaires qui exerçaient déjà une activité accessoire avant d'être mis en chômage temporaire.

Vous ne devez ni déclarer l'activité accessoire ni remplir les autres conditions en rapport avec la nature de l'activité et le moment auquel elle est exercée.

Les revenus tirés de votre activité accessoire n'ont aucune incidence sur vos allocations de chômage.

Attention : si vous débutez une activité que vous n'exerciez pas auparavant, concomitamment à votre activité salariée, voir : « Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ? »

L'avantage « Tremplin-indépendant » qui permet de conserver, durant l'exercice d'une activité accessoire en qualité d'indépendant, son droit aux allocations de chômage pendant douze mois, pourra-t-il être prolongé suite à la difficulté d'exercer l'activité dans le cadre de la crise du coronavirus ?

Non.

Dans l'état actuel de la réglementation, la période de 12 mois "tremplin-indépendant" n'est suspendue par aucun motif, même pas pour des raisons de force majeure.

Puis-je exercer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus?

Oui, mais vous devez en informer votre organisme de paiement.

Vu qu'il s'agit d'une occupation chez un autre employeur, les revenus de cette occupation ne peuvent pas être cumulés avec les allocations de chômage.

De cette manière, vous évitez que les allocations doivent par la suite être récupérées.

Puis-je, en tant que chômeur temporaire, exercer des activités en tant que bénévole tout en conservant mes allocations ?

Normalement, vous êtes tenu de déclarer cette activité à l'ONEM et vous ne pouvez pas dépasser certains plafonds de revenus.

Jusqu'au 30.06.2020 une dispense de l'obligation de déclaration sera toutefois d'application pour le chômeur temporaire qui souhaite exercer une activité bénévole pour un particulier ou pour une organisation (une association sans but lucratif, un service public, un organisme d'intérêt public, un établissement d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par une Communauté, un centre culturel, une maison de jeunes, une fabrique d'église).

Les plafonds de revenus restent inchangés.

Les restrictions imposées par le Conseil de sécurité ainsi que le Gouvernement restent toutefois d'application.

Si vous souhaitez de plus amples renseignements, consultez la feuille info T42 disponible sur notre site web.

Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile pendant mon chômage temporaire tout en conservant mes allocations ?

Normalement, une distinction est faite entre deux situations : les interventions avec danger de mort, d'une part, et les autres activités, telles que les services de garde, les formations et les exercices, etc., d'autre part. Dans le premier cas, les revenus peuvent être cumulés avec les allocations, mais pas dans le second cas.

Dans le cadre de la crise du coronavirus et **jusqu'au 30.06.2020**, il sera toutefois permis d'exercer des activités en tant que pompier volontaire ainsi qu'en tant que volontaire de la protection civile pendant son chômage temporaire tout en conservant ses allocations.

Toutes les indemnités qui vous sont versées dans le cadre de cette activité peuvent donc être cumulées avec les allocations, et ce quelle que soit la nature de l'activité (interventions ou autre).

Vous ne devez accomplir aucune formalité spécifique.

Quelles sont mes obligations pendant une période de chômage temporaire ?

Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?

Non, du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2020, l'employeur ne doit pas délivrer de carte de contrôle C3.2A et vous ne devez donc pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A.

L'employeur ne doit donc plus inscrire les cartes de contrôle C3.2A dans le livre de validation (en cas de chômage temporaire pour raisons économiques).

Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ?

Oui, les travailleurs du secteur de la construction sont également dispensés. Ils ne doivent pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2020 inclus.

Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ?

Oui, jusqu'au 30 juin 2020, vous ne devez pas en faire la déclaration et cela peut être cumulé avec des allocations de chômage temporaire.

Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?

Non, le travailleur qui est en incapacité de travail n'a pas droit aux allocations de chômage temporaire.

Le fait de bénéficier ou non d'allocations de maladie n'a pas d'importance.

J'ai réduit mes prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière. Est-ce que je peux cumuler mon indemnisation en crédit-temps et des allocations de chômage temporaire ?

Oui.

Le cumul est permis. Le travailleur peut être mis en chômage temporaire dans son horaire de travail adapté. Les règles ordinaires s'appliquent. Le travailleur est considéré comme un travailleur à temps partiel volontaire et a droit à des demi-allocations de chômage temporaire.

Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/credit-temps ?

L'arrêt anticipé de votre interruption de carrière ou crédit-temps n'est pas un droit. Cela peut se faire uniquement de commun accord avec votre employeur et à certaines conditions.

Il ne peut pas être mis fin anticipativement à l'interruption de carrière/crédit-temps si le seul objectif de cet arrêt est d'être mis en chômage temporaire.

Puis-je travailler ?

Voir : « Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ? »

Questions spécifiques concernant la procédure

Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ?

Oui.

La distinction ouvriers-employés est fondée sur la nature du travail réel que le travailleur effectue. Le fait que certains avantages du statut d'employé soient accordés conventionnellement aux ouvriers, soit individuellement dans le contrat de travail individuel, soit collectivement dans le cadre d'une convention collective de travail est sans incidence sur la nature du travail effectué. Ces travailleurs peuvent donc être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers.

Peut-on déroger au délai de déclaration pour force majeure - déclaration "précoce" ? Problématique qui se pose dans le secteur HORECA

On constate en pratique que des employeurs, principalement issus du secteur de l'HORECA, ont déjà effectué une demande de force majeure à partir du 13 mars 2020, alors que la fermeture obligatoire de l'exploitation n'entre en vigueur que le samedi 14 mars 2020.

Ces employeurs agissent de la sorte car le volet force majeure de l'application électronique empêche, en toute logique, une déclaration préalable de force majeure.

Cette déclaration sera acceptée. L'employeur mentionnera, dans la DRS scénario 5, le samedi 14 mars 2020 comme premier jour de chômage.

Peut-on déjà invoquer la force majeure à partir du vendredi 13 mars 2020 ? Par exemple, pour les établissements qui ont déjà fermé le vendredi 13 mars en soirée, comme une discothèque ?

Dans le cas concret d'une exploitation qui ouvre uniquement le soir et qui est normalement encore ouverte après minuit, la force majeure peut être invoquée à partir du vendredi, pour autant qu'il n'y ait eu aucune activité ce jour-là (pas d'activité à midi ou l'après-midi, par exemple).

(...)

Un magasin qui tombe sous le coup du « *lockdown* » veut introduire du chômage temporaire pour cause de force majeure jusqu'à une date de fin postérieure au 5 avril 2020. Est-ce possible ?

Le chômage temporaire pour cause de force majeure en raison d'un "lockdown" (= fermeture complète ou partielle ordonnée par les pouvoirs publics) ne peut normalement pas se prolonger après le 5 avril 2020.

Les mesures de « *lockdown* » sont effet provisoirement d'application jusqu'au 5 avril 2020.

Cette date est encore susceptible d'être reportée.

Pour certains types de chômage temporaire pour raisons économiques, il faut introduire une semaine de travail obligatoire après une suspension. Peut-il y être dérogé ?

Non. Durant la semaine de travail obligatoire, l'employeur doit occuper les travailleurs ou leur payer leur rémunération.

Quid des employeurs qui ont déjà recours au régime de suspension employés et dont le crédit pour 2020 (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de suspension partielle) est presque épuisé ? Une extension de crédit est-elle prévue en raison du coronavirus ?

Non. Il n'y a pour l'instant aucune extension du crédit ou aucun crédit à part qui soit prévu pour le chômage économique employé à la suite du coronavirus.

Est-ce qu'un travailleur doit d'abord épuiser ses jours de récupération ou ses congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le travailleur ne doit pas épuiser ses jours de récupération pour heures supplémentaires avant d'être mis en chômage temporaire pour force majeure. Cette obligation vaut uniquement en cas de chômage temporaire pour accident technique, intempéries ou causes économiques.

Si le travailleur le fait toutefois volontairement, il ne peut alors pas, pour les jours durant lesquels il a pris des jours de récupération, être mis en chômage temporaire.

Le chômage temporaire n'est pas non plus possible pour les jours de vacances « planifiés ».

En revanche, le travailleur ne peut pas être obligé de prendre d'abord ses congés avant d'être mis en chômage temporaire pour force majeure.

(...)

Divers

Quid si un accueillant d'enfant affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?

Attention : il ne s'agit pas ici de chômage temporaire au sens strict du terme, étant donné que l'accueillant d'enfant n'a pas de contrat de travail.

Dans le cadre du système *sui generis*, une allocation de garde peut être octroyée si, moyennant certaines conditions, les enfants ne peuvent pas être gardés.

Il convient de distinguer les situations suivantes :

- L'accueillant d'enfants est lui-même contaminé par le virus : ce n'est pas considéré comme une situation de force majeure, mais comme de la maladie ;
 - L'accueillant d'enfant n'est pas malade mais ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de la famille de l'accueillant d'enfant : il s'agit ici donc d'une fermeture indemnisable pour maximum 4 semaines ;
 - L'accueillant d'enfant n'est pas malade mais les parents décident de ne pas faire garder leurs enfants : c'est considéré comme une absence ordinaire d'un enfant.
-