

FAQ CORONA

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

Cette version est actualisée au 23.09.2020

Contenu :

FAQ CORONA.....	1
CONTEXTE GENERAL : LES MESURES DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE DU CORONAVIRUS	7
Contexte	7
Remarque préliminaire	9
QUAND LE CHOMAGE TEMPORAIRE A LA SUITE DU CORONAVIRUS EST-IL POSSIBLE ?	9
Situations possibles (liste non exhaustive)	9
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 ?	9
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 ?	9
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 ?	9
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 ?	10
Les employeurs qui dépendent d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison du coronavirus peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire?	10
Occupation auprès d'un entrepreneur/employeur que le client n'autorise plus à travailler sur le chantier ou à son domicile ?.....	10
Puis-je solliciter du chômage temporaire pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours ?	11
Un certain nombre de travailleurs sont en chômage temporaire dans une fonction spécifique. Un nouveau contrat de travail peut-il être conclu pour accomplir le même travail ?.....	12
Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il estime que les conditions sanitaires ne sont pas remplies ?	12
Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il ne dispose pas de solution de garde pour ses enfants ?.....	12

LA DISTINCTION ENTRE LES RAISONS ECONOMIQUES, LA FORCE MAJEURE IMPUTABLE AU CORONAVIRUS ET LES AUTRES MOTIFS DE SUSPENSION	13
Contexte	13
Jusqu'au 31.08.2020.....	13
À partir du 01.09.2020	13
Pas de changement	13
Force majeure à la suite du coronavirus : dans quels cas cela sera-t-il encore possible à partir du 01.09.2020 ?	15
Principe.....	15
Qu'entend-on par secteur particulièrement touché ?	15
Qu'entend-on par entreprise particulièrement touchée ?	17
Quelle qualification dois-je choisir : appartenir à un secteur particulièrement touché ou être une entreprise particulièrement touchée ?	17
Comment puis-je apporter la preuve que je suis une entreprise particulièrement touchée ou que j'appartiens à un secteur particulièrement touché ?	18
La force majeure imputable au coronavirus doit-elle s'appliquer à toute l'entreprise ?.....	19
Puis-je , en tant qu'entreprise particulièrement touchée ou en tant qu'entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché, encore invoquer la force majeure Corona à partir du 01.09.2020. Concrètement, que dois-je faire ?	20
Point de départ.....	20
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?	20
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur.....	20
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5"	20
Je souhaite invoquer la force majeure à partir du 01.09.2020 mais pour une autre raison. Que dois-je faire ?	22
Point de départ.....	22
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?	22
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur.....	22
Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"	23
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier.....	23
Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base de raisons médicales pour des travailleurs qui ne sont pas malades mais qui ne sont malgré tout pas en mesure de travailler ?.....	24
Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?.....	24
Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ?	24
Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?.....	25
L'employeur lui-même est contaminé ?.....	25
Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?	25
Que dois-je faire pour instaurer du chômage temporaire pour force majeure due au fait que le travailleur s'est vu délivrer un certificat de quarantaine ? La communication à l'ONEM	25
Raisons économiques – situation à partir du 01.09.2020	27
Point de départ.....	27
Pour les employés ou pour les ouvriers ?.....	27
Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?	27
En quoi consistent les « conditions préliminaires » à remplir pour les employés ?.....	29
Quelle condition préliminaire puis-je invoquer ? La condition « existante » ou la « nouvelle » condition ?	30
Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM	31
La communication à l'ONEM du 1 ^{er} jour effectif de chômage temporaire	32
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur.....	33
Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"	33

Effectuer une déclaration “DRS scénario 5” à la fin de chaque mois calendrier.....	33
Quid du chômage temporaire reposant sur un autre motif de suspension ?	34
Quels sont ces autres motifs de suspension ?	34
Que dois-je faire ?	34
SCHEMA : en tant qu'employeur, que dois-je faire lorsque j'instaure du chômage temporaire ?	36
Explication	36
Quelle procédure ?	37

SITUATIONS DE TRAVAIL SPECIFIQUES ? 38

Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?	38
Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	38
Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte...). Puis-je invoquer du chômage temporaire ?	38
Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	38
Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin. Si le contrat est prolongé sans interruption, mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	39
Je travaille dans le cadre d'un contrat de remplacement qui est « prolongé ». Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	39
Je travaille dans les liens de deux contrats différents auprès de deux employeurs différents. Puis-je être mis en chômage temporaire par un seul des deux employeurs ?	40
Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	41
J'avais une promesse formelle de contrat de travail dans le cadre d'un évènement qui a été annulé. Puis-je demander du chômage temporaire pour les jours où j'aurais effectivement été occupé comme salarié ?	43
Je suis un travailleur occasionnel dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	45
Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	46
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 ?	46
Je travaille en tant que salarié durant une période de congé sans solde dans l'enseignement. Puis-je être mis en chômage temporaire durant cette occupation salariée ?	46
Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	47
Je suis un stagiaire en formation professionnelle. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	47
Je suis une formation en alternance. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?	47
J'habite à l'étranger et je travaille en Belgique. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	48
Je suis travailleur frontalier. J'ai un contrat de travail en France et un autre en Belgique. Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire en Belgique?	49
Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?	49
Je relève du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	50
Je suis un travailleur détaché à l'étranger. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	50
Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	50
Je travaille dans le secteur non-marchand (à profit social). Puis-je être mis en chômage temporaire ?	51
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 ?	51
Puis-je, en tant que sportif rémunéré, être mis en chômage temporaire ?	51
Puis-je, 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 ?	51

QUE DOIS-JE FAIRE COMME TRAVAILLEUR POUR DEMANDER DES ALLOCATIONS?	52
Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	52
Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	52
Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	52
Comment dois-je demander les allocations ?	53
Que se passe-t-il ensuite ?	53
Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ?	53
!! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage	53
 QUEL EST LE MONTANT DE MON ALLOCATION COMME CHOMEUR TEMPORAIRE ?	54
Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?	54
Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté?	55
Mon employeur peut-il payer un complément en plus de l'allocation de chômage majorée ?	55
Mon employeur peut-il continuer à m'octroyer des avantages extralégaux (voiture de société, téléphone portable...) si je bénéficie d'allocations de chômage temporaire ?	55
Que faire si je constate que j'ai reçu trop d'allocations étant donné que mon employeur a fait une déclaration erronée du nombre d'heures de chômage temporaire pour le mois en question ?	56
 PUIS-JE TRAVAILLER PENDANT UNE PERIODE DE CHOMAGE TEMPORAIRE ?	57
Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ?	57
Que se passe-t-il si je commence à travailler dans un secteur « vital » pendant mon chômage temporaire ou durant une période de RCC (prépension) ?	57
Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?	58
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 en raison de la difficulté d'exercer l'activité pendant la crise du coronavirus ?	59
Puis-je commencer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus?	60
Puis-je, en tant que chômeur temporaire, exercer des activités en tant que bénévole tout en conservant mes allocations ?	60
Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile ou comme ambulancier volontaire pendant mon chômage temporaire pendant mon chômage temporaire tout en conservant mes allocations ?	61
Je suis en chômage temporaire. Puis-je être aidant proche ?	61
 QUELLES SONT MES OBLIGATIONS PENDANT UNE PERIODE DE CHOMAGE TEMPORAIRE ?... 62	62
Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?	62
Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ?	62
Dois-je, en tant que travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure, être inscrit comme demandeur d'emploi ?	62
Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ? ...	63
Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?	63
Puis-je bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période au cours de laquelle je suis exclu du droit aux allocations ?	64

Je me trouve dans une période de chômage temporaire. Un congé-éducation est prévu. Que se passe-t-il maintenant ?	64
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 ?	65
Je suis en interruption de carrière/crédit-temps et j'exerce pendant cette période une activité accessoire autorisée comme salarié. Puis-je être mis en chômage temporaire pour cette activité accessoire ?	65
Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/crédit-temps ?	65
Puis-je cumuler le congé parental corona avec des allocations de chômage temporaire ?	65
Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la crise du coronavirus ?	66
Puis-je travailler ?	66
QUESTIONS SPECIFIQUES CONCERNANT LA PROCEDURE	67
Comment un employeur dont le siège social se situe à l'étranger doit-il s'y prendre pour déclarer du chômage temporaire ?	67
Quid si une période de chômage pour raisons économiques est concomitante d'une période de chômage pour force majeure ?	67
Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ?	68
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 ?	69
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 ?	69
Qu'en est-il de la fermeture collective pour vacances annuelles dans le secteur de la construction ?	69
Je suis un employeur dans le secteur de la construction. Normalement, je dois encoder les numéros des cartes de contrôle dans la Dimona. Mais il n'y a pas de cartes de contrôle ?	69
Puis-je faire effectuer par d'autres travailleurs le travail des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire à la suite de la crise du coronavirus ?	70
L'INFLUENCE DU CHOMAGE TEMPORAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET SUR D'AUTRES BRANCHES DE LA SECURITE SOCIALE.....	71
Ai-je droit à un salaire pour le jour férié qui tombe dans une période de chômage temporaire pour force majeure ?	71
Le chômage temporaire est-il pris en compte pour déterminer le pécule de vacances et le nombre de jours de vacances ?	71
DIVERS	72
Je suis chômeur complet et je perçois des allocations de chômage. Y a-t-il une adaptation du montant journalier de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?	72
Je suis chômeur complet et je perçois des allocations d'insertion en tant que jeune sortant des études. Y a-t-il une adaptation de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?	73
Je suis chômeur temporaire ou complet et je pars à l'étranger. Puis-je bénéficier d'allocations de chômage?	74
Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?	75
Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?	76
Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de sa famille ou, parce qu'il ou un membre de sa famille habitant sous le même toit, est considéré comme un patient à risque ?	77

Entre le 1 ^{er} avril 2020 et le 31 décembre 2020, vous avez perçu des droits d’auteur ou des droits voisins à la suite d’activités artistiques ?	77
Vous n’êtes pas admissible au bénéfice des allocations de chômage complet ordinaires mais vous avez exercé des activités artistiques ou des activités techniques dans le secteur artistique entre le 13 mars 2019 et le 13 mars 2020 ?	77
Je suis un travailleur à temps partiel. Je dois faire valider mon formulaire de contrôle C3-Temps partiel par la commune, mais les guichets sont fermés. Que dois-je faire ?	78
J’ai quitté mon travail pour entamer une formation qui sera suivie par une occupation. Cette occupation n’aura pas lieu en raison de la crise du coronavirus. Que va-t-il se passer ?	78
J’ai quitté mon emploi pour commencer un nouveau travail, mais il est annulé en raison de la crise du coronavirus. Que dois-je faire maintenant ?.....	79
Puis-je suivre une formation pendant une période de chômage temporaire ?	79
L’ONEM accordera-t-il les avantages liés à une formation professionnelle (individuelle) FP(I) qui a débuté après le 13 mars 2020 ?	80
La formation que je suis avec l’accord du service régional de l’emploi est suspendue. Puis-je conserver mes allocations de chômage ?	80
Un travailleur engagé auprès de l’employeur à l’issue d’une formation professionnelle individuelle (FPI) peut-il être mis en chômage temporaire ?.....	80
J’ai besoin d’une attestation pour ma banque pour pouvoir obtenir un report de paiement pour un prêt ?	81
En tant que chômeur temporaire, je peux bénéficier de certains avantages octroyés par les différentes autorités. Ai-je besoin pour cela d’une attestation ?	81

Contexte général : les mesures dans le cadre de la pandémie du coronavirus

Contexte

Les restaurants, cafés et discothèques sont fermés à partir du 14 mars 2020 sur ordre des autorités.

Les activités récréatives sont annulées à partir de cette date (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 3 mai 2020, ils doivent toutefois fermer totalement, y compris pendant la semaine.

À partir du 4 mai 2020, l'industrie, les services « business to business » et les merceries ouvrent à nouveau.

À partir du 11 mai 2020, les autres magasins ouvrent, sauf les commerces où sont exercés des métiers de contact (p. ex. coiffeur).

À partir du 18 mai 2020, les cours reprennent partiellement dans les écoles. Les commerces où des métiers de contact sont exercés peuvent rouvrir. Les marchés peuvent, sous certaines conditions, à nouveau être organisés. Les musées, les attractions culturelles et les parcs animaliers peuvent également rouvrir.

Depuis le 8 juin 2020, le secteur de l'Horeca peut partiellement rouvrir ses portes. Les salles de jeux (ex. : les casinos), ainsi que les salles de banquet et de réception ne pourront, quant à elles, rouvrir leurs portes qu'à partir du 1^{er} juillet 2020.

Depuis le 8 juin 2020, les activités culturelles sans public peuvent reprendre. Les représentations avec public (ex. : les cinémas), elles, pourront reprendre à partir du 1^{er} juillet 2020.

Depuis le 8 juin, les activités sportives sans contact peuvent reprendre. Il en va de même pour les salles de sport et les salles de fitness. Les piscines, saunas et centres de bien-être continuent, quant à eux, de rester fermés jusqu'au 30 juin.

À partir du 1^{er} juillet 2020, les activités sportives seront de nouveau toutes autorisées.

À partir du 15 juin, la Belgique ouvrira ses frontières pour les voyageurs en partance et en provenance d'un pays de l'EEE + le Royaume-Uni et la Suisse. C'est toutefois à ces autres pays qu'appartient la décision d'ouvrir ou non leurs frontières.

Les parcs d'attraction peuvent à nouveau ouvrir à partir du 1^{er} juillet 2020.

La réouverture de tous les secteurs se fera à chaque fois moyennant le respect de conditions strictes (ex. : critères en matière de distance, nombre maximal de personnes, etc.).

Les grands événements de masse resteront interdits (...).

Les boîtes de nuit ne peuvent pas encore ouvrir.

Il sera toutefois possible d'organiser des activités avec public à partir du 1^{er} juillet à certaines conditions fixées dans des protocoles.

Remarque préliminaire

Si le chômage temporaire est possible, la force majeure ou les raisons économiques pourront, selon le cas, être invoquées.

Jusqu'au 31.08.2020, toutes les formes de chômage temporaire imputables au coronavirus peuvent être déclarées comme du chômage temporaire pour cause de force majeure corona, et ce même s'il s'agit, à strictement parler, de chômage économique et même s'il est encore possible de travailler certains jours par semaine.

La procédure à suivre est une procédure simplifiée : l'employeur ne doit pas communiquer le chômage temporaire à l'ONEM. Il lui suffit, à la fin du mois, de déclarer dans la DRS scénario 5 le chômage temporaire comme du chômage temporaire pour force majeure corona.

À partir du 01.09.2020, la distinction entre les deux motifs de suspension sera de nouveau établie de manière plus stricte.

Quand le chômage temporaire à la suite du coronavirus est-il possible ?

Situations possibles (liste non exhaustive)

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 les travailleurs qu'il est impossible de continuer à occuper.

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, le chômage temporaire peut être invoqué.

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 (...), 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.

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.

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.

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

Oui, les travailleurs qui ne peuvent plus être occupés peuvent être mis en chômage temporaire.

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.

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.

Puis-je solliciter du chômage temporaire pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours ?

Oui, c'est possible dans certaines situations.

La ministre de l'Emploi a décidé le 1^{er} avril 2020 que c'est en principe possible. Il est toutefois exigé que les parties soient de bonne foi.

Exemple

Il s'agit d'un changement d'emploi et le nouveau contrat de travail a été signé avant la crise du coronavirus mais n'a pas pu prendre cours immédiatement à ce moment-là parce que le travailleur devait encore démissionner et prester un préavis.

Les parties ne peuvent pas avoir signé le contrat de travail à un moment où il était déjà établi qu'en raison de la crise du coronavirus, le début de l'exécution n'était en principe plus possible.

Du chômage temporaire dans le cadre de contrats de travail signés après le 13 mars 2020 ne peut pas, pour cette raison, être accepté, sauf s'il est satisfait cumulativement aux conditions suivantes:

- l'entrée en service est nécessaire pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise (*par exemple, en remplacement d'un travailleur qui est un chaînon indispensable pour assurer le fonctionnement de l'entreprise*);
- dans l'entreprise, on travaille encore partiellement de manière régulière (*par exemple, on travaille encore régulièrement deux jours par semaine*).

Les contrats de travail ne peuvent en aucun cas être antidatés.

L'ONEM effectuera des contrôles à ce sujet. Il est demandé aux employeurs et aux travailleurs de conserver les pièces nécessaires qui démontrent leur bonne foi. Une déclaration Dimona concernant une occupation dans le futur mais qui a été effectuée avant la date du 13 mars 2020 peut valoir comme preuve de la bonne foi.

Il ne sera pas non plus accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail conclu. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation « fictive » dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire.

Voir aussi éventuellement les questions suivantes:

[Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?](#)

[Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin. Si le contrat est prolongé sans interruption, mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?](#)

Un certain nombre de travailleurs sont en chômage temporaire dans une fonction spécifique. Un nouveau contrat de travail peut-il être conclu pour accomplir le même travail ?

Non.

Si l'employeur a recours au chômage temporaire corona, il ne peut pas soustraire à des tiers (par exemple des intérimaires) le travail qui est normalement effectué par le travailleur, ni le confier à des étudiants. Le fait qu'il suspende le contrat de travail pour raisons économiques ou pour force majeure n'a aucune incidence.

Il est donc interdit de recruter un travailleur pour l'exécution d'un même travail que celui du travailleur permanent mis en chômage temporaire. S'il n'y a plus de manque de travail, le travailleur permanent doit reprendre son régime de travail habituel.

Exemple : un travailleur à temps plein est mis en chômage temporaire 2 jours par semaine. À un moment donné, la charge de travail augmente à nouveau. Ce travailleur doit d'abord reprendre son travail à temps plein avant qu'un nouveau travailleur ne puisse être recruté.

Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il estime que les conditions sanitaires ne sont pas remplies ?

En principe, le travailleur ne peut pas être mis en chômage temporaire, étant donné qu'il y a du travail.

Lorsque le travailleur estime que les conditions sanitaires ne sont cependant pas remplies, il doit s'adresser à son employeur. La question relève alors des conditions de travail et du paiement d'un salaire et pas de l'octroi du chômage temporaire.

Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il ne dispose pas de solution de garde pour ses enfants ?

En principe, le travailleur ne peut pas continuer à bénéficier du chômage temporaire, étant donné qu'il y a du travail.

La distinction entre les raisons économiques, la force majeure imputable au coronavirus et les autres motifs de suspension

Contexte

Jusqu'au 31.08.2020

Jusqu'au 31.08.2020, l'ONEM accepte que du chômage temporaire imputable à la pandémie du coronavirus soit qualifié de chômage pour force majeure, et ce même si les causes sous-jacentes sont économiques (voir exemples ci-dessus).

Dans pareille situation, un employeur pourra choisir soit d'invoquer la force majeure (avec une procédure simplifiée), soit de (continuer à) invoquer les raisons économiques (pour autant que les procédures existantes continuent à être appliquées).

À partir du 01.09.2020

À partir du 01.09.2020, une distinction plus stricte sera à nouveau opérée entre les raisons économiques et la force majeure.

La force majeure résultant de la pandémie du coronavirus pourra uniquement encore être invoquée par des secteurs et des entreprises particulièrement touchés par la crise.

Seuls ces secteurs et entreprises ainsi que leurs travailleurs pourront continuer à recourir à la procédure « simplifiée » en matière de chômage temporaire pour force majeure corona, c.-à-d., p. ex. ne pas faire de communication de la force majeure, ne pas utiliser de carte de contrôle, etc. Voir ci-après.

(...)

Pour les secteurs ou les entreprises qui ne sont pas particulièrement touchés par la crise du coronavirus, les procédures ordinaires à suivre pour instaurer du chômage temporaire pour raisons économiques s'appliquent à nouveau à partir du 01.09.2020.

Sous certaines conditions, l'employeur pourra néanmoins suspendre le contrat de travail de ses travailleurs pendant une période plus longue. Voir ci-après.

Pas de changement

Pour les autres motifs de suspension (intempéries, accident technique, congé collectif, grève/lock-out ou force majeure pour un autre motif que le coronavirus), les procédures de communication du chômage temporaire habituelles restent d'application avant et après le 01.09.2020.

Exemples de force majeure pour un autre motif que le coronavirus : un incendie dans une entreprise, un piratage ou une tentative de piratage paralysant l'entreprise, un problème d'approvisionnement chez le fournisseur bloquant la production, une panne d'électricité en dehors de l'entreprise, etc.

Force majeure à la suite du coronavirus : dans quels cas cela sera-t-il encore possible à partir du 01.09.2020 ?

Principe

Seuls des entreprises et des secteurs particulièrement touchés pourront encore invoquer **une force majeure imputable au coronavirus** pour leurs travailleurs.

En outre, cela sera uniquement possible entre le 01.09.2020 et le 31.12.2020 inclus.

Qu'entend-on par secteur particulièrement touché ?

Il s'agit de secteurs dans lesquels les activités ont sensiblement diminué en raison des mesures prises par le ministre de l'Intérieur, par exemple parce que certaines activités ne pourront toujours pas avoir lieu à partir du 01.09.2020.

Ces secteurs sont définis de manière formelle par la ministre de l'Emploi.

La liste est établie suivant le numéro de la commission paritaire et reprend deux types de secteurs :

- les secteurs qui sont considérés dans leur ensemble comme des secteurs particulièrement touchés ;
 - les secteurs qui sont considérés comme particulièrement touchés, mais *uniquement* dans la mesure où l'entreprise individuelle qui appartient à ce secteur effectue certaines activités et *uniquement* pour ses travailleurs qui effectuent ces activités déterminées.
-

Quels sont les secteurs qui sont considérés dans leur ensemble comme des secteurs particulièrement touchés ?

Ci-après appelés les commissions paritaires « particulièrement touchées dans leur ensemble ».

Il s'agit des commissions paritaires suivantes :

N° CP	Description
140.02	Sous-commission paritaire pour les taxis
227	Commission paritaire pour le secteur audio-visuel
302	Commission paritaire de l'industrie hôtelière
303.03	Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma
304	Commission paritaire du spectacle
329	Commission paritaire pour le secteur socio-culturel
333	Commission paritaire pour les attractions touristiques

Quels sont les secteurs qui sont considérés comme particulièrement touchés dans la mesure où certaines activités sont effectuées ?

Ci-après appelés les commissions paritaires « particulièrement touchées de manière limitée ».

N° CP	Description	Limitation aux activités suivantes
100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers	Limité aux activités liées à l'organisation d'événements et de fêtes foraines, ainsi qu'aux agences de voyage et aux tour-opérateurs
109	Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection	Limité à la location et au placement de tentes
111	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique	Limité aux activités de construction aéronautique et de maintenance et réparation d'avions pour le transport de personnes et construction et montage en fonction de construction de scène
126	Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois	Limité à la location et au placement de matériel pour l'organisation de foires, d'exposition, de festivités; à la fabrication, la location et au placement de stands, de décors, de tribunes; à la location d'espaces pour des expositions, des foires, des festivités, l'exposition, permanente ou non, de marchandises, des manifestations de quelque genre que ce soit; à l'organisation de stands, d'expositions, de foires
139	Commission paritaire de la batellerie	Limité à la navigation de plaisance à des fins touristiques
140.01	Sous-commission paritaire pour les autobus et autocars	Limité aux autocars de tourisme
140.04	Sous-commission paritaire pour l'assistance en escale dans les aéroports	Limité aux activités liées au transport aérien de personnes
149.01	Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution	Limité au placement d'installations de sons et d'image dans le cadre de l'organisation d'événements
200	Commission paritaire auxiliaire pour employés	Limité aux activités liées à l'organisation d'événements et de fêtes foraines, aux agences de voyage et aux tour-opérateurs, ainsi qu'au transport de personnes par la route et par le rail
209	Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques	Limité aux activités de construction aéronautique et de maintenance et réparation d'avions pour le transport de personnes
215	Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	Limité à la location et au placement de tentes
226	Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique	Limité aux activités liées au transport aérien de personnes
314	Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté	Limité à l'exploitation de jacuzzis, cabines de vapeur et hammams
315	Commission paritaire de l'aviation commerciale	Limité aux activités liées au transport aérien de personnes

Exemple :

Vous êtes une entreprise d'autobus (CP 140.01) et vous travaillez exclusivement en sous-traitance pour le TEC. Vous n'appartenez pas à un secteur particulièrement touché.

Imaginons que parallèlement à vos activités pour le TEC, vous mettiez également à disposition des autocars dans le cadre de voyages touristiques. Pour ces activités (et non pour les activités pour le TEC !), et uniquement pour les travailleurs qui exercent ces activités, vous êtes censé appartenir à un secteur particulièrement touché.

Par conséquent, vous obtenez deux catégories de travailleurs et, dans ce cadre, vous pouvez appliquer une procédure souple pour une de ces catégories de travailleurs mais pas pour l'autre (p. ex. : déclarer du chômage temporaire, délivrer une carte de contrôle au travailleur...).

Qu'entend-on par entreprise particulièrement touchée ?

Il s'agit d'employeurs qui :

- durant le deuxième trimestre de 2020
- ont connu un certain nombre de jours de chômage temporaire
- pour cause de force majeure des suites de la pandémie du coronavirus ou pour raisons économiques
- pour leurs travailleurs (total des ouvriers et des employés)
- à concurrence d'au moins 20 % du nombre global de jours déclarés à l'ONSS (hormis un certain nombre de situations).

Par « employeur », on entend l'entité juridique et non l'unité d'exploitation ou d'établissement.

Remarque : pour déterminer si le pourcentage requis est atteint, il n'est tenu compte des intérimaires ni au niveau du bureau d'intérim, ni au niveau de l'utilisateur. Il n'en demeure pas moins que dès lors que l'on constate que l'utilisateur satisfait à la condition, le régime de la force majeure peut alors également être instauré pour les intérimaires occupés chez cet utilisateur.

Quelle qualification dois-je choisir : appartenir à un secteur particulièrement touché ou être une entreprise particulièrement touchée ?

Il est préférable de procéder en trois étapes :

1. Vous appartenez à une commission paritaire « particulièrement touchée dans son ensemble ». Vous pouvez invoquer cet argument pour tous les travailleurs qui relèvent de cette commission paritaire.

!! Attention : Si, pour vos travailleurs, vous relevez de différentes commissions paritaires (p. ex. *une pour les ouvriers et une pour les employés*), vous pouvez alors l'invoquer uniquement pour les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire « particulièrement touchée dans son ensemble », et non pour les autres travailleurs.

2. Vous n'appartenez pas (pour tous vos travailleurs) à une commission paritaire « particulièrement touchée dans son ensemble » (vos travailleurs

appartiennent à une commission paritaire « particulièrement touchée de manière limitée » ou n'appartiennent pas dans leur ensemble à une commission paritaire mentionnée dans la liste).

Vérifiez d'abord si vous ne pouvez pas être considéré comme une entreprise particulièrement touchée. Vous pouvez en effet l'invoquer pour tous vos travailleurs.

3. Vous n'êtes pas une entreprise particulièrement touchée.

Vérifiez si vos travailleurs appartiennent à une commission paritaire « particulièrement touchée de manière limitée ». Vous pouvez uniquement l'invoquer pour les travailleurs qui exercent les activités pour lesquelles la limitation prévue pour cette commission paritaire s'applique.

Comment puis-je apporter la preuve que je suis une entreprise particulièrement touchée ou que j'appartiens à un secteur particulièrement touché ?

Si vos travailleurs appartiennent aux commissions paritaires 140.02, 227, 302, 303.03, 304, 329 ou 333, vous ne devez **entreprendre aucune démarche (voir l'étape 1 de la question précédente)**.

Si ce n'est pas le cas, complétez alors un formulaire C106A-CORONA-EPT (ENTREPRISE PARTICULIÈREMENT TOUCHÉE) (voir www.onem.be > Documentation > Formulaires).

Vérifiez d'abord si vous pouvez être considéré comme une entreprise particulièrement touchée sur la base du taux de chômage temporaire au deuxième trimestre de 2020 et complétez la rubrique III **(voir l'étape 2 de la question précédente)**.

Si vous ne remplissez pas la condition de la rubrique III, vous pouvez compléter la rubrique II pour les travailleurs qui appartiennent aux commissions paritaires 100, 109, 111, 126, 139, 140.01, 140.04, 149.01, 200, 209, 215, 226, 314 ou 315 **(voir l'étape 3 de la question précédente)**.

!! Attention : Vous pouvez être considéré comme appartenant à un secteur particulièrement touché uniquement pour les activités figurant dans la liste. Vous devez alors joindre une liste de travailleurs qui effectuent ces activités. Vous pouvez encore introduire du chômage temporaire sur la base de la notion de « secteur particulièrement touché » uniquement pour ces travailleurs.

Remarque : il n'est pas obligatoire que les travailleurs exercent uniquement l'activité reprise dans la liste. Dès l'instant où le travailleur exerce l'activité, il continue de relever du régime flexible, et ce même s'il exerce encore en parallèle une/d'autre(s) activité(s).

Envoyez le formulaire C106A-CORONA-EPT par mail au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel le siège social de votre entreprise est établi.

Faites-le le plus rapidement possible !

Si vous recevez une réponse positive, vous pourrez continuer à appliquer la force majeure du 01.09.2020 au 31.12.2020 inclus. Si vous recevez une réponse négative, vous devrez alors vérifier si vous pouvez invoquer des raisons économiques **(éventuellement le régime transitoire ; voir plus loin)**.

La force majeure **imputable au coronavirus doit-elle s'appliquer à toute l'entreprise ?**

Non.

En cas de force majeure **imputable au coronavirus**, 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 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.

Puis-je, en tant qu'entreprise particulièrement touchée ou en tant qu'entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché, encore invoquer la force majeure Corona à partir du 01.09.2020. Concrètement, que dois-je faire ?

Point de départ

Vous souhaitez instaurer du chômage pour force majeure Corona (et donc pas en vertu d'un autre motif) et vous êtes certain que votre entreprise est particulièrement touchée ou qu'elle relève d'un secteur particulièrement touché.

C'est ce qu'il ressort très clairement de la réponse que l'ONEM vous a donnée (voir chapitres précédents).

Vous trouverez, dans les blocs qui suivent, des explications sur ce que vous devez faire concrètement.

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

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

Une procédure simplifiée ayant à présent été instaurée, vous n'êtes pas tenu de communiquer à l'ONEM le chômage temporaire imputable au coronavirus pour les périodes de chômage instaurées entre le 13 mars 2020 et le 31 décembre 2020 (au moins).

Cela vaut également pour le chômage temporaire pour force majeure découlant de l'introduction d'un certificat de quarantaine pour le travailleur qui n'est pas en mesure de télétravailler et qui se trouve dans une des situations pour lesquelles un certificat de quarantaine peut être délivré.

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 décembre 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 >> [Scenario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Je souhaite invoquer la force majeure à partir du 01.09.2020 mais pour une autre raison. Que dois-je faire ?

Point de départ

Vous vous trouvez dans une des deux situations suivantes (ou dans ces deux situations) :

- Votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée et elle ne relève pas non plus d'un secteur particulièrement touché (voir les chapitres précédents).

OU

- Vous souhaitez invoquer une force majeure qui n'est pas imputable au coronavirus (même si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si votre entreprise relève d'un secteur particulièrement touché).

Exemple :

à la suite d'un incendie, d'une panne d'électricité en dehors de l'entreprise, du fait que le travailleur conteste une déclaration d'aptitude de la mutuelle, etc.

!! Attention : les « autres motifs » couvrent également la situation qui se caractérise par le fait que le travailleur est mis en chômage temporaire en raison du fait qu'il dispose d'un certificat de quarantaine mais ne peut pas télétravailler lorsque l'employeur *n'est pas* particulièrement touché.

Vous trouverez, dans les blocs qui suivent, des explications sur ce que vous devez faire concrètement.

!! Attention : la procédure à suivre est moins souple que celle prévue dans le cadre de la force majeure imputable à la crise du coronavirus.

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

En principe, vous devez le faire par le biais d'une application électronique disponible sur le site www.socialsecurity.be. Allez dans la rubrique Entreprise >> Services en ligne >> Chômage temporaire, et ce même si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché.

Cette démarche n'est pas nécessaire pour la période antérieure au 31.08.2020.

En revanche, à partir du 01.09.2020, vous devrez à nouveau indiquer la raison de la force majeure !

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

Normalement, vous êtes tenu de délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Cette démarche n'était pas nécessaire pour la période antérieure au 31.08.2020.

!! Depuis le 01.09.2020, vous devez à nouveau délivrer une carte de contrôle, sauf si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché !

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 » par le biais du site portail de la sécurité sociale.

Si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché, cette démarche n'est toutefois pas nécessaire.

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.

Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base de raisons médicales pour des travailleurs qui ne sont pas malades mais qui ne sont malgré tout pas en mesure de travailler ?

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

Lorsque les autorités décident de placer en quarantaine un travailleur qui n'est pas malade, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ?

Oui, si un médecin vous a délivré un « certificat de quarantaine » précisant que vous êtes apte au travail mais que vous ne pouvez pas vous rendre sur votre lieu de travail.

Ce « certificat de quarantaine » est plus précisément délivré au travailleur :

- s'il a été en contact rapproché avec une personne infectée ;
- s'il est lui-même infecté mais ne présente pas de symptômes ;
- si sa situation médicale comporte un risque (par exemple si son système immunitaire est affaibli).

Remarque : un parent qui se voit délivrer par le médecin un certificat précisant que sa présence à la maison est requise des suites de la mise en quarantaine de son enfant, ne relève pas de cette situation. Dans pareils cas, le parent peut par exemple solliciter un congé de circonstance ou un congé parental (Corona).

Si vous êtes en mesure de produire un certificat de quarantaine, vous pouvez, si vous êtes dans l'impossibilité de travailler (*parce que vous ne pouvez pas faire de télétravail, par exemple*), être mis en chômage temporaire pour force majeure pour la période couverte par le certificat médical.

Si le certificat médical ne mentionne pas de date de fin, le chômage temporaire sera accepté pour une durée maximale de 14 jours.

Si la quarantaine prend fin avant la fin de la période de 14 jours (*par exemple à la suite d'un deuxième test négatif*), il va de soi que le droit au chômage temporaire expire alors lui aussi.

S'il s'agit d'un patient à risque, le certificat peut être accepté pour une période d'un mois maximum. Ce délai peut être prolongé en cas de délivrance d'un deuxième certificat de quarantaine dans lequel le médecin peut prescrire une prolongation de la quarantaine pendant maximum 1 mois.

Plus d'infos : <https://www.riziv.fgov.be/fr/covid19/Pages/certificats-medicaux-changement-pendant-covid19.aspx>.

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 certificat d'un médecin, aucune force majeure ne peut être invoquée.

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). Dans un tel cas, les travailleurs qui ne peuvent continuer à être occupés en raison de l'absence de l'employeur peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure.

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.

Que dois-je faire pour instaurer du chômage temporaire pour force majeure due au fait que le travailleur s'est vu délivrer un certificat de quarantaine ? La communication à l'ONEM

Votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou relève d'un secteur particulièrement touché ?

Vous ne devez envoyer aucune communication.

Voir : [Puis-je, en tant qu'entreprise particulièrement touchée ou en tant qu'entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché, encore invoquer la force majeure Corona à partir du 01.09.2020. Concrètement, que dois-je faire ?](#)

Votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée ou ne relève pas d'un secteur particulièrement touché ?

Vous devez envoyer une communication de chômage temporaire force majeure à l'ONEM. Voir : [Je souhaite invoquer la force majeure à partir du 01.09.2020 mais pour une autre raison. Que dois-je faire ?](#)

Indiquez (vous ou votre secrétariat social) un des 3 motifs de mise en quarantaine qui suivent (menu déroulant adapté dans la communication de chômage temporaire force majeure) :

- quarantaine à la suite d'un séjour à l'étranger
- quarantaine à la suite d'un contact avec une personne infectée
- patient à risque Corona

Envoyez (vous ou votre secrétariat social) ensuite un e-mail au bureau du chômage compétent assorti du numéro de référence de la communication de chômage temporaire ainsi que du certificat de quarantaine du travailleur.

Dans les commentaires de la communication, mentionnez la date de l'envoi du certificat de quarantaine.

Raisons économiques – situation à partir du 01.09.2020

Point de départ

Si vous continuez de subir les conséquences de la pandémie du coronavirus, mais que vous ne pouvez plus invoquer la force majeure du fait que votre entreprise n'est pas une entreprise **particulièrement** touchée et qu'elle ne relève pas non plus d'un secteur **particulièrement** touché, vous pouvez invoquer des raisons économiques.

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 communication 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.

Normalement, vous avez la possibilité d'instaurer ce régime pendant une durée maximale de 4 semaines.

!! À partir du 01.09.2020, vous pourrez instaurer ce régime pendant maximum 8 semaines.

Après la période de suspension complète, il faut impérativement instaurer 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.

Normalement, vous avez la possibilité d'instaurer ce régime pendant une durée maximale de 3 mois.

!! À partir du 01.09.2020, vous pourrez instaurer ce régime pendant maximum 18 semaines.

Après la période de suspension complète, il faut impérativement instaurer une semaine de travail obligatoire.*

Remarque : si le régime a été sollicité et a pris cours entre le 01.09.2020 et 31.12.2020, il peut être instauré pendant respectivement 8/18 semaines, et ce même s'il se prolonge en 2021.

- 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.

Si le régime sectoriel prévoit moins de 8 ou 18 semaines pour respectivement une suspension "complète" ou une "grande" suspension, une suspension de respectivement 8 ou 18 semaines peut néanmoins être introduite dans ce secteur, sans devoir modifier le régime sectoriel lui-même.

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

* Certaines situations sont assimilées à une reprise de travail effective. Il s'agit, entre autres, des jours de chômage temporaire pour force majeure, des jours fériés, des jours de vacances pris individuellement, des jours de repos compensatoire pour heures supplémentaires ou dans le cadre de la diminution du temps de travail et des jours de maladie.
(AR du 03.05.1999)

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.

!! Sous certaines conditions (les « nouvelles conditions préliminaires » prévues par le régime transitoire), à partir du 01.09.2020 jusqu'au 31.12.2020, vous pourrez instaurer ce régime pendant maximum **24** semaines 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.

!! Sous certaines conditions (les « nouvelles conditions préliminaires » prévues par le régime transitoire), à partir du 01.09.2020 jusqu'au 31.12.2020, vous pourrez instaurer ce régime pendant maximum **34** semaines 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.

En quoi consistent les « conditions préliminaires » à remplir pour les employés ?

Les conditions préliminaires « existantes » (le régime « général »)

Les conditions préliminaires, au nombre de quatre, qui existaient déjà avant le 01.09.2020, sont les suivantes :

- diminution du chiffre d'affaires ou de la production à concurrence d'au moins 10 % durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS durant le trimestre précédant le trimestre de la demande ;
- baisse, à concurrence d'au moins 10 %, des commandes durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- reconnaissance par la ministre de l'Emploi.

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

Comment dois-je faire vérifier si je satisfais à l'une de ces conditions ?

Complétez un formulaire C106A (voir www.onem.be > Documentation > Formulaires).

Envoyez le formulaire C106A par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel votre entreprise est établie. Vous pouvez aussi l'envoyer simultanément par mail.

Faites-le le plus rapidement possible !

Attention : si vous êtes lié par un plan d'entreprise et non par une CCT (voir deuxième bloc suivant), vous ne devez alors pas introduire le C106A auprès de l'ONEM. Le plan d'entreprise, ainsi que le formulaire C106A doivent en effet être introduits auprès de la Commission Plans d'entreprise du SPF Emploi qui statuera sur les conditions invoquées **et qui communiquera la décision à l'ONEM**.

Les « nouvelles » conditions préliminaires (le « régime transitoire »)

Du 01.09.2020 au 31.12.2020 inclus, une nouvelle condition préliminaire sera d'application :

- diminution, à concurrence d'au moins 10 %, du chiffre d'affaires ou de la production durant le trimestre précédant le trimestre de la demande par rapport au même trimestre de l'année 2019 ;
- les employés mis en chômage temporaire doivent se voir proposer deux jours de formation par mois.

C'est au niveau de l'employeur que doit être apportée la preuve de la diminution du chiffre d'affaires ou de la production. Par « employeur », on entend l'entité juridique et non l'unité d'exploitation ou d'établissement.

Si ces nouvelles conditions sont remplies, vous pouvez introduire du chômage temporaire pendant 24 semaines par an (suspension complète) ou 34 semaines par an (suspension partielle) **jusqu'au 31.12.2020 inclus**.

Comment dois-je faire vérifier si je suis satisfait à l'une de ces conditions ?

Complétez un formulaire C106A-CORONA-REGIME TRANSITOIRE (voir www.onem.be > Documentation > Formulaires).

Vous devez envoyer le formulaire C106A-CORONA-REGIME TRANSITOIRE par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel le siège social de votre entreprise est établi. Vous pouvez aussi l'envoyer simultanément par mail.

Faites-le le plus rapidement possible !

La loi dispose qu'il faut qu'il y ait au moins 14 jours entre l'envoi du formulaire C106A à l'ONEM et l'envoi de la première communication de suspension employés. Pendant la durée du régime transitoire, l'ONEM fera preuve de souplesse vis-à-vis de ce délai et vous aurez la possibilité d'envoyer la communication de suspension employés dès l'instant où l'ONEM vous fera parvenir une décision positive précisant que vous remplissez les conditions préliminaires.

Condition additionnelle : la CCT ou le plan d'entreprise

En tant qu'employeur, vous devez être lié par une CCT ou par un plan d'entreprise. Cette règle s'applique, et ce peu importe que vous remplissiez les conditions préliminaires « existantes » ou les « nouvelles » conditions préliminaires.

Si vous appartenez à un secteur pour lequel une CCT sectorielle a déjà été conclue, vous ne devez alors plus conclure de CCT d'entreprise.

Le 18 mars 2020, les partenaires sociaux ont conclu au sein du Conseil national du travail une nouvelle convention collective de travail n°147 et établissant un régime de chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés en cas de manque de travail en raison de la crise du coronavirus.

Cette CCT fournit un cadre juridique qui veille à ce que les entreprises en difficultés à la suite de la crise du coronavirus qui ne disposent pas d'un régime sectoriel puissent malgré tout avoir recours au chômage économique pour leurs employés, et ce plus rapidement et plus facilement, à savoir, sans devoir conclure une CCT d'entreprise ou établir un plan d'entreprise.

Le texte de la CCT n° 147 du 18 mars 2020 est disponible sur le [site web du CNT](#).

Si cette CCT est prorogée, vous pourrez la faire valoir.

Quelle condition préliminaire puis-je invoquer ? La condition « existante » ou la « nouvelle » condition ?

Vous pouvez choisir. À partir du 01.09.2020, vous ne serez donc pas obligé d'invoquer uniquement la « nouvelle » condition.

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. S'il s'agit d'une communication pour des ouvriers, sélectionnez l'intitulé « CORONAVIRUS » du menu déroulant et s'il s'agit d'une communication pour des employés, sélectionnez l'intitulé « SUSPENSION EMPLOYÉS ».

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 communication à l'ONEM du 1^{er} jour effectif de chômage temporaire

Vous devez, chaque mois, communiquer à l'ONEM le 1^{er} 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 1^{er} 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 août 2020 inclus.

!! À partir de septembre 2020, vous devrez à nouveau le faire !
--

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.

Quid du chômage temporaire reposant sur un autre motif de suspension ?

Quels sont ces autres motifs de suspension ?

Il s'agit de tous les motifs de suspension autres que la force majeure Corona ou les raisons économiques.

Plus particulièrement :

- intempéries ;
 - accident technique ;
 - congé collectif ;
 - grève/lock-out ;
-

Que dois-je faire ?

Communications

Vous devez respecter les procédures habituelles se rapportant aux communications à l'ONEM.

Pour les intempéries, cela signifie *par exemple adresser à l'ONEM une communication mensuelle du premier jour de chômage effectif du mois.*

Pour de plus amples informations : consultez la feuille info « E28 – Chômage temporaire - procédure » disponible sur notre site web www.onem.be > Documentation > Feuilles Info.

!! Attention : vous devez respecter la procédure habituelle d'application pour les communications, et ce même si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché. Le motif du chômage temporaire n'est en effet pas lié au coronavirus.

Exemple :

Votre entreprise est reconnue comme une entreprise particulièrement touchée et vous avez déjà été contraint de mettre vos travailleurs au chômage temporaire pendant quelques jours au début du mois à la suite du coronavirus. Plus tard dans le mois, le travail est rendu impossible par des intempéries. Etant donné qu'il s'agit du premier jour d'intempéries dans le mois, vous devez envoyer à l'ONEM une communication du premier jour de chômage effectif intempéries.

Carte de contrôle et DRS 2

Si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché, vous ne devez alors délivrer aucune carte de contrôle ni aucune DRS 2. Cela vaut pour toutes les formes de chômage temporaire.

Si votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée et si elle ne relève pas non plus d'un secteur particulièrement touché, vous êtes en revanche bel et bien obligé de délivrer une carte de contrôle ainsi qu'une DRS 2.

DRS 5

A la fin de chaque mois, vous devez délivrer une DRS 5.

SCHEMA : en tant qu'employeur, que dois-je faire lorsque j'instaure du chômage temporaire ?

Explication

Vos obligations dépendent de différentes conditions :

- Quelle forme de chômage temporaire souhaitez-vous instaurer (ex. : *force majeure, raisons économiques, intempéries, etc.*) ?
 - Si vous invoquez la force majeure, celle-ci est-elle liée au coronavirus ?
 - Votre entreprise est-elle une entreprise particulièrement touchée ou relève-t-elle d'un secteur particulièrement touché (ci-après : « ETP ») ? (Attention : cela ne joue pas toujours un rôle.)
-

Différence entre les procédures :

- Procédure 1 (procédure « flexible » ou « simplifiée ») : s'applique uniquement aux entreprises :

- particulièrement touchées ou relevant d'un secteur particulièrement touché

ET

- qui invoquent la force majeure Corona

- Procédure 2 (procédure « semi-flexible ») : s'applique uniquement aux entreprises :

- particulièrement touchées ou relevant d'un secteur particulièrement touché

ET

- qui invoquent un autre motif de chômage temporaire que la force majeure Corona

- Procédure 3 (procédure « habituelle ») : s'applique uniquement aux entreprises :

- qui ne sont pas particulièrement touchées et qui ne relèvent pas d'un secteur particulièrement touché

	1	2	3
Communiquer le motif du chômage temporaire au préalable à l'ONEM ? (normalement : raisons économiques, accident technique, force majeure et grève/lock-out)	NON	OUI	OUI
Communiquer le premier jour de chômage effectif du mois à l'ONEM ? (normalement : raisons économiques, accident technique et intempéries)	NON	OUI	OUI
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A ? (normalement : toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON	OUI
Enregistrer le formulaire de contrôle C3.2A dans un livre de validation ? (normalement : raisons économiques et intempéries) (procédure différenciée dans la construction)	NON	NON	OUI
Délivrer une DRS 2 pour constater le droit aux allocations de chômage temporaire ? (normalement : toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON	OUI
Délivrer une DRS 5 mensuelle pour permettre le paiement pour le mois concerné ? (normalement : toutes les formes de chômage temporaire)	OUI	OUI	OUI

Quelle procédure ?

	ETP	Pas ETP
Force majeure imputable au coronavirus (sauf en cas de certificat de quarantaine)	1	Pas possible
Force majeure sur la base d'un certificat de quarantaine	1	3
Force majeure pour un autre motif (ex. : incendie)	2	3
Raisons économiques	2*	3
Intempéries	2	3
Accident technique	2	3
Congé collectif	2	3
Grève/lock-out	2	3

* Dans ce cas, vous devriez normalement bel et bien (pouvoir) invoquer une force majeure imputable au coronavirus (procédure 1). Si toutefois vous invoquez malgré tout des raisons économiques, vous devez alors suivre la procédure applicable (2).

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 travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

Oui. Il n'y a pas de distinction entre les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail à durée indéterminée.

À la fin de votre contrat de travail, vous vous retrouverez en principe dans un régime de chômage complet.

Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin. Si le contrat est prolongé sans interruption, mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

En règle générale, des contrats de travail successifs à durée déterminée peuvent être conclus. La durée de chaque contrat ne peut être inférieure à trois mois et la durée totale des contrats successifs ne peut dépasser deux ans.

Note : dans certains cas, la durée de chaque contrat ne peut être inférieure à six mois et la durée totale des contrats successifs ne peut dépasser trois ans.

(article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail)

Lorsque, dans le cadre légal précité :

- un contrat de travail à durée déterminée avait déjà débuté avant le 14 mars 2020,
- se termine après cette date,
- mais est prolongé sans interruption,
- et qu'il est démontré que l'intention de le prolonger était déjà présente,

du chômage temporaire peut dans ce cas être invoqué dans le cadre du contrat de travail successif à durée déterminée.

Ce principe s'applique également si le contrat de travail à durée déterminée est suivi d'une entrée en service définitive avec un contrat de travail à durée indéterminée.

Il ne sera pas accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail ou d'un contrat de travail consécutif. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation « fictive » dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire.

Cela ne signifie pas que le chômage temporaire sera toujours refusé (de manière rétroactive) dans le cas concret d'une absence d'occupation à l'issue de la période de chômage temporaire.

Le chômage temporaire peut être accepté si à la fin du contrat à durée déterminée en cours et de la période de chômage temporaire, un nouveau contrat aurait normalement été conclu.

Je travaille dans le cadre d'un contrat de remplacement qui est « prolongé ». Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

Un travailleur peut être engagé dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de remplacement dont la durée totale ne peut dépasser deux ans.

Il peut s'agir, par exemple, du remplacement d'un travailleur malade, en congé de maternité, en crédit-temps...

(article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

Si ce contrat de remplacement avait déjà effectivement pris cours avant le 14 mars 2020, il est possible d'introduire une demande de chômage temporaire.

Si le travailleur à remplacer est absent plus longtemps que prévu (par exemple : la période de maladie est prolongée, le travailleur obtient une prolongation de son crédit-temps...), le travailleur qui le remplace peut, dans le cadre légal précité, continuer à être mis en chômage temporaire durant la période « prolongée » du contrat de remplacement.

Ce principe s'applique également si le contrat de travail de remplacement est suivi d'une entrée en service définitive avec un contrat de travail à durée indéterminée.

Il ne sera pas accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail ou d'un contrat de travail consécutif. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation « fictive » dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire.

Cela ne signifie pas que le chômage temporaire sera toujours refusé (de manière rétroactive) dans le cas concret d'une absence d'occupation à l'issue de la période de chômage temporaire.

Le chômage temporaire peut être accepté si à la fin du contrat de remplacement en cours et de la période de chômage temporaire, un nouveau contrat aurait normalement été conclu.

Je travaille dans les liens de deux contrats différents auprès de deux employeurs différents. Puis-je être mis en chômage temporaire par un seul des deux employeurs ?

Oui, c'est possible.

Il faut toutefois que l'employeur en question vous mette en chômage temporaire pour une journée complète.

Si le total des horaires chez les deux employeurs n'excède pas une occupation à temps plein, vos allocations de chômage temporaire ne feront l'objet d'aucune réduction.

Exemple :

Une occupation à temps plein correspond à 38 heures par semaine. Vous travaillez 20 heures chez le premier employeur et 16 heures chez le second.

$$20 + 16 = 36 \leq 38$$

Si le total des horaires chez les deux employeurs excède bel et bien une occupation à temps plein, vos allocations de chômage temporaire feront l'objet d'une réduction.

L'objectif n'est en effet pas que vous puissiez être mis en chômage temporaire dans une occupation couvrant plus qu'un temps plein.

Le montant de vos allocations sera fixé sur la base de vos deux rémunérations.

Pour permettre un calcul exact de vos allocations, vous êtes tenu de déclarer à votre organisme de paiement l'autre occupation pour laquelle vous n'êtes pas mis en chômage temporaire.

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

En règle générale, aucun contrat de travail intérimaire ne peut être conclu dans le but d'être immédiatement suspendu pour chômage temporaire, c.-à-d. lorsque l'on sait que le contrat ne pourra être exécuté en réalité.

Cela vaut en particulier lorsque le contrat est signé et qu'il prend cours après le 13.03.2020 (= date à partir de laquelle la situation de force majeure à la suite du coronavirus a pris cours).

Il convient dès lors de faire la distinction entre les situations qui remontent à une date antérieure au 14.03.2020 et celles qui sont postérieures au 13.03.2020. Dans le premier cas, le chômage temporaire est possible moyennant des conditions assouplies, ce qui ne signifie pas que le chômage temporaire soit impossible dans le deuxième cas de figure.

Situation avant le 14.03.2020

Lorsque :

- Le contrat a pris cours avant le 14.03.2020
- ou que le contrat a pris cours après le 13.03.2020 mais qu'il a été signé avant le 14.03.2020 ;
- ou que le contrat a certes été signé et qu'il a pris cours après le 13.03.2020 mais qu'il constitue une prolongation ininterrompue d'un contrat tel que visé dans les deux tirets précédents ;

alors le chômage temporaire est possible aux conditions suivantes :

- le travailleur intérimaire est engagé dans le cadre de contrats hebdomadaires consécutifs ;
- le travailleur intérimaire est mis en chômage temporaire avec les travailleurs permanents de son équipe/service.

En principe, il est possible de suspendre le contrat complètement.

Il sera toutefois contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail ou d'un contrat de travail consécutif. L'objectif n'est pas de conclure des contrats qui soient tous couverts par du chômage temporaire.

Cela ne signifie pas que le chômage temporaire sera toujours refusé (de manière rétroactive) dans le cas concret d'une absence d'occupation à l'issue de la période de chômage temporaire.

Le chômage temporaire peut être accepté si à la fin du contrat intérimaire en cours et de la période de chômage temporaire, un nouveau contrat sera normalement conclu.

Situation après le 13.03.2020

Lorsque :

- le contrat de travail est signé et qu'il prend cours après le 13.03.2020
- et qu'il ne s'agit pas de la prolongation d'un contrat qui soit a pris cours avant le 14.03.2020, soit a pris cours après le 13.03.2020 mais a été signé avant le 14.03.2020 (voir à ce sujet le bloc précédent)

(il s'agit donc de l'entrée en service d'un « nouvel » intérimaire)

alors le chômage temporaire est possible aux conditions suivantes :

- le travailleur intérimaire est engagé pour des raisons liées à l'entreprise (p. ex. pour remplacer un travailleur qui représente un chaînon essentiel pour assurer le fonctionnement de l'entreprise) ;
- le travailleur intérimaire est engagé dans le cadre de contrats hebdomadaires consécutifs ;
- le travailleur intérimaire est mis en chômage temporaire avec les travailleurs permanents de son équipe/service.
- Il est régulièrement encore travaillé au moins partiellement dans l'entreprise (*p. ex. systématiquement deux jours par semaine*). En d'autres termes, il n'est pas possible de suspendre le contrat complètement. Une suspension partielle (grande ou petite suspension) est toutefois possible. Un régime dans le cadre duquel le travailleur intérimaire serait mis en chômage temporaire durant une semaine complète dans le cadre d'une communication de travail à temps réduit (grande suspension) ne doit pas être assimilé à une suspension complète.

Explications concernant la notion de « contrat hebdomadaire »

Par « contrat hebdomadaire », l'on entend le contrat qui couvre 5 jours par semaine. Il s'agira normalement de la période du lundi au vendredi, mais il peut par exemple également s'agir de la période du mardi au samedi.

Sont assimilés à un contrat hebdomadaire :

- un contrat qui couvre moins de 5 jours par semaine, à condition qu'au cours de ces jours, l'horaire à temps plein d'une semaine complète soit respecté (p. ex. 4 x 9 heures, si 36 heures = un temps plein) ;
- un contrat de relais week-end (généralement deux jours).

Sont donc exclus : les contrats non successifs (qui alternent avec des jours de chômage complet) de moins de 5 jours, si au cours de ces jours, l'on ne respecte pas l'horaire à temps plein d'une semaine complète.

Exemple :

Un intérimaire travaille sous contrat le lundi et le mardi et il est ensuite mis en chômage temporaire pour le reste de la semaine.

Si, au cours de la semaine suivante, des contrats journaliers sont à nouveau conclus, l'ONEM n'acceptera pas de chômage temporaire pendant ces contrats journaliers.

Explications concernant la notion de « successif » (contrats hebdomadaires)

En principe, entre deux contrats, il ne peut y avoir d'autre interruption que:

- un week-end, s'il s'agit d'un contrat de 5 jours successifs. Un week-end couvre en principe le samedi et le dimanche, mais il peut par exemple également couvrir le dimanche et le lundi, si le contrat court toujours du mardi au samedi ;
- un week-end plus un jour d'inactivité, s'il s'agit d'un contrat de 4 jours au cours desquels l'horaire à temps plein d'une semaine complète est respecté;
- cinq jours en cas de relais week-end. Il s'agit en principe de la période du lundi au vendredi, mais il peut s'agir par exemple également de la période du dimanche au jeudi, si l'équipe relais week-end travaille le vendredi et le samedi.

À noter, en outre, qu'un congé individuel ou collectif n'est pas considéré comme une interruption.

Situation spécifique : Le travailleur intérimaire avait un contrat hebdomadaire au cours de la semaine du 9 au 13 mars 2020, mais le contrat de travail n'a pas été prolongé à partir du 16 mars 2020.

Si, dans cette situation, de nouveaux contrats hebdomadaires consécutifs sont conclus auprès du même employeur au cours du mois de mars ou au plus tard la semaine du 6 au 10 avril, l'intérimaire peut être mis en chômage temporaire avec les travailleurs permanents dans le cadre de ces nouveaux contrats de travail intérimaire.

Attention ! Les nouveaux contrats de travail ne peuvent pas être établis rétroactivement.

Ce qui précède s'applique également si le contrat de travail intérimaire est suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée auprès de l'utilisateur (à condition qu'une occupation effective soit prévue dans le contrat de travail à durée déterminée).

Si vous êtes un travailleur intérimaire et que vous auriez été occupé dans le cadre d'un événement annulé, d'autres règles s'appliquent à vous. Lisez le bloc suivant.

J'avais une promesse formelle de contrat de travail dans le cadre d'un événement qui a été annulé. Puis-je demander du chômage temporaire pour les jours où j'aurais effectivement été occupé comme salarié ?

Le Ministre de l'Emploi a, en date du 8 mai, lors de la Commission des affaires sociales de la Chambre ouvert le régime du chômage temporaire pour force majeure aux artistes et aux autres travailleurs occasionnels (en ce compris intérimaires) occupés dans le cadre de festivals et d'autres événements qui ont été annulés par le Conseil national de Sécurité.

Le travailleur ou l'artiste peut bénéficier d'une allocation comme chômeur temporaire pour le ou les jours où il aurait en principe effectivement travaillé avec un contrat de travail si l'événement n'avait pas été annulé.

Il s'agit d'une indemnisation dérogatoire ce qui signifie qu'elle est liée à des conditions strictes qui seront vérifiées par l'ONEM :

- l'événement doit avoir été annulé sur la base d'une décision des autorités compétentes au motif qu'un attroupement de spectateurs ou de participants est interdit ou limité;
- l'événement aurait dû avoir lieu dans la période qui s'étend du 01.05.2020 au 31.08.2020.

En ce qui concerne les événements qui auraient dû avoir lieu dans la période du 14/03/2020 au 30/04/2020, le chômage temporaire est possible aux mêmes conditions étant entendu que le chômage temporaire n'est pas autorisé pour les jours où le travailleur a bénéficié d'allocations comme chômeur complet.

- le travailleur (artiste ou autre travailleur) aurait dû être occupé dans le cadre d'un contrat de travail, quelle que soit la fonction ;
- il doit ressortir de la demande du travailleur que ce dernier avait reçu de la part d'un employeur et/ou de l'organisateur d'un événement, une promesse formelle de contrat de travail.

Le travailleur doit apporter la preuve d'une promesse de contrat de travail.

La promesse de contrat de travail doit être prouvée au moyen d'un écrit.

La promesse de contrat de travail doit être nominative (concerner le travailleur en particulier).

La promesse de contrat de travail et le lien entre cette promesse nominative et l'événement doivent ressortir d'une preuve écrite antérieure à la date où l'événement aurait dû avoir lieu et datant en tous les cas au plus tard du 15/04/2020 (date à laquelle le conseil de sécurité a déclaré l'interdiction d'organiser des événements qui rassemblent un grand nombre de personnes).

- lorsqu'il ne s'agit pas d'une prestation artistique, le travailleur doit également joindre à sa demande la preuve qu'il a été, au cours de la période de référence allant du 14.03.2019 au 31.08.2019 (ou au 31.12.2019 s'il s'agit d'un événement annulé dans la période allant du 01.09.2020 au 31.12.2020), occupé dans le cadre d'un même type d'événement ;
- Le travailleur doit effectuer sa demande de chômage temporaire au moyen d'un formulaire C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA-EVENEMENT. Le formulaire sera disponible sur le site des organismes de paiement.

La demande ne peut être introduite préalablement à la période pour laquelle les allocations comme chômeur temporaire sont demandées.

Le travailleur doit introduire un formulaire C32-TRAVAILLEUR-CORONA-EVENEMENT pour chaque demande de chômage temporaire qui suit une période de chômage complet ainsi que pour chaque événement.

En outre, lorsque le travailleur demande à bénéficier d'allocations de chômage complet entre les jours d'occupations « annulés » pour lesquels il demande le chômage temporaire, il doit introduire un formulaire C4 de fin d'occupation.

L'employeur effectue une Dimona par occupation et une DRS scénario 5 avec le nombre d'heures de chômage temporaire. Dans la zone non obligatoire de la DRS scénario 5 prévue pour les commentaires, l'employeur peut, s'il le souhaite, introduire la mention « force majeure corona - événement annulé ». Il tient uniquement compte des jours où le travailleur aurait effectivement été occupé sur base du « contrat de travail ». A la fin du « contrat de travail », il délivre un formulaire C4.

Je suis un travailleur occasionnel dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

En l'occurrence, il s'agit concrètement de travailleurs saisonniers dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture occupés un certain nombre de jours par an sur la base de contrats journaliers (conclus oralement) qui doivent être repris dans un formulaire occasionnel (la dénommée « carte cueillette »). Leurs cotisations ONSS sont calculées sur la base d'un salaire journalier forfaitaire.

Il s'agit des travailleurs déclarés sous les codes travailleurs 010 et 022, et occupés chez un employeur ressortissant :

- à la commission paritaire de l'agriculture n° 144, pour autant que le travailleur soit exclusivement occupé sur les terres appartenant à l'employeur ;
- à la commission paritaire n°145 pour les entreprises horticoles, à l'exception du secteur de l'implantation et de l'entretien de parcs et de jardins ;
- à la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP n°322), pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé chez un utilisateur dans un des secteurs susmentionnés.

La ministre de l'Emploi a décidé d'autoriser également l'instauration de chômage temporaire pour force majeure pour ces travailleurs à partir du 21.08.2020.

Le chômage temporaire pour force majeure n'est possible que pour les travailleurs :

- qui ont conclu un contrat de travail ;
- dont le contrat voit son exécution suspendue pour force majeure trouvant son origine dans un test positif au COVID-19, test à la suite duquel ceux-ci se retrouvent temporairement dans l'impossibilité d'effectuer le travail convenu en raison de leur obligation de se mettre en quarantaine ;
- et qui ne bénéficient pas d'un revenu professionnel ou d'un revenu de remplacement (ex. : les travailleurs qui ne sont pas éligibles aux allocations de chômage complet).

Le chômage temporaire présuppose une déclaration Dimona (sous le nouveau type « QUA »).

Il n'y a aucune dérogation de mise au niveau de la procédure que l'employeur ou le travailleur doit respecter pour l'obtention des allocations.

Si l'entreprise n'est pas reconnue comme étant particulièrement touchée comme relevant d'un secteur particulièrement touché, à compter du

01.09.2020, le chômage temporaire pour force majeure ne sera donc indemnisable que, *entre autres choses* :

- si l'employeur en fait la déclaration par voie électronique (et justifie la quarantaine à l'aide de pièces) ;
- si le travailleur s'est vu remettre une carte de contrôle ;
- s'il introduit une demande d'allocations ordinaire ;
- si l'employeur introduit une DRS 5 mensuelle ;
- etc.

Voir : [« Je souhaite invoquer la force majeure à partir du 01.09.2020 mais pour une autre raison. Que dois-je faire »](#).

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

Les entreprises de titres-services 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, jusqu'au 31.08.2020, à condition que le chômage temporaire concerne toute la journée.

Il n'est en effet pas possible d'octroyer du chômage temporaire uniquement pour une partie de la journée.

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 travaille en tant que salarié durant une période de congé sans solde dans l'enseignement. Puis-je être mis en chômage temporaire durant cette occupation salariée ?

Oui.

Pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Cette disposition ne peut pas être invoquée vis-à-vis du chômeur qui prend un congé sans solde (ou un crédit-temps sans allocations) pour aller travailler chez un autre employeur, lorsqu'il est mis en chômage temporaire dans cette nouvelle occupation.

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.

Ceci n'est donc pas d'application pour l'ensemble des travailleurs flexi-job qui ont uniquement un contrat-cadre et une déclaration DIMONA journalière mais qui n'ont pas de contrat de travail écrit.

La force majeure est uniquement possible pour les travailleurs flexi-job qui ont un contrat-cadre et une DIMONA permanente pour lesquels il existe donc bel et bien un contrat de travail écrit.

Si les contrats de travail sont conclus par trimestre (parce qu'une DIMONA est également effectuée par trimestre pour vérifier si les conditions sont encore remplies pour travailler comme travailleur flexi-job), le travailleur flexi-job peut être mis en chômage temporaire durant son contrat de travail suivant s'il existait déjà un contrat de travail avant le 14.03.2020 et que celui-ci a été prolongé au cours du nouveau trimestre.

Je suis un stagiaire en formation professionnelle. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Non.

Seul un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail peut être suspendu. Un contrat de formation professionnelle n'est pas un contrat de travail.

La suspension d'autres conventions de stage (formation professionnelle, CAP, ...) ne peuvent donner lieu à une indemnisation en chômage temporaire.

Il en va de même pour le jeune qui est en convention d'immersion professionnelle (CIP). Ces personnes sont déclarées en tant que « STG » dans la DIMONA. Elles ne peuvent pas être mises en chômage temporaire.

Je suis une formation en alternance. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?

Les apprenants 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 pour les heures pendant lesquelles ils auraient normalement suivi une formation pratique sur le lieu de travail, pour autant qu'ils ne perçoivent pas (plus) les indemnités relatives à ces heures.

Remarque : les apprenants peuvent uniquement être mis en chômage pour les heures de formation pratique (et pas pour les heures de cours).

Les apprenants percevront une allocation journalière forfaitaire (égale au montant de l'allocation de transition) majorée d'un supplément de 5,63 € par jour de chômage indemnisé à charge de l'ONEM et payé par l'organisme de paiement.

Le nombre d'allocations journalières forfaitaires sera établi selon la formule $P \times 6 / Q$

P = le nombre d'heures de chômage temporaire dans la formation pratique dans l'entreprise

Q = le nombre d'heures moyen qui sert à calculer l'indemnité d'apprentissage et qui doit s'élever à au moins 20 heures par semaine en moyenne.

Le facteur Q est donc différent selon que l'indemnité d'apprentissage est calculée uniquement sur la base des heures de pratique ou également sur la base des heures de cours.

Exemples :

Par semaine, un apprenant suit 8 h de cours durant 1 journée et 30 h de formation pratique durant les 4 autres jours

Q/S = 38/38 (si l'indemnité d'apprentissage couvre les cours théoriques et les heures de pratique)

Une semaine de suspension complète donne droit à 4,5 allocations (30 x 6/38 = 4,73)

Par semaine, un apprenant suit 8 h de cours durant 1 journée et 30 h de formation pratique durant les 4 autres jours

Q/S = 30/38 (si l'indemnité d'apprentissage est uniquement calculée sur les heures de pratique)

Une semaine de suspension complète donne droit à 6 allocations (30 x 6/30 = 6)

Toutefois, dans la situation exceptionnelle des mesures restrictives prises dans le cadre de l'épidémie de coronavirus-COVID-19, lorsque l'indemnité d'apprentissage couvre à la fois les heures de pratique en entreprise et les cours théoriques chez l'opérateur de formation, que les cours théoriques et les heures de pratique sont suspendus et que l'employeur ne paie plus aucune indemnité, l'ONEM accepte que le facteur Q mentionné dans la DRS scénario 5 corresponde à la partie des heures pratiques en entreprise. De cette manière, pour une semaine de suspension complète, l'apprenant pourra avoir droit à 6 allocations forfaitaires.

J'habite à l'étranger et je travaille en Belgique. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Il s'agit ici de travailleurs de l'UE qui travaillent en Belgique pour une entreprise avec un assujettissement complet à la sécurité sociale belge.

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

Les travailleurs frontaliers doivent introduire leur demande au bureau de l'ONEM suivant :

- travailleurs domiciliés en France : Mouscron ;
- travailleurs domiciliés aux Pays-Bas : Turnhout ;
- travailleurs domiciliés en Allemagne : Verviers
- travailleurs domiciliés au Grand-Duché de Luxembourg : Arlon.

Dans tous les autres cas, le choix du bureau est laissé au travailleur.

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 peut invoquer du chômage temporaire pour force majeure.
- Le travailleur 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.

Je suis travailleur frontalier. J'ai un contrat de travail en France et un autre en Belgique. Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire en Belgique?

Le travailleur qui travaille à la fois dans deux ou plusieurs États membres, est soumis à la législation de l'État membre de résidence, s'il exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre.

Par partie substantielle, on entend au moins 25 % de l'activité.

Si vous résidez en Belgique, que vous travaillez en France et en Belgique, mais que vous effectuez au moins 25 % de vos activités en Belgique, la législation belge est d'application et vous pouvez être mis en chômage temporaire en Belgique, même pour l'occupation exercée en France.

Si vous êtes mis en chômage temporaire dans votre occupation en France, étant donné que l'employeur français ne peut pas faire de DRS scénario 5, l'utilisation d'un formulaire papier C3.2-EMPLOYEUR est dans ce cas encore permise.

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 relève du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui :

- sont de nationalité belge ou sont des ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen (= UE + Norvège, Islande et Liechtenstein) ou de la Suisse.
- et qui sont envoyés par leur employeur en mission à l'étranger dans un pays situé en dehors de l'EEE ou de la Suisse.

Ceux-ci peuvent être affiliés au régime spécial de sécurité sociale de la Sécurité sociale d'outre-mer (SSOM).

Si vous relevez du régime SSOM, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire. Le chômage n'est en effet pas couvert par ce régime.

Cas particulier :

Vous êtes en Belgique et la crise du coronavirus vous empêche de retourner dans le pays dans lequel vous étiez occupé.

Si votre employeur décide de vous occuper en Belgique sous le couvert de la sécurité sociale belge, vous pouvez être mis en chômage temporaire dans cette occupation.

Je suis un travailleur détaché à l'étranger. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Exemple :

J'habite et je travaille normalement en Belgique. Je suis temporairement détaché par mon employeur belge aux États-Unis, où mon contrat de travail est suspendu. Pendant la durée du détachement, je séjourne aux États-Unis.

Un détachement signifie que vous restez encore et toujours soumis à la sécurité sociale belge. Vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage temporaire versées par la Belgique, même si vous ne résidez pas en Belgique.

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.

Le jeune de plus de 18 ans qui suit encore des études de plein exercice n'a pas non plus droit à des allocations, sauf si les cours sont situés principalement le samedi ou après 17 heures.

Je travaille dans le secteur non-marchand (à profit social). Puis-je être mis en chômage temporaire ?

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

En principe, c'est possible.

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 ou pour causes 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.

Puis-je, 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 31 décembre 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 31 décembre 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.

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

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques, à la suite d'un accident technique ou à la suite d'intempéries 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.

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

Attention ! Tous les jours de congés payés auxquels vous avez droit devront cependant être pris au cours de l'année et au plus tard au cours du mois de décembre. À défaut, aucune allocation de chômage temporaire ne pourra être octroyée pour le solde de ces jours de congés payés.

Comment dois-je demander les allocations ?

À compter du 01.09.2020, deux situations pourront se présenter :

- Vous travaillez dans une entreprise particulièrement touchée ou dans un secteur particulièrement touché ([cliquez ici pour davantage d'explications](#)) :

=>

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

- Vous travaillez dans un autre type d'entreprise :

=>

- Vous devez introduire un formulaire C3.2-TRAVAILLEUR ordinaire auprès de votre organisme de paiement.
- Vous devez, entre autres, faire aussi une déclaration de votre situation personnelle (formulaire C1).
- Vous devez être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A.

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 :

- L'employeur transmettra, le plus rapidement possible, une « déclaration de risque social 5 » à l'organisme de paiement ;
 - 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 31.12.2020) 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 un montant journalier brut égal à 70 % de votre salaire journalier brut (plafonné à 105,9523 euros brut par jour ou à 2 754,76 euros brut par mois). Ce régime vaut jusqu'au 31 décembre 2020 (peu importe le motif du chômage temporaire).

Il convient de remarquer que la plupart du temps, le montant de l'allocation ne correspond pas exactement à 70 % de la rémunération brute. En effet, l'ONEM travaille avec des tranches salariales : si votre rémunération se situe dans une certaine tranche salariale, cette rémunération correspondra alors (comme toutes les autres rémunérations dans cette même tranche salariale) à un montant d'allocation bien précis.

Exemple :

Vous percevez une rémunération mensuelle brute de 2 490 euros par mois. Si vous êtes un travailleur à temps plein, cela correspond alors, dans le cadre de la réglementation chômage, à un salaire journalier brut de $2\,490 / 26 = 95,7692$ euros.

Ce montant se situe dans une tranche salariale allant de 95,5364 à 96,7690 euros par jour et correspond à un montant journalier d'allocation de chômage de 67,31 euros (soit 70 % du montant qui se trouve au milieu de cette tranche salariale).

Notez que $95,7692 \times 70 \% = 67,04$ euros. Vous recevrez toutefois 67,31 euros par jour.

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).

Il est donc possible que le montant correspondant à 70 % de votre rémunération journalière soit inférieur à 55,59 euros ; votre allocation sera alors relevée à 55,59 euros. Il est également possible que le montant correspondant à 70 % de votre rémunération journalière soit supérieur à 74,17 euros ; votre allocation sera alors plafonnée à 74,17 euros.

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 en principe retenu sur les allocations de chômage temporaire. Ce pourcentage est toutefois réduit à 15 % pour les allocations qui concernent la période allant de mai 2020 à décembre 2020 inclus.

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

Si vous travaillez dans une entreprise ou un secteur particulièrement touché(e) et que dans ce cadre, vous êtes mis en chômage temporaire pour force majeure (pas pour d'autres raisons !), vous recevez, à partir du 1^{er} septembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, 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.

(A partir du 1^{er} mars 2020 au 31 août 2020, l'augmentation est octroyée à toutes les personnes mis en chômage temporaire pour force majeure (pas pour d'autres raisons !))

Dans ce cas, un précompte professionnel de 26,75 % est en principe retenu sur le montant total de l'allocation de chômage temporaire majorée du complément de 5,63 euros. Ce pourcentage est toutefois réduit à 15 % pour les allocations qui concernent la période allant de mai 2020 à décembre 2020 inclus.

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.

Mon employeur peut-il payer un complément en plus de l'allocation de chômage majorée ?

Oui.

La position générale de l'ONSS s'applique. Il est possible d'octroyer un complément sans que des cotisations ne soient dues sur ce montant à condition que le montant net de la somme de l'allocation de chômage et du complément ne dépasse pas le revenu net de l'occupation.

Si le complément remplit ces conditions, l'ONEM considère aussi que ce complément est cumulable avec des allocations de chômage.

Si vous souhaitez davantage d'explications, prenez contact avec l'ONSS.

Mon employeur peut-il continuer à m'octroyer des avantages extralégaux (voiture de société, téléphone portable...) si je bénéficie d'allocations de chômage temporaire ?

Oui, ces éléments extralégaux (voiture de société, téléphone portable, abonnement internet, vélo de service, etc.) ne constituent pas un obstacle à l'octroi des allocations de chômage temporaire.

Que faire si je constate que j'ai reçu trop d'allocations étant donné que mon employeur a fait une déclaration erronée du nombre d'heures de chômage temporaire pour le mois en question ?

Vous devez le signaler à l'ONEM pour que les allocations indument payées puissent être remboursées.

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.

Comment faire la déclaration ?

- Si vous devez être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=> mentionnez-le sur votre carte de contrôle. Lisez les instructions qui sont mentionnées sur cette carte.
- Si vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=>

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 est nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

Vous pouvez procéder de n'importe quelle manière : lettre, mail, téléphone, ... Il existe désormais également un formulaire spécifique que vous pouvez utiliser à cet effet. Il s'agit du formulaire CORONA-CT-DÉCLARATION-TRAVAIL. Ce formulaire est disponible sur notre site web.

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.

Que se passe-t-il si je commence à travailler dans un secteur « vital » pendant mon chômage temporaire ou durant une période de RCC (prépension) ?

Par secteurs « vitaux », l'on entend : l'agriculture, l'horticulture et la sylviculture. Vous pouvez y être occupé soit directement par un employeur, soit en tant qu'intérimaire, par l'intermédiaire d'un bureau d'intérim qui est alors considéré comme étant l'employeur.

L'employeur doit déclarer cette occupation dans l'application appelée « Dimona ». Il va déclarer une certaine période calendrier. Dans cette période calendrier, nous allons retirer les dimanches de ce nombre de jours. Nous appellerons le résultat « X ».

Lorsque vous

- êtes mis en chômage temporaire dans votre emploi habituel ;
- êtes un travailleur en RCC (prépensionné) ;

et que vous reprenez le travail, vous perdez normalement toutes les allocations pour les jours où vous êtes occupé chez le nouvel employeur.

Cependant, s'il s'agit d'une occupation dans un secteur « vital », le nombre d'allocations de chômage est alors réduit uniquement du nombre d'allocations égal à X divisé par 4.

Le résultat de la division X/4 est arrondi comme suit :

- lorsque la fraction décimale du résultat obtenu est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50 ;
- lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

Ce résultat arrondi est déduit du nombre d'allocations de chômage octroyées dans le mois.

Attention : ce régime s'applique uniquement pendant les mois d'avril à **octobre 2020** inclus.

Attention : ce régime ne s'applique pas aux chômeurs complets ordinaires, mais uniquement aux chômeurs temporaires et aux travailleurs en RCC (prépensionnés) **(mais pas pour son propre (ancien) employeur)**.

Exemple :

Vous reprenez le travail pour le compte d'un horticulteur. Ce dernier déclare dans la Dimona une occupation du mardi 5 mai au vendredi 15 mai 2020 inclus.

Cette période couvre 11 jours calendrier. Elle compte un seul dimanche, que nous déduisons de ce nombre de jours : $11 - 1 = 10$.

Par conséquent : $X = 10$.

Imaginons qu'au mois de mai, vous devriez recevoir 20,5 allocations de chômage temporaire.

$$X/4 = 10/4 = 2,5$$

Nous diminuons le nombre d'allocations de 2,5. Vous recevez $20,5 - 2,5 = 18$ allocations.

Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer 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 vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité dont il s'agit.

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

À partir du 01.02.2020 et jusqu'au 31.08.2020, un assouplissement sera accordé pour les chômeurs temporaires qui exerçaient déjà une activité accessoire dans le courant des trois mois avant d'être mis en chômage temporaire.

Vous n'êtes pas tenu de déclarer l'activité accessoire et ne devez pas non plus remplir les autres conditions en ce qui concerne le moment auquel vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité.

Les revenus issus de votre activité accessoire influencent normalement le montant de votre allocation de chômage, également si l'activité accessoire est exercée au cours de la période allant du 01.02.2020 au 31.08.2020. Votre allocation journalière peut normalement être diminuée en fonction des revenus issus de votre activité accessoire.

Votre allocation journalière ne sera toutefois pas diminuée au cours de la période allant du 01.02.2020 au 31.08.2020.

!! Attention : cet assouplissement sera prolongé jusqu'au 31.12.2020 inclus si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Si vous êtes occupé dans un autre type d'entreprise, ce sont alors les règles ordinaires qui seront à nouveau d'application à partir du 01.09.2020. Voir la feuille info T45 sur le site internet www.onem.be >> Documentation >> Feuilles info. Vous devez alors déclarer cette activité !

Attention : Si vous commencez une activité que vous n'exerciez pas précédemment, en la combinant avec votre activité principale salariée, consultez alors la rubrique : « 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 en raison de la difficulté d'exercer l'activité pendant la crise du coronavirus ?

Oui.

Pour déterminer la période 12 mois, il n'est pas tenu compte des mois d'avril à août 2020 inclus.

Exemple :

Imaginons que les 12 mois commençaient à courir le 14.05.2019 jusqu'au 13.05.2020 inclus.

La date de fin de la période de 12 mois est reportée de 5 mois et devient donc le 13.10.2020.

!! Attention : cet assouplissement sera prolongé jusqu'au 31.12.2020 inclus si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Si vous êtes occupé dans un autre type d'entreprise, ce sont alors les règles ordinaires qui seront à nouveau d'application à partir du 01.09.2020. Voir la feuille info T158 sur le site internet www.onem.be>> Documentation >> Feuilles info

Puis-je commencer 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.

Comment faire la déclaration?

- Si vous devez être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=> mentionnez-le sur votre carte de contrôle. Lisez les instructions qui sont mentionnées sur cette carte.
- Si vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=>

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 est nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

Vous pouvez le faire de n'importe quelle manière : lettre, mail, téléphone... Il existe désormais également un formulaire spécifique que vous pouvez utiliser à cet effet. Il s'agit du formulaire CORONA-CT-DÉCLARATION-TRAVAIL. Ce formulaire est disponible sur notre site web.

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.

Remarque : Si vous avez déjà exercé ce flexi-job en tant qu'activité accessoire en combinaison avec une occupation salariée et que vous êtes mis en chômage temporaire dans le cadre de votre occupation salariée, vous pouvez continuer à exercer le flexi-job sans devoir en faire la déclaration et sans que cela ait d'incidence sur vos allocations de chômage.

Exemple : Vous travaillez depuis 01.2020 dans le cadre d'un flexi-job à raison d'un jour par semaine (le dimanche) dans un magasin d'alimentation -> vous pouvez continuer à le faire pendant votre chômage temporaire dans le cadre de votre activité principale, sans que cela ait d'incidence sur vos allocations.

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 31.08.2020 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 ou comme ambulancier volontaire pendant mon chômage temporaire 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, 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 31.08.2020**, 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.

Je suis en chômage temporaire. Puis-je être aidant proche ?

Oui.

L'activité comme aidant proche n'est pas considérée comme une activité pour le compte d'un tiers au sens de l'arrêté du chômage.

Un aidant proche est une personne physique qui fournit une aide et un service non professionnels et non médicaux. L'aidant proche doit se faire enregistrer. L'indemnité exempte d'impôts que reçoit l'aidant proche peut être cumulée avec des allocations de chômage.

Quelles sont mes obligations pendant une période de chômage temporaire ?

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

A partir du 1^{er} mars 2020 au 31 août 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 non plus inscrire les cartes de contrôle C3.2A dans le livre de validation (en cas de chômage temporaire pour raisons économiques).

!! Attention : cet assouplissement sera prolongé jusqu'au 31.12.2020 inclus si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Si vous êtes occupé dans un autre type d'entreprise, vous devrez alors être à nouveau en possession d'une carte de contrôle C3.2A à partir du 01.09.2020.

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 31 août 2020 inclus (prolongation éventuelle jusqu'au 31.12.2020 s'il s'agit d'une entreprise particulièrement touchée ou d'une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ; voir ci-dessus).

Remarque : à compter du 01.09.2020, le secteur de la construction va à nouveau délivrer aux employeurs des cartes pour tous les travailleurs, mais l'employeur ne devra donc pas la remettre au travailleur si son entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève pour ce travailleur d'un secteur particulièrement touché.

Dois-je, en tant que travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure, être inscrit comme demandeur d'emploi ?

Le principe qui s'applique consiste en ceci qu'après les trois premiers mois de chômage, le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure doit être (et rester) inscrit comme demandeur d'emploi, ainsi qu'être disponible pour le marché du travail.

Dans le cadre de la crise du coronavirus, cette période de trois mois n'entrera toutefois en vigueur qu'à partir du 01.10.2020, tant et si bien qu'il ne sera pas nécessaire de s'inscrire en 2020.

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

Si vous percevez une pension, vous ne devez pas en faire la déclaration jusqu'au 31 août 2020 et, jusqu'à cette même date, cela n'a aucune incidence sur les allocations de chômage.

Le fait que vous ayez déjà perçu cette pension avant d'être mis en chômage temporaire ou que vous ne l'ayez perçue pour la première fois qu'après avoir été mis en chômage temporaire n'a pas d'importance.

Cela s'applique également si vous avez moins de 65 ans et que vous avez déjà cumulé une pension de survie avec des allocations pendant 12 mois (il s'agit de la période maximale au cours de laquelle un cumul est possible). Jusqu'au 31 août 2020, la pension de survie peut à nouveau être cumulée avec des allocations.

La période de chômage temporaire jusqu'au 31 août 2020 ne sera pas déduite des 12 mois au cours desquels une pension de survie peut être cumulée avec une allocation de chômage.

!! Attention : cet assouplissement sera prolongé jusqu'au 31.12.2020 inclus si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Si vous êtes occupé dans un autre type d'entreprise, ce sont alors les règles ordinaires qui seront à nouveau d'application à partir du 01.09.2020, ce qui signifie, entre autres, qu'une pension complète n'est plus cumulable et que du chômage temporaire à partir de l'âge de 65 ans n'est jamais cumulable lorsque le travailleur perçoit une pension. Vous devez donc déclarer cette pension !

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.

Peu importe également le fait :

- que vous étiez déjà malade et que ce n'est qu'ensuite que votre employeur a instauré du chômage temporaire ;
- que votre employeur avait déjà instauré du chômage temporaire et que ce n'est qu'ensuite que vous êtes tombé malade.

Vous pourrez prétendre à une allocation de la mutuelle ou au salaire garanti. L'ONEM n'est pas compétent pour cette matière.

Pour plus d'informations à ce sujet, prenez éventuellement contact avec votre mutuelle.

Si vous êtes malade mais que le médecin de la mutuelle vous autorise à reprendre progressivement et partiellement le travail, vous pouvez être mis en chômage temporaire pendant votre reprise partielle de travail.

Exemple : vous pouvez reprendre le travail à mi-temps et travaillez chaque jour un demi-jour. Vous pouvez être mis en chômage temporaire ces demi-jours.

Attention : À moins que vous ne travailliez comme travailleur de groupe cible dans un atelier protégé, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, vous n'avez pas droit à des allocations comme chômeur temporaire si vous reprenez le travail à hauteur de 20 % maximum.

Dans ces situations, vous continuez en effet à avoir droit à une indemnité de maladie ou d'invalidité complète (non réduite).

Puis-je bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période au cours de laquelle je suis exclu du droit aux allocations ?

Il peut arriver que vous soyez exclu (temporairement ou non) du droit aux allocations de chômage, et ce par exemple :

- à la suite d'un chômage volontaire (abandon d'emploi, licenciement découlant d'un comportement fautif, refus d'emploi, etc.) ;
- en raison du fait que vous avez commis une infraction pour laquelle vous avez été sanctionné (travail et pointage, fausses déclarations, utilisation d'un formulaire falsifié, etc.).

Dans pareils cas, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire.

Il en va de même si vous avez été exclu jusqu'à ce que vous prouviez à nouveau les conditions d'admissibilité (bien qu'il ne faille normalement pas prouver son admissibilité pour le chômage temporaire pour force majeure).

Je me trouve dans une période de chômage temporaire. Un congé-éducation est prévu. Que se passe-t-il maintenant ?

Si vous prenez un certain nombre d'heures de congé-éducation payé lors d'une journée où vous êtes en chômage temporaire, l'employeur indique alors dans la DRS scénario 5 (= la communication électronique des heures de chômage temporaire qu'il introduit à la fin de chaque mois) pour ce jour-là uniquement le nombre d'heures de chômage temporaire restantes qui ne sont pas couvertes par le congé-éducation payé.

Vous pouvez donc être mis en chômage temporaire pour les heures restantes non travaillées ce jour-là.

L'employeur indique dans la zone de commentaires de la DRS scénario 5 le nombre d'heures de congé-éducation payé, de sorte que l'ONEM sache que pour ce jour-là, seul un nombre réduit d'heures de chômage temporaire peut être indemnisé.

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.

Je suis en interruption de carrière/credit-temps et j'exerce pendant cette période une activité accessoire autorisée comme salarié. Puis-je être mis en chômage temporaire pour cette activité accessoire ?

Non.

Des allocations de chômage ne peuvent pas être cumulées avec des allocations perçues dans le cadre d'une interruption de carrière/d'un crédit-temps.

Remarque : Cette situation ne doit pas être confondue avec celle du bloc précédent, où il est question de chômage temporaire pendant la partie de l'occupation principale où des prestations seraient effectuées en temps normal.

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/credit-temps si le seul objectif de cet arrêt est d'être mis en chômage temporaire.

Puis-je cumuler le congé parental corona avec des allocations de chômage temporaire ?

En principe, vous ne pouvez pas percevoir des allocations de chômage durant la période où vous bénéficiez d'allocations d'interruption.

Il existe toutefois une exception : si vous réduisez vos prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps (en ce compris du congé parental corona), vous pouvez être mis en chômage temporaire dans le cadre de votre régime de travail à temps partiel adapté. Vous êtes alors indemnisé comme chômeur temporaire dans le régime d'application à un travailleur à temps partiel volontaire.

Exemple

Vous travaillez 38 h/38 h et vous prenez un congé parental corona à mi-temps.

Votre régime de travail est adapté comme suit : 19 h/38 h avec une occupation du lundi au vendredi inclus, à raison de 3,8 heures par jour.

Si vous êtes mis en chômage temporaire, votre allocation sera calculée sur la base du régime de travail adapté.

*1 semaine de chômage temporaire donnera alors droit à
19 heures x 12/38 heures(*) = 6 demi-allocations.*

(*) pour le travailleur à temps partiel volontaire, le nombre de demi-allocations de chômage temporaire auxquelles il a droit pour un mois déterminé, est obtenu en appliquant la formule suivante :

$P \times 12 / S$, où

P = le nombre d'heures de chômage temporaire dans le mois

S = la durée moyenne de travail hebdomadaire du travailleur à temps plein

Attention :

Vous ne pouvez pas être mis en chômage temporaire pour les jours et les heures pour lesquels vous demandez un congé parental corona. Vous pouvez être mis en chômage temporaire uniquement les jours d'occupation prévus.

Le chômage temporaire ne sera pas accepté si vous passez par exemple d'un congé parental à mi-temps à un congé parental corona de 1/5 temps, vous percevriez ainsi davantage d'allocations de chômage temporaire. L'ONEM effectuera des contrôles en la matière.

Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la crise du coronavirus ?

Si votre employeur rompt votre contrat de travail au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus, le délai de préavis ne prend pas cours, ce qui signifie qu'il sera suspendu/prolongé.

Dans deux cas de figure, il n'y a pas de suspension/prolongation ou seulement une suspension/prolongation partielle :

- le délai de préavis qui a pris cours avant le 01.03.2020 n'est jamais suspendu/prolongé, quelle que soit la période qu'il couvre.
- la partie du délais de préavis qui a pris cours après le 29.02.2020 mais qui est située avant le 22.06.2020 n'est pas suspendue/prolongée.

Si vous remettez votre démission au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus, le délai de préavis prend cours, ce qui signifie qu'il ne sera pas suspendu/prolongé.

Puis-je travailler ?

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

Questions spécifiques concernant la procédure

Comment un employeur dont le siège social se situe à l'étranger doit-il s'y prendre pour déclarer du chômage temporaire ?

Si le siège social de l'entreprise se situe à l'étranger, mais s'il s'avère dans le même temps que l'entreprise occupe du personnel en Belgique et que celui-ci est assujéti à l'ONSS, il est alors possible de solliciter du chômage temporaire pour ces travailleurs.

Pour que la demande puisse être traitée, outre un numéro d'entreprise belge, le fait est qu'il faut également un code postal belge.

- Si l'entreprise étrangère a un établissement en Belgique, l'adresse et le code postal à mentionner sont ceux de l'établissement belge.
 - Si l'entreprise occupe uniquement du personnel en Belgique et si elle n'a pas d'établissement dans notre pays, il faut alors mentionner l'adresse d'un mandataire en Belgique (*ex. : un secrétariat social*).
 - Si l'entreprise devait ne pas avoir désigné de mandataire en Belgique, celle-ci peut alors mentionner soit le lieu de l'occupation, soit le domicile du travailleur.
-

Quid si une période de chômage pour raisons économiques est concomitante d'une période de chômage pour force majeure ?

Concrètement, il s'agit de la situation suivante :

- Son entreprise ne pouvant être considérée comme une entreprise particulièrement touchée, un employeur prend la décision d'instaurer à nouveau du chômage pour raisons économiques à compter du 01.09.2020.
- Pendant cette période de chômage pour raisons économiques, une situation de force majeure voit le jour.

Ex. : le travailleur est contaminé et doit être mis en quarantaine.

Si deux motifs de suspension s'avèrent concomitants pendant quelques jours, c'est alors le motif de suspension qui, d'un point de vue chronologique, est le premier qui prévaudra.

Si une période de chômage économique a été annoncée et si celle-ci a déjà été instaurée de manière effective, elle reste alors d'application pendant la période de force majeure. Si une situation de force majeure empêche le travailleur de fournir des prestations durant les jours de travail prévus, celui-ci peut être alors mis en chômage temporaire pour cette force majeure.

Exemple 1 :

Une grande suspension d'une durée de 8 semaines est annoncée et instaurée pour tous les ouvriers à partir du 01.09.2020.

Le 14.09.2020, un des ouvriers doit être mis en quarantaine pendant 2 semaines.

D'un point de vue chronologique, ce sont les raisons économiques qui ont été annoncées et instaurées en premier ; celles-ci restent donc d'application

pendant la période de force majeure dont l'intégralité des jours se situent dans la période de chômage pour raisons économiques.

Exemple 2 :

Une grande suspension d'une durée de 18 semaines est annoncée et instaurée pour tous les ouvriers à partir du 01.09.2020. Les ouvriers sont en chômage économique les lundis, mardis et mercredis, mais ils travaillent les jeudis et vendredis.

En date du lundi 14.09.2020, un des ouvriers doit être mis en quarantaine pendant 2 semaines.

D'un point de vue chronologique, les raisons économiques (RE) ont été annoncées et instaurées en premier ; celles-ci restent donc d'application pendant la période de force majeure (FM). Dès l'instant où les ouvriers pourront reprendre le travail normalement, il n'y aura plus de RE mais il sera alors possible d'appliquer la FM.

En résumé :

- les 14, 15 et 16 (lundi au mercredi) septembre : RE ;*
- les 17 et 18 (jeudi et vendredi) septembre : FM ;*
- les 21, 22 et 23 (lundi au mercredi) septembre : de nouveau RE ;*
- les 24 et 25 (jeudi et vendredi) septembre : de nouveau FM.*

Exemple 3 :

Un ouvrier donné travaille normalement à temps plein. Le 18.09.2020, celui-ci doit se mettre en quarantaine pendant 2 semaines.

L'employeur annonce du chômage pour raisons économiques le 21.09.2020 et instaure celui-ci à partir du 28.09.2020.

Pour l'ouvrier concerné, la force majeure reste d'application du 28.09.2020 jusqu'à la fin de sa période de mise en quarantaine. D'un point de vue chronologique, dans le cas présent, la force majeure a vu le jour en premier.

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.

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 ?

Le crédit pourra être augmenté de 8 semaines (donc 24 ou 34 semaines au total) si vous recourez au régime transitoire spécial de chômage temporaire pour raisons économiques ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

!! Attention : l'ONEM ne tiendra pas compte du crédit existant que vous auriez déjà utilisé durant la période située entre le 13.03.2020 et le 31.08.2020 inclus car les raisons économiques durant cette période seront requalifiées comme force majeure.

Vérifiez donc tout d'abord si vous avez bien besoin d'un crédit complémentaire.

Qu'en est-il de la fermeture collective pour vacances annuelles dans le secteur de la construction ?

Un certain nombre d'entreprises de construction (en fonction de la province) ont prévu une fermeture collective pour vacances annuelles pour la période allant du mardi 15.04.2020 au vendredi 17.04.2020 inclus.

Ces jours peuvent-ils être communiqués comme étant des jours de chômage temporaire pour force majeure ?

Non.

Il s'agit ici de jours de vacances collectifs qui sont fixés à l'avance et qui ne peuvent pas être communiqués comme étant des jours de chômage temporaire pour force majeure. Il est éventuellement possible de demander du chômage temporaire en raison de la fermeture collective pour vacances annuelles pour les travailleurs qui ne disposent pas d'un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir la période de fermeture.

Je suis un employeur dans le secteur de la construction. Normalement, je dois encoder les numéros des cartes de contrôle dans la Dimona. Mais il n'y a pas de cartes de contrôle ?

Lors des déclarations Dimona pour le secteur de la construction, les numéros des cartes de contrôle doivent obligatoirement être encodés pour les deux premiers mois d'occupation.

Lorsque le numéro n'est pas encodé, la **déclaration Dimona** est refusée.

Étant donné que dans le cadre de la crise du coronavirus, les cartes de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION ne doivent temporairement plus être

délivrées, l'ONSS a adapté les contrôles dans la Dimona, de sorte qu'il n'était plus obligatoire d'introduire ces numéros.

Etant donné que les travailleurs doivent à nouveau être en possession d'une carte de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION depuis le 01.09.2020 (sauf les travailleurs occupés dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché), Constructiv délivre à nouveau des cartes de contrôle numérotées à tous les travailleurs occupés dans le secteur de la construction, tandis que l'ONSS a, lui, réadapté les contrôles dans Dimona, si bien qu'il est de nouveau obligatoire d'introduire des numéros.

Depuis le 01.09.2020, lors de l'introduction d'une Dimona (quelle que soit la date d'entrée en service), la déclaration est donc refusée si aucun numéro n'est introduit.

Si le travailleur est occupé dans une entreprise reconnue comme étant une entreprise particulièrement touchée ou comme une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché, jusqu'au 31.12.2020 inclus, l'employeur ne doit toutefois pas remettre les cartes à l'employeur.

Puis-je faire effectuer par d'autres travailleurs le travail des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire à la suite de la crise du coronavirus ?

Par « autres travailleurs », l'on entend notamment : les travailleurs intérimaires, les étudiants, les travailleurs flexi-job... Il s'agit donc de travailleurs qui ne sont pas engagés de manière permanente dans l'entreprise.

Lorsque vous mettez les travailleurs fixes en chômage temporaire, vous n'êtes pas autorisé à sous-traiter le travail qu'ils effectuent en temps normal à ces autres travailleurs.

Dans certains cas, il peut être dérogé à ce principe :

- lorsque le travailleur est mis en chômage temporaire pour une raison totalement inhérente au travailleur. En d'autres termes, lorsque la force majeure est invoquée par le travailleur.

Cela sera par exemple le cas lorsqu'il ne peut pas se rendre au travail pour des raisons médicales (il est lui-même contaminé, il habite avec une personne contaminée, il fait partie des patients à risque...);

- lorsque du chômage temporaire est introduit dans la section A, que les autres travailleurs sont occupés dans la section B et que le travail effectué dans la section B ne peut raisonnablement pas être accompli par des travailleurs de la section A.

L'ONEM effectuera des contrôles à cet égard.

L'influence du chômage temporaire sur le droit du travail et sur d'autres branches de la sécurité sociale

Ai-je droit à un salaire pour le jour férié qui tombe dans une période de chômage temporaire pour force majeure ?

Vous avez droit à un salaire pour le jour férié qui est situé dans les 14 jours à compter du premier jour de la suspension effective de l'exécution de votre contrat de travail pour cause de force majeure. Ensuite, le jour férié est payé par l'ONEM.

Pour déterminer ces 14 jours, l'on se base uniquement sur une suspension pour les jours qui n'ont effectivement pas été travaillés pour cause de force majeure. La suspension prend fin lors de chaque reprise du travail.

Si un jour de vacances tombe durant la période de suspension complète, le délai de 14 jours recommence à courir.

Des jours de compensation dans le cadre d'une réduction du temps de travail ou des jours de repos compensatoire ne font pas courir de nouvelle période de 14 jours.

Le chômage temporaire est-il pris en compte pour déterminer le pécule de vacances et le nombre de jours de vacances ?

Les jours de chômage temporaire pour force majeure seront assimilés pour les vacances annuelles et le pécule de vacances légal de 2021.

!! Cette assimilation s'appliquera toutefois uniquement à la période allant du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020 inclus. (...)

Pour plus d'infos : www.onva.fgov.be.

Divers

Je suis chômeur complet et je perçois des allocations de chômage. Y a-t-il une adaptation du montant journalier de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?

En tant que chômeur complet, vous êtes normalement soumis à ce que l'on appelle la « dégressivité ». Cela signifie que le montant de vos allocations diminue après un certain nombre de mois, pour finalement atteindre un montant forfaitaire.

Le nombre de mois au cours desquels l'allocation reste la même est appelé une phase.

Les phases se déroulent comme suit :

Nom de la phase	Nombre de mois
11	3
12	3
13	6
2A	2
2B	Max. 10 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
21	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
22	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
23	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
24	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
Forfait	Indéterminé

Pour plus d'explications : consultez la feuille info T67 sur notre site web.

En raison de la crise du coronavirus, la phase dans laquelle vous vous situiez le 1^{er} avril 2020 est prolongée de **six** mois. Les phases suivantes sont dès lors chaque fois reportées de **six** mois.

Exemple

Les allocations de chômage évoluent normalement comme suit dans un cas particulier (deuxième colonne), mais elles ont été adaptées et évoluent à présent comme suit (troisième colonne) :

(Il y a 7 années de passé professionnel.)

Phase	Se déroule normalement à partir du	Se déroule comme suit à la suite du report de six mois
11	14.05.2019	idem
12	14.08.2019	idem
13	14.11.2019	idem
2A	14.05.2020	14. 11 .2020
2B	14.07.2020	14. 01 .2021
21	14.05.2021	14. 11 .2021
Forfait	14.09.2021	14. 03 .2022

*La phase 13 (en vigueur le 01.04.2020) est donc d'abord prolongée/reportée de **six** mois. Les phases suivantes sont alors également reportées.*

Notez bien que les phases ne peuvent plus être reportées si vous étiez déjà indemnisé au forfait le 01.04.2020.

Je suis chômeur complet et je perçois des allocations d'insertion en tant que jeune sortant des études. Y a-t-il une adaptation de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?

En tant que jeune sortant des études, vous avez normalement droit à des allocations d'insertion pendant 36 mois. Dans certains cas, cette période peut être prolongée (par exemple en raison du suivi d'études ou d'une formation, en cas d'occupation, ...).

Pour déterminer cette période de 36 mois (éventuellement prolongée), il n'est pas tenu compte de la période allant d'avril à **septembre** 2020 inclus.

Exemple :

Votre période de 36 mois d'allocations d'insertion prend fin le 14.05.2020.

*La date de fin de la période de 36 mois est reportée de **6** mois et devient donc le 14.**11**.2020.*

Notez bien qu'il n'y a pas de prolongation lorsque le droit aux allocations d'insertion avait déjà pris fin avant le 01.04.2020.

Je suis chômeur temporaire ou complet et je pars à l'étranger. Puis-je bénéficier d'allocations de chômage?

L'on part du principe que les frontières belges ainsi que celles du pays étranger sont ouvertes au moment de votre départ.

Si vous partez à l'étranger pour des raisons professionnelles, vous avez droit au salaire payé par votre employeur.

Si vous partez à l'étranger pour des raisons personnelles, vous devez prendre congé, y compris au cours d'une période de chômage temporaire. Vous devez le signaler à votre employeur afin que celui-ci ne renseigne pas ces jours comme des jours de chômage temporaire.

Pendant les périodes couvertes par un salaire ou par des congés payés, vous n'avez pas droit aux allocations de chômage.

Les allocations vous seront uniquement octroyées dans les cas suivants :

- en tant que chômeur complet, vous avez droit à moins de 4 semaines de congé payés ou vous n'avez droit à aucun congé payé: pendant votre séjour à l'étranger, vous pourrez continuer à bénéficier d'allocations de chômage pendant une période de 4 semaines diminuée de la durée de vos congés payés pour cette année (peu importe que vous ayez déjà épuisé ces congés payés ou non). Quoi qu'il en soit, vous ne pourrez séjourner à l'étranger pendant plus de 4 semaines.

Exemple :

En tant que chômeur complet, vous avez droit à 1 semaine de congés payés en 2020 (sur la base de vos prestations en 2019). Vous souhaitez séjourner à l'étranger pendant une période de 5 semaines :

- *vous n'aurez pas droit aux allocations pendant la première semaine, étant donné que vous devez épuiser vos congés payés ;*
- *vous aurez droit aux allocations pendant la période qui s'étend de la deuxième semaine à la quatrième semaine.*
- *vous n'aurez pas droit aux allocations pendant la cinquième semaine, étant donné que vous aurez dépassé le maximum de 4 semaines.*
- vous êtes lié par un contrat de travail et vous êtes au chômage temporaire en raison de la fermeture collective de votre entreprise pour vacances annuelles parce que vous ne disposez pas d'un nombre suffisant de jours de congé pour couvrir la totalité de la période de fermeture collective : si vous vous rendez à l'étranger, vous pourrez continuer à bénéficier d'allocations durant votre séjour à l'étranger, et ce pendant une période qui correspond à la durée de la fermeture collective diminuée de la durée de vos congés payés.

Attention : le fait que vous ne disposiez pas d'un nombre suffisant de jours de congé ne peut pas vous être imputé, par exemple parce que vous avez déjà pris des congés payés auprès du même employeur au cours de cette même année. L'insuffisance du nombre de jours de congés payés peut par contre être due au

fait que vous n'avez pas travaillé suffisamment longtemps au cours de l'année qui précède et que vous avez épuisé votre congé auprès d'un employeur précédent.

Attention: si vous êtes au chômage temporaire pour force majeure et que vous souhaitez vous rendre à l'étranger, vous devez prendre des congés individuels et vous ne pourrez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour force majeure pendant votre séjour à l'étranger.

Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?

Si vous êtes en quarantaine après un retour de l'étranger, vous pouvez obtenir des allocations de chômage temporaire sous certaines conditions :

- vous ne pouvez pas être en incapacité de travail. Dans ce cas, vous êtes à la charge de la mutuelle ;
- vous ne pouvez pas travailler (*ex. : télétravail*). Si vous travaillez, vous avez droit à un salaire.

!! Attention : Une quarantaine à la suite d'un **voyage** (*ex. : vacances*) :

- vers une zone « rouge » au sein d'un des pays de l'UE, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, au Royaume-Uni ou en Suisse (ci-après : UE+) (à la date du départ).

- ou vers un pays autre que ceux mentionnés ci-dessus (ci-après : en dehors de l'UE+).

n'ouvre aucun droit au chômage temporaire, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une situation de force majeure. Dans pareils cas, il y a en effet soit une interdiction de voyager, soit une obligation de quarantaine connue à l'avance (interdiction de voyage ou non). La quarantaine découle du choix du travailleur.

Si vous revenez d'une zone « orange » ou « rouge » située au sein de l'UE+ (pour autant que cette zone n'était donc pas rouge au moment du départ – voir ci-dessus) :

=> vous pouvez recevoir des allocations de chômage temporaire si vous êtes en mesure de produire un certificat de mise en quarantaine de votre médecin

Si vous revenez d'un pays situé en dehors de l'UE+, vous ne pouvez alors pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période de quarantaine.

L'ONEM effectuera des contrôles et refusera le chômage temporaire ou récupérera les allocations par la suite si les conditions ne sont pas remplies (*ex. : lorsqu'il y a une interdiction de voyager au moment du départ*).

Quid si un accueillant d'enfants 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'enfants 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'enfants 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, en principe, pour maximum 4 semaines* ;
- L'accueillant d'enfants 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, qui, durant la période pendant laquelle des mesures de confinement dans le cadre de la crise du coronavirus, jusqu'au 31.08.2020 sont d'application, peut donner lieu à l'octroi d'une allocation de garde, et ce même si l'accueil est interrompu pendant plus de 4 semaines.

* Une exception est prévue durant les mesures de confinement prises dans le cadre de l'épidémie de coronavirus-COVID 19 (voir question suivante)

Attention :

Les Communautés ont prévu que les accueillants d'enfants puissent prétendre à une indemnité de compensation à certaines conditions.

En Flandre et dans la Communauté germanophone, cette indemnité de compensation ne peut pas être cumulée avec l'allocation de garde. Aucun formulaire C220B ne peut donc être délivré pour les mois où l'accueillant d'enfants reçoit l'indemnité de compensation.

Pour le mois de mars 2020, l'allocation de garde peut encore exceptionnellement être octroyée jusqu'au 13 mars 2020, à condition que la feuille de calcul ait été complétée de manière à ce qu'aucun cumul ne soit possible avec l'indemnité de compensation.

L'indemnité de compensation octroyée dans le cadre d'un régime régional n'est pas considérée comme un revenu de remplacement pour le partenaire au chômage.

Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de sa famille ou, parce qu'il ou un membre de sa famille habitant sous le même toit, est considéré comme un patient à risque ?

L'ONEM a établi une liste positive des situations de fermeture pour cause de force majeure qui peuvent entraîner l'octroi d'allocations de garde à charge de l'ONEM. L'interdiction de garder des enfants à la suite d'une maladie contagieuse d'un membre de la famille de l'accueillant d'enfants est repris sur cette liste positive (code PB1) et permet l'octroi d'allocations de garde pendant la période concernée, limitée à 4 semaines maximum.

Durant les mesures de confinement prises dans le cadre de l'épidémie de coronavirus-COVID-19, l'ONEM accepte qu'une période de force majeure supérieure à 4 semaines puisse être mentionnée sur le C220B si la situation est liée au Coronavirus, à condition que le service d'encadrement dispose d'un certificat de quarantaine du médecin généraliste qui atteste clairement que l'accueillant ne peut pas travailler car un membre de la famille résidant sous le même toit est contaminé.

Dans ce cas, si la période de force majeure est supérieure à 4 semaines, le service indique sur le C220B le code PB1 avec mention « CORONA ».

La même procédure peut être suivie si l'accueillant ou un membre de sa famille vivant sous le même toit est considéré comme patient à risque et que l'accueillant est en possession d'un certificat de quarantaine attestant qu'il ne peut accueillir d'enfants pour éviter le risque de contamination.

Entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 décembre 2020, vous avez perçu des droits d'auteur ou des droits voisins à la suite d'activités artistiques ?

Lors du calcul définitif du montant de votre allocation qui sera effectué en 2022, il ne sera pas tenu compte des droits d'auteur ou des droits voisins que vous avez perçu entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 décembre 2020 à la suite d'activités artistiques.

Pour davantage d'explications quant au régime ordinaire de l'incidence de la perception de droits d'auteur et de droits voisins à la suite d'activité artistiques, prenez connaissance de la feuille info T53 « *Quelle est l'incidence d'une activité artistique sur votre chômage complet ?* » disponible sur le site internet de l'ONEM.

Vous n'êtes pas admissible au bénéfice des allocations de chômage complet ordinaires mais vous avez exercé des activités artistiques ou des activités techniques dans le secteur artistique entre le 13 mars 2019 et le 13 mars 2020 ?

À certaines conditions, vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage complet pour une période limitée allant du 1^{er} avril 2020 au 31 décembre 2020 inclus.

La loi du 15 juillet 2020 prévoit en effet une admissibilité temporaire au bénéfice des allocations de chômage complet.

Vous devez remplir l'une des conditions suivantes :

- Durant la période du 13 mars 2019 au 13 mars 2020, vous avez effectué au moins 10 activités artistiques pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été retenues*;
- Durant la période du 13 mars 2019 au 13 mars 2020, vous avez effectué au moins 10 activités techniques dans le secteur artistique pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été retenues** ;
- Durant la période du 13 mars 2019 au 13 mars 2020, vous avez effectué au moins 20 jours de travail suite à des activités artistiques* et/ou à des activités techniques dans le secteur artistique**.

Pour bénéficier de cette admissibilité temporaire, prenez contact avec votre organisme de paiement (CAPAC, CGSLB, CSC ou FGTB)

* Une activité artistique consiste en la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les arts audiovisuels ou plastiques, en musique, en littérature, dans un spectacle, au théâtre ou dans une chorégraphie.

** Une activité technique dans le secteur artistique est une activité exercée en tant que technicien, ou dans une fonction de soutien, consistant en la collaboration :

- à la préparation ou à la représentation en public d'une œuvre de l'esprit à laquelle participe physiquement au moins un artiste de spectacle ou l'enregistrement d'une telle œuvre;
- à la préparation ou à la représentation d'une œuvre cinématographique;
- à la préparation ou à la diffusion d'un programme radiophonique ou de télévision d'ordre artistique;
- à la préparation ou à la mise en œuvre d'une exposition publique d'une œuvre artistique dans le domaine des arts plastiques.

Je suis un travailleur à temps partiel. Je dois faire valider mon formulaire de contrôle C3-Temps partiel par la commune, mais les guichets sont fermés. Que dois-je faire ?

Cette obligation de validation fait l'objet d'une exemption générale pour les mois allant de février 2020 à juin 2020 inclus.

À compter du mois de juillet 2020, cette obligation de validation est définitivement supprimée.

J'ai quitté mon travail pour entamer une formation qui sera suivie par une occupation. Cette occupation n'aura pas lieu en raison de la crise du coronavirus. Que va-t-il se passer ?

Dans pareil cas, vous pouvez solliciter des allocations de chômage complet.

Si un travailleur abandonne son emploi sans motif légitime, il encourt le risque d'être sanctionné.

Si la nouvelle occupation ne peut pas être maintenue en raison de la crise du coronavirus, il n'y aura pas de sanction. Il s'agit d'un cas de force majeure.

J'ai quitté mon emploi pour commencer un nouveau travail, mais il est annulé en raison de la crise du coronavirus. Que dois-je faire maintenant ?

Lorsque vous avez vous-même quitté votre emploi et que vous avez signé un nouveau contrat de travail avant le 13.03.2020, vous pouvez bénéficier d'allocations en tant que chômeur complet si le nouveau contrat de travail est annulé.

Vous ne serez pas sanctionné.

Exemple :

J'ai quitté mon emploi fin février 2020. J'ai également signé un nouveau contrat de travail fin février 2020 dans un parc d'attractions qui devait ouvrir début avril. Mon préavis se termine fin mars. Le nouvel employeur résilie le nouveau contrat de travail en raison de la crise du coronavirus. Je deviens chômeur complet.

Vous pouvez bénéficier d'allocations comme chômeur complet. Même si vous avez mis fin vous-même à votre emploi précédent, vous n'êtes pas sanctionné pour abandon d'emploi étant donné que la crise du coronavirus est considérée comme un cas de force majeure.

Si votre nouvel employeur vous paye une indemnité de rupture, vous n'êtes toutefois pas indemnisable durant la période couverte par cette indemnité.

Attention : Le fait de quitter votre travail et de signer un nouveau contrat au moment où il s'avère que ce contrat ne peut plus être exécuté parce que les autorités interdisent l'activité en question, doit néanmoins être considéré comme un abandon d'emploi volontaire potentiellement sanctionnable.

Puis-je suivre une formation pendant une période de chômage temporaire ?

Oui ; le travailleur peut suivre une formation visant à développer ses compétences pendant une période de chômage temporaire tout en conservant ses allocations.

La formation doit satisfaire à un certain nombre de conditions. Elle doit être organisée :

- soit par le service régional de l'emploi compétent ;
- soit par un organisme agréé par le service régional de l'emploi compétent ;
- soit par un fonds de formation sectoriel ou par un tiers agréé par ce fonds de formation sectoriel ;
- soit par l'employeur ou par un tiers si le contenu du programme de formation est agréé par le service régional de l'emploi compétent.

L'employeur ne doit accomplir aucune formalité vis-à-vis de l'ONEM.

Le chômeur temporaire ne doit demander aucune autorisation spécifique au service régional de l'emploi compétent pour suivre la formation tout en conservant ses allocations de chômage.

Les avantages financiers éventuels dans le cadre de la formation peuvent être cumulés jusqu'à concurrence de 14,54 euros par jour. Le montant journalier de l'avantage financier qui dépasse 14,54 euros doit être déduit du montant journalier de votre allocation de chômage. Le montant obtenu ne peut être inférieur à 12 cents.

L'ONEM accordera-t-il les avantages liés à une formation professionnelle (individuelle) FP(I) qui a débuté après le 13 mars 2020 ?

Concrètement, il s'agit du fait qu'un chômeur qui commence une FP(I), continue à être indemnisé au montant journalier qu'il percevait au début de la FP(I), et ce durant la période restante de la FP(I). Son allocation ne sera donc pas réduite.

Oui, pour autant que cette formation puisse effectivement être suivie.

Il peut s'agir d'une formation sur le terrain (comme une formation professionnelle en entreprise) ou une formation professionnelle à suivre online.

Adressez-vous au service de l'emploi (ACTIRIS, ADG, FOREM ou VDAB).

La formation que je suis avec l'accord du service régional de l'emploi est suspendue. Puis-je conserver mes allocations de chômage ?

Oui.

Vous conservez les allocations de chômage pendant la période de suspension de votre contrat de formation. Le cas échéant, vous percevrez pendant la durée des mesures de crise le montant complet de l'allocation de chômage étant donné que vous ne percevez plus l'indemnité de stage.

Un travailleur engagé auprès de l'employeur à l'issue d'une formation professionnelle individuelle (FPI) peut-il être mis en chômage temporaire ?

Lorsqu'une FPI se termine normalement et est immédiatement suivie d'un contrat de travail dans le cadre duquel l'employeur recourt immédiatement au chômage temporaire, l'ONEM octroiera les allocations comme chômeur temporaire. Il en sera de même s'il y a une interruption entre la fin de la formation et le début du contrat de travail à condition que le début du contrat de travail se situe au plus tard le 30 juin 2020.

En revanche, lorsqu'une FPI est arrêtée de manière anticipée et est immédiatement suivie d'un contrat de travail dans le cadre duquel l'employeur recourt aussi immédiatement au chômage temporaire, l'ONEM refusera les allocations comme chômeur temporaire.

Cette position s'applique aux contrats de travail qui ont pris cours après le 29.03.2020.

La FPI peut également être prolongée, en accord avec toutes les parties. L'ONEM considère que la prime que le service régional devrait continuer de payer, peut être cumulée avec les allocations de chômage.

Attention : L'ONEM n'accepte en général pas que des contrats « fictifs » soient conclus pour ensuite être suspendus immédiatement. Dans le cas d'un contrat de travail consécutif à une FPI qui s'est terminée normalement, l'on peut accepter qu'aucune fiction n'est créée puisque l'employeur a en principe l'obligation de conclure un contrat.

J'ai besoin d'une attestation pour ma banque pour pouvoir obtenir un report de paiement pour un prêt ?

Vous devez remettre à votre banque votre fiche de paie et une copie de la déclaration mensuelle envoyée par votre employeur pour communiquer les heures de chômage temporaire (la dénommée « DRS 5 »).

En tant que chômeur temporaire, je peux bénéficier de certains avantages octroyés par les différentes autorités. Ai-je besoin pour cela d'une attestation ?

Il s'agit, par exemple, de l'octroi d'une intervention dans les frais de chauffage, d'eau et d'électricité.

Il n'est donc pas nécessaire de réclamer des attestations individuelles pour cela. Les différents secteurs de la sécurité sociale ont développé des flux électroniques à cette fin.
