

FAQ CORONA

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

Cette version est actualisée au 23.04.2020

FAQ CORONA.....	1
DANS QUELS CAS EST-IL QUESTION DE FORCE MAJEURE?	6
Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base du secteur d'occupation ?	6
Contexte	6
Les magasins qui sont obligés de fermer en raison des mesures imposées peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire ?.....	6
Les employeurs qui annulent des événements peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire ?	6
Puis-je solliciter du chômage temporaire pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours ?.....	7
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 ?	7
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 ?.....	8
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 ?.....	8
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 ?	9
Les employeurs qui dépendent d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison du coronavirus peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire pour force majeure ?.....	9
La force majeure doit-elle s'appliquer à toute l'entreprise ?	9
Un magasin qui n'était pas visé par les mesures de fermeture obligatoire qui étaient d'application depuis le 14 mars 2020 a volontairement fermé son magasin entre le 14 mars et le 18 mars. Est-ce que les travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pendant cette période ?	9
Occupation chez un employeur qui fait suivre à son travailleur une formation obligatoire auprès d'un tiers qui est obligé de fermer ?.....	9
Occupation dans une auto-école ?	10
Occupation auprès d'un entrepreneur/employeur que le client n'autorise plus à travailler sur le chantier ou à son domicile ?	10
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 ?.....	11
Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?.....	11

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

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	23
Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"	23
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier	24
SITUATIONS DE TRAVAIL SPECIFIQUES?.....	25
Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?.....	25
Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	25
Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte...).	
Puis-je invoquer du chômage temporaire ?	25
Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	25
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 ?.....	26
Je travaille dans le cadre d'un contrat de remplacement qui est « prolongé ». Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	26
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 ?.....	27
Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	27
Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?.....	28
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 ? .	28
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 ?	29
Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	29
Je suis un stagiaire en formation professionnelle. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	29
Je suis une formation en alternance. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?.....	29
Je suis un travailleur frontalier. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	31
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?.....	31
Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?	31
Je relève du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	32
Je suis un travailleur détaché à l'étranger. Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	32
Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	33
Je travaille dans le secteur non-marchand (à profit social). Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	33
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 ?.....	33
Puis-je, en tant que sportif rémunéré, être mis en chômage temporaire ?.....	33
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 ?.....	33
QUE DOIS-JE FAIRE COMME TRAVAILLEUR POUR DEMANDER DES ALLOCATIONS?	34
Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	34
Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	34
Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	34
Comment dois-je demander les allocations ?.....	34
Que se passe-t-il ensuite ?	35
Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ?.....	35

!! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage..... 35

QUEL EST LE MONTANT DE MON ALLOCATION COMME CHOMEUR TEMPORAIRE ?.....36

Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?..... 36
Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté? 36
Mon employeur peut-il payer un complément en plus de l'allocation de chômage majorée ?..... 37
Mon employeur peut-il continuer à m'octroyer des avantages extralégaux (voiture de société, téléphone portable...) si je bénéficie d'allocations de chômage temporaire ?..... 37

PUIS-JE TRAVAILLER PENDANT UNE PERIODE DE CHOMAGE TEMPORAIRE ?38

Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ? 38
Puis-je continuer à exercer pendant mon chômage temporaire une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ? 38
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 à la suite de la difficulté d'exercer l'activité dans le cadre de la crise du coronavirus ? 38
Puis-je exercer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus? 39
Puis-je, en tant que chômeur temporaire, exercer des activités en tant que bénévole tout en conservant mes allocations ? 39
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 ?..... 39
Je suis en chômage temporaire. Puis-je être aidant proche ?..... 40

QUELLES SONT MES OBLIGATIONS PENDANT UNE PERIODE DE CHOMAGE TEMPORAIRE ? ...41

Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?..... 41
Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ? 41
Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ? 41
Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?..... 41
Puis-je bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période au cours de laquelle je suis exclu du droit aux allocations ? 42
Je me trouve dans une période de chômage temporaire. Un congé-éducation est prévu. Que se passe-t-il maintenant ?..... 43
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 ?..... 43
Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/crédit-temps ?..... 43
Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure ? 43
Puis-je travailler ? 43

QUESTIONS SPECIFIQUES CONCERNANT LA PROCEDURE44

Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ? 44
Peut-on déroger au délai de déclaration pour force majeure – déclaration « précoce » ? Problématique qui se pose dans le secteur HORECA 44
Peut-on déjà invoquer la force majeure à partir du vendredi 13 mars 2020 ? Par exemple, pour les établissements qui ont déjà fermé le vendredi 13 mars en soirée, comme une discothèque ? 44

Un magasin qui tombe sous le coup du « <i>lockdown</i> » veut introduire du chômage temporaire pour cause de force majeure jusqu'à une date de fin postérieure au 3 mai 2020. Est-ce possible ?	44
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 ?	45
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 ?	45
Qu'en est-il de la fermeture collective pour vacances annuelles dans le secteur de la construction ?	45
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 ?	45

L'INFLUENCE DU CHOMAGE TEMPORAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET SUR D'AUTRES

BRANCHES DE LA SECURITE SOCIALE.....46

Ai-je droit à un salaire pour le jour férié qui tombe dans une période de chômage temporaire pour force majeure ?	46
Le chômage temporaire est-il pris en compte pour déterminer le pécule de vacances et le nombre de jours de vacances ?	46
Dans le secteur de la construction, un jour de repos compensatoire est prévu le mardi 14.04.2020. Ce jour de repos compensatoire s'applique-t-il également aux intérimaires ? Quelles sont les conséquences pour le chômage temporaire ?	46

DIVERS.....47

Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?	47
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 ?	48
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 ?	48
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 ?	48
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 ?	48
L'ONEM accordera-t-il les avantages liés à une formation professionnelle (individuelle) FP(I) qui a débuté après le 13 mars 2020 ?	49
La formation que je suis avec l'accord du service régional de l'emploi est suspendue. Puis-je conserver mes allocations de chômage ?	49
Un travailleur engagé auprès de l'employeur à l'issue d'une formation professionnelle individuelle (FPI) peut-il être mis en chômage temporaire ?	49
J'ai besoin d'une attestation pour ma banque pour pouvoir obtenir un report de paiement pour un prêt ? .	50
En tant que chômeur temporaire, je peux bénéficier de certains avantages octroyés par les différentes autorités. Ai-je besoin pour cela d'une attestation ?	50

Dans quels cas est-il question de force majeure?

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

Contexte

Les restaurants, cafés et discothèques sont fermés à partir du 14 mars 2020 jusqu'au 3 mai 2020 sur ordre des autorités.

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

Tous les magasins « non essentiels » (par exemple un magasin de vêtements, un magasin d'électronique, ...) ont dû fermer le week-end à partir du 14 mars 2020. À partir du 18 mars 2020, et jusqu'au 3 mai 2020, ils doivent toutefois fermer totalement, y compris pendant la semaine.

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

Oui.

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

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

Oui.

Il s'agit en principe uniquement de travailleurs qui sont déjà en service. Quand un contrat de travail est signé dans le cadre d'un événement encore à organiser (en d'autres mots, qui commencerait seulement dans le futur), l'employeur peut alors éventuellement rompre le contrat de travail. Si le contrat de travail n'est quand même pas rompu, même si son exécution est devenue définitivement impossible, la Ministre de l'Emploi a décidé le 1^{er} avril 2020 qu'il est possible de le suspendre et de bénéficier d'allocations de chômage temporaire à charge de l'ONEM.

Attention ! Si le contrat de travail a été signé à un moment où il existait déjà un doute sur le fait que l'évènement puisse encore avoir lieu, le chômage temporaire ne peut pas être octroyé. Il est demandé aux parties d'être de bonne foi et de n'antidater aucun contrat de travail. L'ONEM effectuera des contrôles à ce sujet. Une déclaration Dimona effectuée avant le 13 mars 2020 peut par exemple valoir comme une preuve de bonne foi. Il est également conseillé de conserver tous les documents qui peuvent démontrer la bonne foi (p.ex. les programmes déjà imprimés, échange de mails, etc.).

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 prêter 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.

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 ?](#)

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

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

Cette règle vaut provisoirement jusqu'au 03.05.2020 mais peut être prolongée par la prolongation de la mesure.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non.

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

Dans la pratique, cela signifie :

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

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

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

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

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

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

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

Occupation dans une auto-école ?

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

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

Exemple :

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

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

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

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

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

Un travailleur est renvoyé à son domicile par le médecin du travail ?

Quand le médecin du travail est d'avis qu'un travailleur qui n'est pas malade doit quand même être écarté du lieu de travail, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure

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

Lorsqu'il ressort clairement du certificat que le travailleur ne peut pas travailler, par exemple parce que un membre de la famille résidant sous le même toit que lui est effectivement contaminé, et qu'il y a un risque de contamination pour les autres travailleurs, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure à condition qu'il ne soit pas en incapacité de travail.

Un patient à risque peut-il être mis en chômage temporaire pour force majeure s'il est en mesure de présenter un certificat du médecin traitant attestant qu'il ne peut se rendre au travail par crainte d'être contaminé ?

Oui

Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?

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

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

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.

Cas spécifiques?

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

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

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

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

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

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

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

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.

Il n'est pas permis de recruter un travailleur pour l'exécution du 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 puisse être recruté.

Dans quels cas est-il question de causes économiques ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple :

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

Les entreprises qui ont fermé en tout ou en partie sur ordre de l'autorité et qui ont déjà introduit ou qui sont en train d'introduire une déclaration de chômage économique, peuvent invoquer du chômage temporaire pour force majeure **jusqu'au 31 mai 2020 inclus** et passer immédiatement au chômage temporaire pour force majeure, sans délai d'introduction, sans semaine de travail obligatoire...

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

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

Ou bien, pour la période prenant cours à partir du 13 mars 2020 et jusqu'au **31 mai 2020** inclus, l'entreprise peut choisir de passer dans le régime de CT pour force majeure. Dans ce cas, l'employeur indique simplement « force majeure » comme motif de chômage temporaire dans la DRS scénario 5

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

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

Oui, vous pouvez mettre vos employés en chômage temporaire pour force majeure. Le chômage temporaire pour force majeure sera accepté jusqu'au **31.05.2020** et peut être prolongé jusqu'au 30.06.2020 si les mesures gouvernementales sont prolongées ou renforcées.

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

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

Exemples :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Force majeure ? Que dois-je faire ?

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

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

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

Étant donné qu'une procédure simplifiée a été introduite, une telle communication n'est plus nécessaire pour les périodes de chômage à partir du 13 mars 2020 jusqu'au **31 mai 2020** au moins.

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

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

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

Effectuer une déclaration "DRS scénario 5"

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

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

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

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

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

Lisez les instructions sur ce site.

Causes économiques ? Que dois-je faire ?

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

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

Pour les employés ou pour les ouvriers ?

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

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

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

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

Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?

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

Pour les ouvriers

Trois régimes distincts peuvent être demandés :

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

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

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

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

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

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

Le respect des 'conditions préliminaires' pour les employés

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

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

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

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

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

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](#).

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

Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La notification à l'ONEM du 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 juin 2020 inclus.

Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"

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

Lisez les instructions sur ce site.

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

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

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

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

Lisez les instructions sur ce site.

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

Situations de travail spécifiques?

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

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

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

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

Attention !

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

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

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

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

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

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

Je 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 bel et bien 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.

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.

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 ?

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

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

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

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

Exemples :

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

- Des contrats hebdomadaires consécutifs sont conclus.

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

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

Situation spécifique: l'intérimaire se trouvait, dans la semaine du 9 au 13 mars 2020 dans une situation de « mission plus longue » chez un utilisateur mais le contrat d'intérim n'a pas été prolongé à partir du 16 mars 2020.

Si, dans cette situation, de nouveaux contrats d'intérim successifs sont encore conclus, dans le courant du mois de mars 2020 ou au plus tard dans la semaine du 6 au 10 avril 2020, pour la « mission plus longue » normalement prévue chez le même utilisateur, l'intérimaire peut, dans ce nouveau contrat d'intérim, être mis en chômage temporaire avec les travailleurs fixes.

Attention ! Ces nouveaux contrats ne peuvent pas être conclus avec effet rétroactif.

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

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

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

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

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

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

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

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

Situations spécifiques :

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

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

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 30 juin 2020 inclus, vous êtes admis aux droits aux allocations de chômage sans devoir prouver votre admissibilité.

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

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

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

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 ».

Comment dois-je demander les allocations ?

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

Prenez contact avec votre organisme de paiement.

Que se passe-t-il ensuite ?

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

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

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

Oui.

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

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

Quel est le montant de mon allocation comme chômeur temporaire ?

Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?

Vous recevez en tant que chômeur temporaire 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 30 juin 2020.

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 retenu sur les allocations de chômage temporaire.

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

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour force majeure (pas pour d'autres raisons !), vous recevez, à partir du 1^{er} mars 2020, en plus de votre allocation de chômage temporaire, un montant de 5,63 euros par jour, à charge de l'ONEM et versé par votre organisme de paiement.

Dans ce cas, un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur le montant total de l'allocation de chômage temporaire majorée du complément de 5,63 euros.

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.

Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ?

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

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

Vous devez la déclarer à votre organisme de paiement (la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou un syndicat) le plus rapidement possible et de préférence avant de la commencer. Vous pouvez le faire de n'importe quelle façon : lettre, e-mail, téléphone... Cette opération s'avère nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les plafonds de revenus restent inchangés.

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

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

Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile 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 30.06.2020**, il sera toutefois permis d'exercer des activités en tant que pompier volontaire ainsi qu'en tant que volontaire de la protection civile pendant son chômage temporaire tout en conservant ses allocations.

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

Vous ne devez accomplir aucune formalité spécifique.

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 ?

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

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

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

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

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

Si vous avez moins de 65 ans et que vous percevez une pension, vous ne devez pas en faire la déclaration jusqu'au 30 juin 2020 et, jusqu'à cette même date, cela n'a aucune incidence sur les allocations de chômage.

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 30 juin 2020, la pension de survie peut à nouveau être cumulée avec des allocations.

La période de chômage temporaire jusqu'au 30 juin 2020 ne sera pas déduite des 12 mois au cours desquels une pension de survie peut être cumulée avec une allocation de chômage.

Attention : Si vous avez 65 ans ou plus mais que vous êtes toujours actif en tant que travailleur salarié, vous ne pouvez bénéficier d'allocations de chômage temporaire qu'à condition de ne percevoir aucune 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 : dans les cas suivants, vous n'avez jamais droit aux allocations de chômage temporaire :

- vous êtes un travailleur du groupe cible (= pas membre du personnel d'accompagnement) dans une institution ressortissant à la Commission paritaire 327 (= dans un atelier protégé, un atelier social ou une « maatwerkbedrijf »).

ou

- vous reprenez le travail à hauteur de maximum 20 % (quel que soit le secteur).

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.

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

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

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

Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure ?

Non ; le délai de préavis continue de courir pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour force majeure.

Ce n'est pas le cas en cas de chômage temporaire pour causes économiques. Le délai de préavis est suspendu - et donc prolongé - pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour causes économiques.

Puis-je travailler ?

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

Questions spécifiques concernant la procédure

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

Oui.

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

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

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

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

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

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

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

Un magasin qui tombe sous le coup du « *lockdown* » veut introduire du chômage temporaire pour cause de force majeure jusqu'à une date de fin postérieure au 3 mai 2020. Est-ce possible ?

Le chômage temporaire pour cause de force majeure en raison d'un « *lockdown* » (= fermeture complète ou partielle ordonnée par les pouvoirs publics) ne peut normalement pas se prolonger après le 3 mai 2020.

Les mesures de « *lockdown* » sont effet provisoirement d'application jusqu'au 3 mai 2020.

Cette date est encore susceptible d'être reportée.

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

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

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

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

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 normale 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'est plus obligatoire d'introduire ces numéros.

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 calculer à partir 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 collectives 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 que cette assimilation devienne effective, un arrêté royal est néanmoins encore nécessaire.

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

Dans le secteur de la construction, un jour de repos compensatoire est prévu le mardi 14.04.2020. Ce jour de repos compensatoire s'applique-t-il également aux intérimaires ? Quelles sont les conséquences pour le chômage temporaire ?

Dans le secteur de la construction (CP 124), les travailleurs ont droit à un jour de repos compensatoire le mardi 14.04.2020. Les intérimaires y ont en principe droit eux aussi, mais uniquement s'ils ont effectivement fourni des prestations le dernier jour de travail précédant ce jour de repos compensatoire.

Les intérimaires qui étaient en chômage temporaire pour force majeure le vendredi 10.04.2020 et qui n'ont pas droit au jour de repos compensatoire du 14.04.2020, peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure ce jour-là à condition qu'ils soient sous contrat.

Divers

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.

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

Attention :

En Flandre, les accueillants d'enfants peuvent, à certaines conditions, prétendre à une indemnité de compensation. Le milieu d'accueil reste néanmoins ouvert pour les travailleurs occupés dans des secteurs essentiels, pour les enfants ayant une situation familiale fragile, pour les parents qui ne peuvent pas faire de télétravail et qui n'ont pas d'autre possibilité d'accueil pour leur enfant.

L'accueillant d'enfants qui décide de fermer de sa propre initiative n'a pas droit à l'indemnité de compensation durant les jours où il est fermé.

L'indemnité de compensation s'élève à 17,50 € par jour complet d'absence.

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 bénéficie de l'indemnité de compensation.

L'indemnité de compensation n'est pas considérée comme un revenu de remplacement concernant le partenaire au chômage si le montant ne dépasse pas 586,90 euros par mois.

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 médical 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 du médecin traitant attestant qu'il ne peut accueillir d'enfants pour éviter le risque de contamination.

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.

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.

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.

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.

Les différents secteurs de la Sécurité sociale examinent la possibilité de transmettre à ces autorités les données nécessaires à cet effet par le biais de flux électroniques.

Il n'est donc pas nécessaire de réclamer des attestations individuelles pour cela.
