

UPDATE du 25-03-20

Le 20 mars 2020, le Gouvernement fédéral a adopté plusieurs mesures relatives au chômage temporaire en vue d'amortir les effets socio-économiques du coronavirus :

- L'intégralité du chômage temporaire imputable au coronavirus est considéré comme du chômage temporaire pour force majeure.
- Le régime du chômage temporaire pour force majeure est simplifié tant au niveau des formalités des employeurs que des travailleurs (voyez ci-après).
- L'ONEM versera aux travailleurs en chômage temporaire pour coronavirus un complément de 5,63 € par jour de chômage et par travailleur.
- Les jours de chômage sont assimilés et comptabilisés dans le pécule de vacances. Un arrêté royal spécifique relatif à cette assimilation verra le jour via la procédure du comité de gestion de l'ONVA.

Question récurrente : Comment pouvez-vous modifier une précédente communication de chômage temporaire pour raisons économiques et demander du chômage temporaire pour force majeure ?

Si le chômage temporaire est lié au Coronavirus et que vous avez déjà envoyé une communication de chômage temporaire pour raisons économiques pour vos travailleurs, vous pouvez passer, si vous le souhaitez, au régime de chômage temporaire pour force majeure (motif : « coronavirus ») en indiquant « force majeure » comme motif de chômage temporaire dans la DRS scénario 5.

Vous ne devez pas accomplir d'autres formalités.

Jusqu'au 05.04.2020 inclus, la déclaration DRS 'Scénario 5' équivaut à la communication obligatoire à l'ONEM. Cette période est susceptible d'être prolongée jusqu'au 30.06.2020, si les mesures sanitaires prises par Gouvernement sont prolongées ou renforcées.

Si vous indiquez « raisons économiques » comme motif du chômage temporaire dans la DRS scénario 5, vous restez dans le régime de chômage temporaire pour raisons économiques.

Si vous désirez introduire une demande, nous vous conseillons de prendre contact avec votre secrétariat social qui peut éventuellement accomplir certaines formalités pour vous.

1. Chômage temporaire pour force majeure

Lien direct vers le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e24>

Situations visées par l'ONEM

La force majeure suppose, en principe, un événement soudain, imprévisible et indépendant de la volonté des parties qui rend l'exécution du contrat **temporairement et totalement impossible**.

Suite aux décisions gouvernementales, depuis le 13 mars 2020 (et pendant la durée des mesures de protection imposées par les autorités), la notion de « force majeure » est appliquée avec souplesse et les situations de chômage temporaire imputables au Coronavirus **peuvent toutes être considérées comme du chômage temporaire pour force majeure, y compris lorsqu'il est, par exemple, malgré tout encore possible de travailler certains jours.**

Exemples de situations dans lesquelles votre employeur peut vous mettre en chômage temporaire pour force majeure :

- Vous séjournez, pour des raisons personnelles ou professionnelles (par exemple pour des vacances ou pour un voyage d'affaires) dans un pays touché par le Coronavirus et vous ne pouvez, à la fin de votre séjour, revenir en Belgique (par exemple en raison d'une interdiction de vol ou d'une mesure de quarantaine), de sorte qu'il vous est impossible de reprendre le travail auprès de votre employeur à la date prévue ;
- Vous avez séjourné dans un pays touché par le Coronavirus. Une fois rentré en Belgique, vous avez été mis en **quarantaine** par une instance ou une autorité compétente et il ne vous a pas été possible de reprendre le travail auprès de votre employeur à la date prévue ;
- Étant touché par les conséquences du Coronavirus, par exemple parce qu'il dépend de fournisseurs et ne reçoit plus de matières premières pour pouvoir produire ou parce que sa clientèle ou la demande de produits a considérablement diminué, votre employeur n'est plus en mesure de vous occuper ;
- Vous travaillez dans un établissement du secteur HORECA (hôtel, restaurant, café), une salle de spectacle, un cinéma, ... qui a été contraint de cesser ou de réduire temporairement ses activités à la suite de la fermeture imposée par les autorités (par exemple, un hôtel dont le restaurant a dû fermer) ;
- Vous travaillez dans une entreprise **qui ferme (partiellement) en raison du fait qu'elle ne dispose pas de tâches télétravaillables pour (tous) ses travailleurs et qu'elle n'est pas en mesure de respecter les mesures en matière de distanciation sociale** dans l'exercice du travail et dans le transport qu'elle organise (par exemple les entreprises du secteur de la construction);
- Si votre employeur **devait avoir déjà introduit une demande de chômage temporaire pour raisons économiques afférente au Coronavirus et s'il est à présent touché par une mesure de fermeture, il peut introduire une nouvelle demande de chômage temporaire pour force majeure.** (Pour cela, il suffit que votre employeur indique le chômage temporaire sur la déclaration de risque social scénario 5 (voir ci-dessous) comme cas de force majeure, en raison du coronavirus);
- Vous êtes **occupé dans le cadre d'activités récréatives, culturelles ou sportives qui ont été annulées par les autorités ou reportées par les organisateurs** ;
- Vous êtes un collaborateur contractuel dans un établissement d'enseignement (personnel administratif ou d'encadrement, etc.) qui n'est plus en mesure de vous occuper en raison de la suspension des cours ou du faible taux de fréquentation de la garderie (vu les mesures sanitaires restrictives).

Il est à noter que le chômage temporaire n'est en tout cas possible que pour des journées entières (pas des demi-journées).

La force majeure ne requiert pas la fermeture totale de l'entreprise. Dans la pratique, cela signifie que certains travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire et d'autres pas. Les travailleurs peuvent aussi alterner jours de chômage temporaire et jours de travail.

La durée du chômage prévue est de maximum 3 mois car au-delà l'employeur doit renvoyer une nouvelle notification.

1.1. Formalités

1.1.1. Employeur

- Toute demande de chômage doit être introduite par l'employeur. En aucun cas, cette demande ne peut être subordonnée à l'accord des organisations représentatives des travailleurs.
- L'employeur qui invoque la force majeure doit, dans les plus brefs délais, en faire la **déclaration, par voie électronique** (via le site du portail de la sécurité sociale : <http://www.securitesociale.be>, rubrique « entreprises », services en ligne « chômage temporaire »), **auprès du bureau du chômage compétent pour le siège d'exploitation de l'entreprise** (par exemple pour le bureau du chômage de Mons, chomagetemporaire.mons@rvaonem.fgov.be). Comme motif de la force majeure, l'employeur indique « CORONAVIRUS ».

L'employeur peut immédiatement mettre ses travailleurs en chômage temporaire, si en raison de la fermeture, il ne peut plus continuer à les occuper.

20/03 : la formalité de déclaration électronique via le portail de la sécurité sociale est supprimée. La dispense vaut pour la période du **13 mars jusqu'au 5 avril 2020** inclus (prolongation possible).

- Il doit également ~~introduire par courrier ou par email adressé au service chômage temporaire du bureau du chômage compétent de l'ONEM~~ (de préférence le jour même de la communication électronique), un dossier reprenant des ~~explications circonstanciées~~ démontrant que le chômage est ~~la conséquence d'une force majeure due au coronavirus.~~

Les documents introduits doivent par conséquent démontrer les faits suivants :

- l'impossibilité de travailler est directement liée au coronavirus dans un pays touché ;
- il n'est pas possible d'offrir un travail de remplacement ;
- le travailleur n'a pas droit à une rémunération ou un autre avantage non cumulable (congé payé, récupération d'heures supplémentaires, jour de télétravail...) et, le cas échéant,
- le fait que le travailleur était retenu à l'étranger et n'avait aucune possibilité de revenir (p. ex. parce qu'il n'y avait pas de vols) ou qu'il avait été placé en quarantaine ;
- la date à laquelle le travailleur est revenu ou est sorti de quarantaine.

Dérogation : cette deuxième communication ne doit pas être faite pour ceux concernés par les mesures de lock-down du 12 mars (cafés, restaurants et discothèques) car il s'agit d'une mesure imposée par les autorités.

20/03 : la formalité de dépôt du dossier à l'ONEM est supprimée. La dispense vaut pour la période du **13 mars jusqu'au 5 avril 2020** inclus (prolongation possible).

- Déclaration électronique (DRS scénario 5) mensuelle, après la fin du mois, pour les travailleurs mis en chômage temporaire (www.socialsecurity.be, rubrique entreprise, Services en ligne, DRS - Déclaration des risques sociaux, DRS par secteur, Chômage, "Scénario 5 Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés" ou via batch).

20/03 : Cette DRS est suffisante pour introduire la demande de chômage temporaire. Pour la période prenant cours le 13 mars 2020, l'employeur indique « force majeure » comme motif de chômage temporaire dans la DRS scénario 5 (déclaration électronique du risque social dans laquelle l'employeur mentionne le nombre de jours durant lesquels le travailleur est mis en chômage temporaire) (en mentionnant le code « nature du jour » 5.4 et « coronavirus » en guise de motif).

Cette procédure est valable, et ce que l'employeur ait déjà envoyé une communication de chômage temporaire pour force majeure pour la période à partir du 13.03.2020 ou qu'il ait envoyé une communication de chômage temporaire pour raisons économiques.

L'employeur qui avait initialement envoyé une communication de chômage temporaire pour raisons économiques peut ainsi passer au régime de chômage temporaire pour force majeure (motif : « coronavirus ») sans devoir accomplir d'autres formalités que celle indiquée précédemment, et ce même si certains travailleurs peuvent encore travailler ou s'il est encore possible de travailler certains jours.

Attention, si l'employeur indique « raisons économiques » comme motif du chômage temporaire dans la DRS scénario 5 (en mentionnant le code « nature du jour » 5.1), les procédures existantes restent alors d'application (communication du chômage temporaire prévu pour raisons économiques, communication du premier jour de chômage effectif, semaine de travail obligatoire, etc.).

L'ONEM recommande d'introduire le plus rapidement possible une DRS scénario 5 (sur la base de laquelle l'ONEM peut aussi déterminer le montant des allocations du chômeur temporaire). L'employeur **ne doit pas attendre la fin du mois pour cela mais doit le faire dans le cours du mois**, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.

- Déclaration électronique (DRS scénario 2) si le travailleur doit introduire une demande d'allocations (www.socialsecurity.be, rubrique entreprise, Services en ligne, DRS - Déclaration des risques sociaux, DRS par secteur, Chômage, "Scénario 2 Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés" ou via batch).

25/03 : cette DRS est facultative mais conseillée par les secrétariats sociaux afin que le travailleur reçoive en principe plus vite le paiement de son allocation de chômage.

- ~~Délivrance mensuelle d'un formulaire de contrôle C3.2A à chaque travailleur mis en chômage temporaire.~~

20/03 : la délivrance mensuelle par l'employeur d'une carte C3.2A est supprimée **pour les mois de mars, avril, mai et juin 2020**. L'employeur n'est pas non plus tenu de remplir le livre de validation sur le site du portail de la sécurité sociale ou sur support papier.

Information des secrétariats sociaux : la dispense de délivrer la carte C3.2A requiert de la part des employeurs une attention particulière lorsqu'ils introduiront les déclarations de prestations auprès de leur secrétariat social car les allocations de chômage seront calculées sur la base des relevés salariaux (qui alimenteront les "déclarations-DRS" que le secrétariat déclare à l'ONSS). Les secrétariats sociaux invitent les employeurs à leur transmettre le plus rapidement possible les déclarations des prestations des travailleurs placés en chômage temporaire.

1.1.2. Travailleur

En cas de chômage temporaire pour force majeure, le travailleur est **dispensé de conditions d'admissibilité**. Par conséquent, il ne doit pas prouver un certain nombre de jours de travail avant de pouvoir ouvrir le droit aux allocations.

Le travailleur **ne doit pas épuiser ses jours de récupération pour heures supplémentaires** avant d'être mis en chômage temporaire pour force majeure. Si le travailleur le fait toutefois volontairement, il ne peut alors pas, pour les jours durant lesquels il a pris des jours de récupération, être mis en chômage temporaire.

Si le travailleur a déjà bénéficié du chômage temporaire auprès de son employeur actuel, il ne doit, en principe pas introduire de demande d'allocations.

Le travailleur ne doit introduire une demande d'allocations que lors du 1er jour de chômage temporaire :

- après l'entrée en service auprès d'un nouvel employeur ;
- après une interruption de ses allocations de chômage temporaire de plus de 3 ans ;
- après un changement de son temps de travail contractuel.

Dans ce cas, le travailleur doit prendre contact avec son organisme de paiement le plus rapidement possible afin de compléter un formulaire C 3.2-TRAVAILLEUR (demande d'allocations de chômage temporaire). **20/03** : Du 1^{er} au 30 juin 2020 inclus, le travailleur pourra faire une demande d'allocations de chômage par le biais d'une version simplifiée du formulaire C.3.2 travailleur, le C.3.2. - travailleur corona (disponible ici : <https://www.onem.be/fr/nouveau/comment-demandez-vous-en-tant-que-travailleur-des-allocations-de-chomage-temporaire>). Son organisme de paiement (son syndicat ou la CAPAC) le lui délivrera, donc pas son employeur. Cette demande d'allocations doit parvenir au bureau du chômage au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit le mois dans lequel le travailleur est mis en chômage temporaire. L'ONEM payera sur base de ce formulaire et sur base des déclarations DMFA/DRS.

A la fin du mois, le travailleur introduit sa carte de contrôle C3.2A auprès de son organisme de paiement. **20/03** : Les travailleurs mis en chômage temporaire sont dispensés d'être en possession d'une carte C3.2A durant ces 4 mois.

1.2. Intervention

Le travailleur perçoit normalement un montant égal à 65% de sa rémunération moyenne plafonnée (plafonnée à 2.754,76 euro par mois).

Du 1er février 2020 au 30 juin 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à **70% de la rémunération moyenne plafonnée**.

24/03 : L'ONEM versera une indemnité complémentaire de 5,63 euros par jour aux personnes en situation de chômage temporaire.

Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur l'allocation et le complément.

Pour votre information, l'employeur a la possibilité de rajouter un complément en considération cependant, des allocations (70%) et de l'indemnité complémentaire (5,63 par jour), afin de combler le manque à gagner de ces travailleurs.

Concrètement, l'employeur ne paye pas de salaire pour les jours chômés mais il peut verser, à ses travailleurs, un complément aux allocations de chômage perçues par le travailleur.

Ce complément versé par l'employeur est un complément à un avantage social. Le paiement de ce complément **ne peut faire en sorte que le travailleur obtienne une rémunération nette supérieure à sa rémunération normale** (s'il n'avait pas été en chômage temporaire) pour le mois concerné. Le montant du complément versé par l'employeur **ne peut pas dépasser le montant de l'allocation de chômage journalière qu'il complète** (soit l'allocation de 70%, majorée du complément de 5,63€).

A ces conditions, le complément aux allocations de chômage versé par l'employeur n'est **pas considéré comme de la rémunération** et donc **pas soumis à cotisations sociales mais bien au précompte professionnel de 26,75%**.

Concernant les modalités pratiques :

- Tous les travailleurs de même **catégorie objective** doivent recevoir le **même complément** ou en tout cas être traité de la même manière.
- Le montant de ce complément est à **établir par jour chômé** (ce n'est donc pas un montant mensuel)
- Un **précompte professionnel forfaitaire** de 26,75% sera calculé sur le montant (imposable).

Nous vous conseillons de prendre contact avec votre secrétariat social pour plus amples informations. Source : UCM (lien : <https://www.ucm.be/Independants-et-unis/Employeurs/Chomage-temporaire/Un-employeur-peut-il-en-plus-de-l-allocation-de-chomage-versee-par-l-Onem-octroyer-un-complement-a-ses-travailleurs>).

N.B. : Communication d'ordre technique de l'ONEM concernant l'introduction d'une demande via le portail de la sécurité sociale

« L'employeur qui n'a jamais utilisé l'application chômage temporaire (ou une autre application du portail de la sécurité sociale) doit au préalable s'inscrire comme utilisateur avant de pouvoir utiliser l'application. Pour ce faire, il est préférable que l'employeur prenne d'abord contact avec le service Eranova au numéro 02/511 51 51 (disponible du lundi au vendredi, de 7 à 20 heures).

Si le nouvel utilisateur dispose d'un lecteur de carte eID et connaît le code pin de sa carte eID, ou s'il utilise l'application Itsme, l'accès peut alors être octroyé rapidement (10 minutes).

Si ce n'est pas le cas et si l'utilisateur veut travailler avec un user-id et un mot de passe, il doit tenir compte d'un délai de traitement de 10 jours. »

N.B. : **Accueillant d'enfant** affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants : il ne s'agit pas ici de chômage temporaire au sens strict du terme, étant donné que l'accueillant d'enfant n'a pas de contrat de travail.

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