

Chômage temporaire consécutif à l'épidémie du CORONAVIRUS COVID-19 – retour à la procédure simplifiée à partir du 01.10.2020

6-11-2020

Le gouvernement fédéral a décidé le 6 novembre 2020 de réintroduire la procédure de chômage temporaire simplifiée pour **tous les employeurs** et travailleurs (ouvriers et employés) à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.03.2021 inclus.

Par conséquent, l'intégralité du chômage temporaire dû au coronavirus peut à nouveau, à partir du 01.10.2020, être considéré comme du **chômage temporaire pour force majeure corona**, peu importe que l'employeur soit reconnu ou pas comme particulièrement touché par la crise ou qu'il appartienne ou pas à un secteur particulièrement touché.

Il peut donc s'agir :

- d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail (*par exemple, à la suite d'une fermeture imposée*)
- ou d'une suspension partielle de l'exécution du contrat de travail, où le travailleur peut encore travailler certains jours par semaine.

Il s'agit à nouveau d'une dérogation à la définition stricte de la force majeure.

Important!

Les employeurs

- qui ne pouvaient plus faire appel à la procédure simplifiée parce qu'ils ne pouvaient pas être considérés comme des entreprises particulièrement touchées ou qui n'appartiennent pas à un secteur particulièrement touché
- et qui ont dû recourir au chômage temporaire pour des raisons économiques à partir du 1er septembre 2020,

peuvent donc à nouveau invoquer le chômage temporaire pour force majeure à partir du 1er octobre 2020 en utilisant la procédure simplifiée.

Ceci vaut aussi pour les motifs spécifiques de chômage temporaire force majeure pour cause de quarantaine ou pour la garde d'un enfant (voir ci-dessous).

Quelle formalités l'employeur doit-il remplir?

- L'employeur doit seulement introduire une DRS scénario 5([link is external](#)). La DRS scénario 5, c'est la déclaration électronique du risque social dans laquelle l'employeur déclare le nombre de jours durant lesquels le travailleur a été mis en chômage temporaire.
 - Il doit l'effectuer chaque mois dans lequel il y a eu du chômage temporaire et ne doit pas attendre la fin du mois pour cela. Il peut la faire dans le courant du mois, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.
 - L'employeur choisit le type de chômage temporaire « force majeure ». Il indique « coronavirus » comme raison de la force majeure, et le code 5.4 comme code « nature du jour ». Cela équivaut à la communication obligatoire (voir point suivant).

Cette déclaration remplace aussi la DRS scénario 2 si le travailleur doit faire une demande d'allocations.

- L'employeur n'est plus tenu d'envoyer de communications de chômage temporaire pour force majeure liée au corona au bureau du chômage de l'ONEM compétent.

Cela ne vaut pas pour, p.ex., du chômage temporaire pour intempéries. Dans ce cas, il faut continuer à envoyer à l'ONEM les communications du premier jour de chômage temporaire pour raison d'intempéries.

Attention: l'employeur qui avait déjà envoyé une communication de chômage temporaire pour raisons économiques (pour ouvriers, employés ou dans le cadre du régime transitoire employés), parce que l'entreprise n'était pas particulièrement touchée ou ne faisait pas partie d'un secteur particulièrement touché, peut donc passer au régime de chômage temporaire pour force majeure (motif : « coronavirus ») sans devoir accomplir d'autres formalités, et ce même si certains travailleurs peuvent encore travailler ou s'il est encore possible de travailler certains jours.

Attention: Si l'employeur veut quand même continuer à utiliser le régime de chômage temporaire pour raisons économiques et indique « raisons économiques » comme raison du chômage temporaire dans la DRS scénario 5 (en mentionnant le code « nature du jour » 5.1), les procédures existantes restent d'application (communication du chômage temporaire prévu pour raisons économiques, communication du premier jour de chômage effectif, semaine de travail obligatoire, etc.). Il s'ensuit que le régime transitoire de chômage temporaire pour causes économiques peut également continuer à être appliqué pour les ouvriers et les employés (*par exemple, pour les ouvriers, possibilité de demander une suspension totale pendant 8 semaines ou une suspension partielle pendant 18 semaines*).

- L'employeur n'est plus tenu de délivrer une carte de contrôle C3.2A aux travailleurs mis en chômage temporaire, et ce quel que soit le motif du chômage temporaire (*donc pas non plus si le travailleur est mis en chômage temporaire pour raison d'intempéries*).

Quelle formalités le travailleur doit-il remplir?

- Si le travailleur doit introduire une demande d'allocations, il peut le faire avec le formulaire simplifié C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA et la DRS scénario 5.

Ce formulaire est disponible sur le site web des [organismes de paiement](#)(link is external), sur lequel figurent également des informations complémentaires sur la manière de procéder pour leur remettre ce formulaire (Liens vers les organismes de paiement : [CAPAC](#)(link is external), [CGSLB](#)(link is external), [CSC](#)(link is external), [FGTB](#)(link is external)).

- Le travailleur ne doit pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A. Cela vaut aussi pour les travailleurs occupés dans le secteur de la construction.

Motifs spécifiques de chômage temporaire force majeure dû au coronavirus:

Peuvent également être mis en chômage temporaire pour force majeure corona :

- les travailleurs qui ne sont pas malades mais qui doivent rester à leur domicile en raison d'une quarantaine ;
- les travailleurs qui doivent s'absenter du travail pour la garde d'un enfant à la suite de la fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus et qui remettent à leur employeur une attestation fermeture corona dûment complétée par l'institution.

Remarque : la décision d'une Communauté de faire débiter plus tôt ou de prolonger les congés d'automne est également considérée comme une fermeture d'école en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.

- Les travailleurs qui ne peuvent pas travailler en raison de la garde d'un enfant parce que l'enfant est en quarantaine.

Quelle procédure (supplémentaire) doit être suivie pour ces motifs spécifiques?

- Le travailleur doit immédiatement remettre à son employeur, selon le cas, les attestations suivantes :
 - l'attestation de quarantaine (*p.ex. car il est un patient à risque*) ou
 - la preuve valant d'attestation de quarantaine (*p.ex., pour la période du 21 au 30 octobre 2020, un sms émanant du contact tracing suite à un contact avec une personne à haut risque ou à un retour de zone rouge*), ou

- l'attestation de fermeture corona, délivrée par l'établissement compétent et complétée et signée par le travailleur.

Remarque: s'il s'agit d'une mesure générale émanant d'une Communauté, par laquelle toutes les écoles de cette Communauté sont (partiellement ou totalement) fermées (*p.ex. les 9, 10, 12 et 13 novembre 2020 ou les 28, 29 et 30 octobre 2020 pour les écoles secondaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, l'école doit délivrer l'attestation fermeture corona uniquement à la demande expresse du travailleur (si l'employeur la réclame au travailleur).

- l'employeur garde à la disposition de l'ONEM l'attestation de quarantaine (ou la preuve en tenant lieu) ou l'attestation fermeture corona que le travailleur lui a remise, en vue d'un contrôle éventuel de l'ONEM

Pour plus d'informations, voir la communication « Chômage temporaire pour force majeure en raison de la fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées » sur le site de l'ONEM.

Droit aux allocations et montant de l'allocation

Le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure est admis au bénéfice des allocations de chômage sans conditions d'admissibilité. Pendant la période du 01.02.2020 au 31.03.2021 inclus, cette mesure vaut également pour le travailleur mis en chômage temporaire pour raisons économiques.

Du 01.02.2020 au 31.03.2021 inclus, le travailleur reçoit une allocation correspondant à 70 % de son salaire moyen plafonné (le plafond étant fixé à 2.754,76 € par mois), quelle que soit la raison du chômage temporaire.

A partir du 01.03.2020 jusqu'au 31.03.2021 inclus, tous les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure (sauf pour force majeure médicale) reçoivent, en plus de l'allocation de chômage, un supplément de 5,63 € par jour à charge de l'ONEM.

Jusqu'au 31 mars 2021, un précompte professionnel dérogatoire réduit de 15% est retenu sur les allocations.

.....