

9.2. Coronavirus : quelle forme de chômage temporaire à partir du 1^{er} septembre 2020 ? Force majeure Corona ou raisons économiques ?

GroupS, 31.07.2020

Dès le 1er septembre, seules les entreprises particulièrement touchées par la crise du coronavirus pourront encore recourir au chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus. Les autres entreprises devront se tourner vers le chômage économique.

Les employeurs peuvent recourir à la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus jusqu'au 31 août 2020. À partir du 1er septembre 2020, seuls les secteurs et les entreprises particulièrement touchés par la crise pourront utiliser cette mesure. Les autres devront revenir au chômage temporaire pour raisons économiques, dont les règles auront cependant été assouplies pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2020.

1. Chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus

Après le 31 août 2020, seuls les secteurs et entreprises particulièrement touchés par la crise du coronavirus pourront encore utiliser la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus. Ils pourront continuer à appliquer cette mesure jusqu'au 31 décembre 2020.

1.1. Quels secteurs ?

La ministre de l'Emploi devra encore préciser les secteurs considérés comme particulièrement touchés par la crise. Nous vous tiendrons au courant dès qu'elle l'aura fait. Il s'agit des secteurs où l'activité économique et l'occupation ont sensiblement diminué en raison des mesures urgentes prises par le ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus. Pensons, par exemple, à l'horeca et au secteur de l'événementiel.

1.2. Quels employeurs ?

Les employeurs sont considérés comme particulièrement touchés par la crise du coronavirus s'ils ont eu recours au chômage temporaire pour au moins 20 % du temps de travail normalement presté au cours du 2^{ème} trimestre 2020. Les jours de chômage temporaire dû au coronavirus et les éventuels jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour employés ou ouvriers entrent en ligne de compte. Le calcul se fait au niveau de l'entité juridique, et pas au niveau de l'unité technique.

Cette condition de 20 % sera contrôlée comme suit :

- Le numérateur de la fraction doit reprendre le nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques et de chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus (codes DmfA 71, 76 et 77) pendant le deuxième trimestre 2020.
- Le dénominateur reprend le nombre de jours déclarés à l'ONSS pendant ce trimestre. Les jours déclarés sous les codes DmfA 30,50, 51 ou 52 sont exclus (à savoir, le congé sans solde, la maladie et l'accident de droit commun, la protection de la maternité et les pauses d'allaitement [CCT 80], le congé de paternité ou de naissance, le congé d'adoption et le congé parental d'accueil [uniquement les jours à charge du secteur INAMI « allocations »]).

Le résultat doit au moins atteindre 20 %.

1.3. Quelles formalités ?

L'employeur doit remettre un formulaire C 106 A EPT (Entreprise Particulièrement Touchée) à l'ONEM dans lequel il démontre qu'il remplit la condition des 20 % ou qu'il appartient à un secteur particulièrement touché par la crise du coronavirus.

L'employeur doit envoyer ce formulaire par mail au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel le siège social de son entreprise est établi. Bien qu'aucun délai n'ait été précisé, nous vous conseillons de renvoyer ce formulaire le plus vite possible et surtout avant le premier jour de chômage de septembre 2020, afin qu'il n'y ait aucune ambiguïté sur le type de chômage temporaire en cas de contrôle. S'il reçoit une réponse positive, l'employeur pourra continuer à appliquer la force majeure du 1er septembre au 31 décembre 2020.

Les autres formalités restent identiques à celles applicables jusqu'au 31 août 2020 : pas de déclaration prévisionnelle et uniquement une déclaration des jours de chômage par l'intermédiaire d'une DRS WECH 005. Le travailleur ne doit pas non plus être en possession d'une carte de contrôle.

Attention : secteur de la construction ! Bien qu'en principe il n'y a pas lieu de délivrer de C.3.2.A construction en cas de chômage temporaire force majeure Corona les ouvriers devront quand-même à partir du 1er septembre de nouveau être en possession de la carte C.3.2.A. Pour cette raison il est conseillé de délivrer ces cartes dans tous les cas aux ouvriers. Ceci nous a été confirmé par la CNC. À partir du 1er septembre les numéros des Cartes C32A construction devront de nouveau être mentionnés dans la dimona.

Notez également que depuis le 8 juillet 2020, l'employeur doit prévenir le travailleur par écrit avant de le placer en chômage temporaire pour force majeure corona ([voir notre article du 8 juillet 2020](#)).

2. Chômage temporaire pour raisons économiques

À partir du 1er septembre 2020, les entreprises et les secteurs qui ne sont pas particulièrement touchés par la crise du coronavirus ne pourront plus utiliser la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus. Si l'employeur souhaite encore placer des travailleurs en chômage temporaire à cause du coronavirus, il devra utiliser les régimes existants de chômage économique pour employés et ouvriers. Ces régimes de chômage ont toutefois été adaptés temporairement (jusqu'au 31 décembre 2020) afin de pouvoir être appliqués de façon plus souple.

2.1. Chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers

2.1.1. Période de suspension allongée

L'employeur pourra, entre le 1er septembre et le 31 décembre 2020, placer un ouvrier en chômage temporaire pendant :

- maximum 8 semaines consécutives (au lieu de 4) lorsque la suspension est complète, en respectant une semaine de travail obligatoire avant toute nouvelle période de chômage,
- maximum 18 semaines consécutives (au lieu de 3 mois) lorsque la suspension est partielle dans un régime de moins de 3 jours de travail par semaine ou de moins d'une semaine de travail toutes les deux semaines, en respectant une semaine de travail obligatoire avant une nouvelle période de chômage.

S'il existe dans votre Commission paritaire un régime dérogatoire sectoriel prévoyant des périodes plus longues que celles mentionnées ci-dessus, ce sont ces périodes plus longues qui sont applicables.

S'il existe dans votre Commission paritaire un régime dérogatoire sectoriel prévoyant des périodes plus courtes que celles mentionnées ci-dessus, ce sont ces périodes qui sont applicables. Cela signifie que, pendant la période transitoire, vous pouvez aussi demander une suspension complète de 8 semaines ou une grande suspension de 18 semaines (donc plus longues que ce que prévoient vos régimes sectoriels).

Consultez notre information sectorielle se rapportant à votre commission paritaire, disponible sur notre site.

2.1.2. Quelles formalités ?

À partir du 1er septembre 2020, les formalités qui existaient avant la procédure simplifiée devront de nouveau être suivies, à savoir :

- Notification aux ouvriers du premier jour de chômage prévu au moins sept jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu (le jour de la notification et le premier jour de chômage prévu ne sont pas inclus dans ces sept jours). Par exemple, la notification devra avoir lieu le 24 août 2020 pour que la période de chômage temporaire puisse commencer le 1er septembre 2020. Pour le secteur de la construction où un régime dérogatoire existe, la notification devra avoir lieu le 27 août 2020 au plus tard ;
- Envoi de la communication prévisionnelle à l'ONEM le jour de la notification aux ouvriers ;
- Communication au conseil d'entreprise (ou, à défaut, à la délégation syndicale) le jour de la notification aux ouvriers ;
- Remise du formulaire de contrôle C3.2A aux ouvriers au plus tard le premier jour de chômage effectif du mois et reprise des données dans le livre de validation (sous forme électronique ou papier). **Dans le secteur de la construction l'employeur devra de nouveau délivrer la carte de contrôle C.3.A - construction à l'ouvrier et l'ouvrier devra l'avoir sur lui et le remplir éventuellement ;**
- Communication mensuelle à l'ONEM du premier jour de chômage effectif via le portail de l'ONSS. L'employeur est dispensé de cette obligation s'il a déjà déclaré un premier jour de chômage effectif pour intempéries ou accident technique pour l'ouvrier concerné au cours du mois calendrier en question ;
- Déclaration électronique - DRS scénario 2 « Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés » (WECH 002) ;
- Déclaration électronique - DRS scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés » (WECH 005).

2.1.3. Stage d'attente

L'ouvrier ne doit pas effectuer un stage d'attente pour recevoir ses allocations de chômage.

2.1.4. Allocations de chômage

Le montant des allocations auquel l'ouvrier peut prétendre est fixé à 70 % de son salaire perdu (plafonné), sans le supplément de 5,63 euros.

2.2. Chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés

2.2.1. Régime général existant

Avant l'introduction de la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus, il était déjà possible de mettre des employés en chômage temporaire pour des raisons économiques. Ce régime général existant est toujours encore possible si une des conditions suivantes est remplie:

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

Pour qu'il puisse faire appel à ce régime général de chômage économique pour employés Il devra remettre à l'ONEM un formulaire C106 dans lequel il démontrera qu'il remplit une des conditions. Ce formulaire doit être renvoyé par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel le siège social de son entreprise est établi au moins 14 jours avant la première notification du chômage temporaire pour raisons économiques aux employés. S'il souhaite placer ses employés en chômage temporaire pour raisons économiques, l'employeur devra être lié par une CCT ou un plan d'entreprise.

2.2.2. Nouveau régime temporaire

Pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2020, l'employeur pourra aussi placer ses employés en chômage temporaire pour raisons économiques s'il parvient à prouver qu'il a connu une diminution substantielle d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre qui précède la demande de chômage économique, en comparaison avec le même trimestre de 2019.

A. formulaire de chômage C106 A – CORONA - RÉGIME TRANSITOIRE

Pour qu'il puisse faire appel à ce régime temporaire de chômage économique pour employés Il devra remettre à l'ONEM un formulaire C106 A – CORONA - RÉGIME TRANSITOIRE dans lequel il démontrera qu'il a connu une diminution substantielle d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre qui précède la demande de chômage économique, en comparaison avec le même trimestre de 2019.

Ce formulaire doit être renvoyé par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel le siège social de son entreprise est établi au moins 14 jours avant la première notification du chômage temporaire pour raisons économiques aux employés. Par exemple, l'employeur veut faire commencer la période de chômage temporaire le 1er septembre 2020, il devra renvoyer le formulaire au plus tard le 10 août 2020, pour que la notification aux employés puisse avoir lieu le 24 août 2020. Pour que le dossier puisse être traité plus souple l'ONEM conseille de transmettre le formulaire aussi par mail au bureau de chômage compétent. Les adresses email se trouvent sur www.onem.be.

B. CCT ou plan d'entreprise

Dans le formulaire qu'il doit remettre à l'ONEM, l'employeur doit mentionner la CCT ou le plan d'entreprise auquel il est lié.

En effet, s'il souhaite placer ses employés en chômage temporaire pour raisons économiques, l'employeur devra être lié par une CCT ou un plan d'entreprise.

La CCT peut être conclue au niveau sectoriel (consultez à ce sujet la documentation sectorielle de votre commission paritaire disponible sur notre site) ou au niveau de l'entreprise. La CCT n° 147 du Conseil National du Travail que les employeurs pouvaient invoquer pour mettre leurs travailleurs en chômage temporaire pour raisons économiques sans conclure de CCT ou de plan d'entreprise a pris fin le 30 juin 2020. Toutefois, il se peut qu'elle soit prolongée jusqu'à fin décembre 2020. Nous vous tiendrons au courant dès que sera conclue.

Le plan d'entreprise doit démontrer que l'entreprise a connu une diminution d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires ou de sa production au cours du trimestre précédent, par rapport au même trimestre de 2019 et l'employeur doit s'engager à proposer deux jours de formation par mois aux employés mis en chômage économique (voir plus loin).

L'employeur devra déposer le plan d'entreprise au greffe de la Direction générale des Conventions collectives de travail du SPF ETCS. Le conseil d'entreprise (ou, à défaut, la délégation syndicale) doit recevoir une copie de ce plan. Le plan d'entreprise ne doit pas être transmis au Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale et ne doit pas être présenté à la Commission « Plan d'entreprise » pour approbation.

Comme le plan ne doit pas être présenté à la Commission Plan d'entreprise, on ne peut pas non plus déroger au supplément minimum de 5 euros par jour de chômage à charge de l'employeur.

Vous trouverez sur le site du SPF Emploi un [modèle de plan d'entreprise](#).

C. Deux jours de formation

L'employeur doit proposer deux jours de formation par mois aux employés placés en chômage économique.

Le SPF ETCS nous a précisé qu'une formation doit être proposée deux jours différents à chaque employé, sans qu'il y ait d'exigences spécifiques quant à sa durée, son contenu et qui dispense la formation. Aucun système de proratisation n'est prévu en cas d'occupation à temps partiel. L'objectif est de planifier la formation un jour de chômage. Ce sera de toute façon le cas lorsque l'employeur applique un régime complet de chômage temporaire pour raisons économiques et ne propose plus de travail à l'employé, car, dans ce cas, elle ne donnera pas droit à une rémunération. Si l'employeur prévoit cependant d'organiser la formation un jour de travail normal, l'employé aura droit à sa rémunération normale.

D. Période de suspension allongée

À partir du 1er septembre 2020 (et jusqu'au 31 décembre 2020), l'employeur pourra placer un employé en chômage temporaire pendant :

- maximum 24 semaines par année calendrier (au lieu de 16) lorsque la suspension est complète,
- maximum 34 semaines par année calendrier (au lieu de 26) lorsque la suspension est partielle.

E. Quelles formalités ?

À partir du 1er septembre 2020, les formalités qui existaient avant la procédure simplifiée devront de nouveau être suivies, à savoir :

- Notification aux employés du premier jour de chômage prévu au moins sept jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu (le jour de la notification et le premier jour de chômage prévu ne sont pas inclus dans ces sept jours). Par exemple, la notification devra avoir lieu le 24 août 2020 au plus tard pour que la période de chômage temporaire puisse commencer le 1er septembre 2020 ;
- Envoi de la communication prévisionnelle à l'ONEM le jour de la notification aux employés ;
- Communication au conseil d'entreprise (ou, à défaut, à la délégation syndicale) le jour de la notification aux employés ;
- Remise du formulaire de contrôle C3.2A aux employés au plus tard le premier jour de chômage effectif du mois et reprise des données dans le livre de validation (sous forme électronique ou papier) ;
- Communication mensuelle à l'ONEM du 1er jour de chômage effectif via le portail de l'ONSS ;
- Déclaration électronique - DRS scénario 2 « Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés » (WECH 002) ;
- Déclaration électronique - DRS scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés » (WECH 005).

F. Stage d'attente

L'employé ne doit pas effectuer un stage d'attente pour recevoir ses allocations de chômage.

G. Allocations de chômage

Le montant des allocations auquel l'employé peut prétendre est fixé à 70 % de son salaire perdu (plafonné), sans le supplément de l'ONEM de 5,63 euros.

H. Supplément

Lorsque l'employeur place l'employé en chômage temporaire pour raisons économiques, il doit lui verser un supplément, en plus des allocations de chômage temporaire. L'employé a en effet droit à une indemnité supplémentaire par jour de chômage temporaire, comme prévu dans le plan d'entreprise (= le montant prévu pour les ouvriers, avec un minimum 5 euros par jour) ou dans la CCT (= le montant prévu pour les ouvriers, avec un minimum de 2 euros par jour).

2.2.3. Entreprise qui utilise déjà le régime général

Les employeurs qui, avant l'introduction de la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus, utilisaient déjà le régime général de chômage économique pour employés et qui sont passés le 13 mars vers le régime de chômage temporaire pour force majeure dû au coronavirus, pourront continuer à utiliser à partir du 1er septembre 2020 le régime général de chômage économique pour employés déjà instauré sans devoir remplir de nouveau les formalités requises.

Dans le cas du régime général de chômage économique pour employés la période de chômage est de

- maximum 16 semaines en cas de suspension complète;
- maximum 26 semaines en cas de suspension partielle.

Afin d'éviter l'épuisement du nombre maximum de semaines, ce maximum pourra être augmenté de 8 semaines (donc 24 ou 34 semaines au total) à condition que l'entreprise fasse le nécessaire pour pouvoir utiliser le régime temporaire de chômage économique pour employés.

Attention : l'ONEM ne tiendra pas compte du nombre de semaines que l'entreprise aurait déjà utilisé durant la période située entre le 13 mars et le 31 août 2020 inclus car les raisons économiques durant cette période seront requalifiées comme force majeure. L'employeur a donc intérêt de vérifier tout d'abord s'il a besoin de semaines complémentaires.

Frank Verbruggen - Legal manager