

## CRISE DU CORONAVIRUS COVID-19 : possibilité de recours au chômage temporaire.

### I. INTRODUCTION

De nombreuses entreprises se voient obligées de recourir à des mesures spéciales liées au Coronavirus, soit parce qu'elles se trouvent dans l'impossibilité de poursuivre leurs activités, soit parce qu'elles n'ont plus suffisamment de travail en raison de la crise liée à l'épidémie.

Dans ces hypothèses, et moyennant le respect de certaines conditions, les entreprises peuvent recourir :

- au chômage temporaire pour **force majeure** ;
- au chômage temporaire pour **raisons économiques**.

Ces modalités sont applicables au personnel ouvrier et employé, avec toutefois un régime particulier lorsqu'il est question d'appliquer un régime de chômage temporaire pour raisons économiques au personnel employé.

**ATTENTION** : les entreprises qui adoptent des mesures « préventives » afin d'éviter que leurs travailleurs soient contaminés par le Coronavirus et les écartent du lieu de travail (décision unilatérale de l'employeur ou décision concertée entre l'employeur et le travailleur) ne peuvent pas bénéficier du régime de chômage temporaire pour force majeure ou raisons économiques.

### II. CHOMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE

#### 2.1. Qu'entend-on par « force majeure » ?

Dans certaines hypothèses, l'employeur peut placer ses travailleurs en chômage temporaire pour force majeure. La force majeure suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat temporairement et totalement impossible.

Dans diverses situations, le Coronavirus peut justifier la reconnaissance du chômage temporaire pour force majeure, par exemple :

- Lorsqu'un travailleur qui séjournait à l'étranger, soit ne peut revenir en Belgique, soit est mis en quarantaine ;
- Lorsque l'employeur n'est plus en mesure d'occuper les travailleurs parce qu'il est touché par les conséquences du Coronavirus, notamment s'il dépend de fournisseurs qui ne peuvent plus l'approvisionner ;
- Si un employeur est actif dans un secteur qui a dû cesser temporairement ses activités, par exemple s'il produit un spectacle, suite à la fermeture des salles de spectacle ordonnée par les autorités (*lockdown*) ;
- Si un travailleur, sur avis d'un médecin, est placé en quarantaine dans l'attente d'un test ou s'il dispose d'une attestation de son médecin généraliste alors que, sans être malade, il se voit interdire de se rendre au travail, parce qu'un membre de sa famille est contaminé.

## 2.2. Quels travailleurs peut-on placer en chômage temporaire pour force majeure ?

Le chômage temporaire pour force majeure peut s'appliquer notamment :

- aux ouvriers et aux employés (du secteur privé et du secteur public) ;
- aux travailleurs intérimaires pendant la durée de leur contrat intérimaire ;
- aux apprentis qui suivent une formation en alternance.

Les agents statutaires du secteur public et les étudiants ne peuvent bénéficier de ce régime de chômage temporaire.

## 2.3. Que doit faire l'employeur ?

L'employeur qui invoque la force majeure doit faire une déclaration électronique auprès du bureau de chômage du siège d'exploitation de son entreprise. Il doit mentionner « CORONAVIRUS » comme motif de force majeure et indiquer la durée prévue du chômage (durée maximum jusqu'au 30 juin 2020).

Dans le cas d'un *lockdown*, la force majeure est, pour le moment, accordée jusqu'au 3 avril 2020 inclus.

## 2.4. Que perçoit le travailleur ?

Le travailleur perçoit 65 % de sa rémunération mensuelle moyenne plafonnée (plafond fixé à 2.754,76 €/mois); par une mesure particulière, jusqu'au 30 juin 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à **70 %** de la rémunération moyenne plafonnée.

Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur toutes les allocations de chômage temporaire.

### III. CHOMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ECONOMIQUES

#### 3.1. Qu'entend-on par « raisons économiques » ?

Si un employeur, ne peut plus fournir à ses travailleurs suffisamment de travail, de manière temporaire, en raison d'une diminution substantielle de son chiffre d'affaires, de sa production, de sa clientèle ou du nombre de commandes qu'il reçoit, il peut, sous certaines conditions, recourir au chômage temporaire pour raisons économiques.

Le recours à ce type de chômage temporaire est possible, par exemple, dans les hypothèses suivantes liées à l'épidémie du Coronavirus:

- Un employeur actif dans le secteur agroalimentaire (brasseur, boucherie industrielle, etc...) subit une réduction de ses commandes, en raison de la fermeture imposées aux établissements du secteur HORECA (*lockdown*);
- Un employeur réalise des décors de théâtre et est confronté à une importante diminution des commandes en raison de la suppression des spectacles décidée par les pouvoirs publics.

#### 3.2. Quels travailleurs peut-on placer en chômage temporaire pour raisons économiques ?

Le chômage temporaire pour raisons économiques peut s'appliquer :

- aux ouvriers et aux employés (du secteur privé et du secteur public) ;
- aux travailleurs intérimaires pendant la durée de leur contrat intérimaire ;
- aux apprentis qui suivent une formation en alternance.

Les agents statutaires du secteur public et les étudiants ne peuvent bénéficier de ce régime de chômage temporaire.

#### 3.3. Que doit faire l'employeur ?

L'employeur qui veut mettre son personnel en chômage temporaire pour raisons économiques liées au Coronavirus doit accomplir des formalités qui sont différentes, s'il s'agit de personnel ouvrier ou employé.

a) Mise en chômage du personnel ouvrier

La procédure qui doit être appliquée est visée à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ; certains régimes dérogatoires existent dans certains secteurs, ce qu'il convient de vérifier préalablement. A défaut d'un régime dérogatoire (à vérifier, le cas échéant, auprès du bureau de chômage de l'ONEM), c'est le régime légal qui s'applique.

L'employeur doit faire une déclaration électronique auprès du bureau de chômage du siège d'exploitation et mentionner « CORONAVIRUS » comme raisons économiques. En raison de l'importance du manque de travail, l'employeur peut instaurer un régime de suspension totale ou de travail à temps réduit.

Ces régimes de chômage temporaire peuvent aussi s'appliquer aux travailleurs à temps partiel.

En principe, l'employeur doit effectuer auprès du bureau de chômage de son siège d'exploitation une communication prévisionnelle au moins 7 jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu. Le Directeur du bureau de chômage peut accorder une dérogation au délai d'introduction si le Coronavirus a entraîné une baisse soudaine de travail.

b) Mise en chômage du personnel employé

Lorsque l'employeur souhaite recourir au régime de chômage temporaire pour raisons économiques pour son personnel employé, il doit respecter les conditions visées aux articles 77/1 à 77/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employeur doit réunir les conditions suivantes pour bénéficier de ce régime de chômage temporaire :

- entrer dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail (en d'autres termes, faire partie d'une entreprise du secteur privé ou qui y est assimilée) ;
- l'utilisation du régime de chômage temporaire est prévue par une CCT sectorielle, ou à défaut une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise approuvé par la Commission instaurée à cet effet ;
- être considéré comme une entreprise en difficulté, soit une entreprise qui connaît une diminution substantielle d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires ou de sa production au cours de l'un des quatre trimestres précédant la demande d'application du régime de suspension des contrats de travail.

La suspension en raison d'un manque de travail pour entreprises en difficulté peut être totale ou partielle.

En principe, l'employeur doit procéder à une notification préalable à la mise en place d'un tel régime, au moins 7 jours à l'avance.

Pendant la procédure de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté, **une demande de chômage temporaire pour cause de force majeure** peut être introduite, à condition que l'employeur puisse démontrer qu'il a entamé la procédure de reconnaissance auprès du Ministre du SPF emploi.

### 3.4. Que perçoit le travailleur ?

Le travailleur reçoit 65 % de sa rémunération moyenne plafonnée (le plafond est fixé à 2.754,76 €/mois). Jusqu'au 30 juin 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à **70 %** de la rémunération moyenne plafonnée. En plus de son allocation de chômage, le travailleur, ouvrier ou employé perçoit un supplément d'un montant minimum de 2€ par jour de chômage économique, versé par l'employeur ou par un Fonds de Sécurité d'Existence.

Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur toutes les allocations de chômage temporaire.

\*\*\*

Toutes les démarches et déclarations visées doivent être accomplies au moyen de formulaires et documents spécifiques disponibles sur le site de l'Onem.

**ATTENTION** : les déclarations de la Première Ministre Sophie WILMES suite aux décisions prises par le Conseil National de Sécurité le 17 mars 2020 demeurent sans incidence sur l'obligation, pour les entreprises, de respecter les conditions légales telles qu'énoncées ci-avant permettant de recourir au chômage temporaire pour force majeure ou pour causes économiques.