Crise corona: chômage temporaire

**10/08/2020**

Du 13 mars 2020 au 31 août 2020, toutes les entreprises peuvent invoquer le chômage temporaire force majeure corona, avec une procédure simplifiée. Après le 31 août 2020, les entreprises en difficulté, notamment celles qui ont recours au chômage temporaire pour 20 % de leurs travailleurs au deuxième trimestre 2020, peuvent continuer à invoquer le chômage temporaire force majeure corona jusqu'à la fin du décembre. [Ils soumettront ce formulaire à l’ONEM dans les plus brefs délais.](https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c106a-corona-ept)  
  
Les entreprises qui ne peuvent plus invoquer le chômage temporaire force majeure corona, peuvent invoquer le chômage économique corona, la mesure transitoire du 1/9/2020 au 31/12/2020.

Enfin, si une **quarantaine** est imposée, vous pouvez également invoquer le chômage temporaire après le 31/8. Vous trouverez plus d'informations sur ce chômage temporaire force majeure sur la base de raisons médicales à la fin de cette note.

Vous trouverez une note détaillée à ce sujet :

Chapitre 1 : Qu'en sera-t-il après le 31 août 2020 ?

Chapitre 2 : Chômage temporaire force majeure corona

Chapitre 3 : Chômage temporaire raisons économiques mesure transitoire

Chapitre 4 : Chômage temporaire pour raisons économiques (quarantaine)

Qu'en sera-t-il après le 31 août 2020 ?

Chômage temporaire force majeure Crise coronavirus

Le chômage temporaire "corona force majeure" a été prolongé pour toutes les entreprises jusqu'au 31 août 2020.  Par la suite une prolongation limitée s'applique jusqu'à la fin de l'année.

Les entreprises suivantes peuvent invoquer le chômage temporaire "force majeure corona" jusqu'à la fin de l'année :

* Les secteurs qui sont, à la suite d'une décision du ministre des affaires étrangères, à nouveau touchés par un confinement, par exemple lors d'un confinement local.
* Les entreprises qui ont été fortement touchées par la crise corona. En particulier, les entreprises qui avaient où au moins 20% des travailleurs étaient en chômage temporaire au cours du deuxième trimestre 2020. Les entreprises qui sont particulièrement touchées par la crise corona sont les employeurs qui, durant le deuxième trimestre 2020, connaissent un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques et pour cause de force majeure corona à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS, à l'exclusion des jours qui sont déclarés sur la déclaration DmfA avec les codes 30, 50, 51 en 52.  
  Vous trouverez un calcul ci-dessous. Êtes-vous éligible ? **[Demandez alors dès que possible le chômage temporaire pour force majeure corona après le 31/8 via ce formulaire à l'ONEM](https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c106a-corona-ept).**

Le chapitre 2 de cette note contient une explication détaillée du chômage temporaire pour force majeure corona.

Vous voulez savoir si votre entreprise répond à cette condition ?

Le calcul est le suivant :

Vous voulez savoir si votre entreprise répond à cette condition ?

Le calcul est le suivant :

* Pour le deuxième trimestre 2020, prenez le nombre total de jours de chômage temporaire pour raisons économiques et de force majeure corona et mettez-le sur tous les jours déclarés à l'ONSS, à l'exclusion des jours déclarés sur la déclaration DMFA avec les codes 30, 50, 51 et 52.
* En bref, si la fraction mathématique suivante est d'au moins 20 % sur la base de la déclaration du DMFA au deuxième trimestre 2020, vous pouvez continuer à faire appel au chômage temporaire force majeure corona jusqu'à la fin de l'année. Si ce n'est pas le cas, vous devrez passer au chômage économique corona.
  + Numérateur : codes 71, 76, 77
  + Dénominateur : codes 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 60, 61, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77

Votre secrétariat social peut certainement vous aider à cet égard.

Les entreprises qui ne remplissent pas cette condition peuvent invoquer le chômage économique corona ou le chômage économique ordinaire après le 31/8.

Chômage temporaire raisons économiques corona

Les entreprises qui ne pourront plus prétendre au chômage temporaire force majeure corona après le 31 août 2020 pourront prétendre à une nouvelle forme de chômage économique entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2020. Vous pouvez lire plus d'informations à ce sujet dans le chapitre 3 de cette note

Chômage temporaire pour force majeure corona

Le chômage temporaire pour force majeure corona a été prolongé à toutes les entreprises jusqu'au 31 août 2020.  Par la suite une prolongation limitée s'applique jusqu'à la fin de l'année. Cette prolongation s’applique:

* Les secteurs qui sont, à la suite d'une décision du ministre des affaires étrangères, à nouveau touchés par un confinement, par exemple lors d'un confinement local.
* Les entreprises qui ont été fortement touchées par la crise corona. En particulier, les entreprises qui avaient au moins 20% de leurs travailleurs en chômage temporaire au cours du deuxième trimestre 2020. Les entreprises fortement touchées par la crise du corona sont les employeurs qui, au cours du deuxième trimestre 2020, ont un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques et de force majeure corona d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS, à l'exclusion de ceux déclarés sur la déclaration DmfA avec les codes 30, 50, 51 et 52.

Vous voulez savoir si votre entreprise est soumise à cette condition ? Vous trouverez plus d'informations ci-dessus.

**[Faites une demande de chômage temporaire pour force majeure le plus rapidement possible via ce formulaire à l'ONEM.](https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c106a-corona-ept)**

Procédure de demande et modalités pratiques chômage temporaire corona

Comment se déroule la demande ?

* À partir du 20/3, il n'est plus nécessaire d'introduire une demande préalable auprès de l’ONEM
* Lors du traitement mensuel du salaire au secrétariat social ou via DRS5, vous indiquez les jours où le travailleur était au chômage. Il est important que vous le communiquiez en temps utile afin que le travailleur puisse demander et recevoir son allocation en temps utile.

Vous avez déjà fait une demande avant le 20/03 ?

**Vous ne devez pas introduire une nouvelle demande.** Toutes les demandes existantes, en cours et nouvelles à partir du 13 mars seront traitées comme un chômage temporaire pour force majeure.

Si vous avez déjà fait une demande de chômage économique en raison de la crise du coronavirus, l'ONEM la reclassera automatiquement comme un cas de force majeure pour la période du 13/03/2020 au 20/03/2020.

Quid des travailleurs qui alternent avec le chômage ?

Il n'est pas nécessaire que les travailleurs concernés soient complètement en chômage temporaire. Il est donc toujours possible de maintenir ces travailleurs partiellement au travail et d'alterner les jours de travail avec les jours de chômage.

Un travailleur peut-il travailler à la demi-journée ?

Non, ce sont des journées entières de chômage. Il n'est par exemple pas possible de combiner la force majeure le matin et de travailler l'après-midi ou inversement.

Votre entreprise doit-elle fermer complètement ?

Non, il n'est pas nécessaire de fermer toute l'entreprise.

Devez-vous encore délivrer des C3.2A- carte de contrôle ?

Non, pour les mois de mars, avril, mai et juin, vous ne devez pas à fournir de C3.2A ni de carnet de validation. La saisie des jours de chômage dans le traitement des salaires au secrétariat social est suffisante.

Obligation de notification préalable

Le 14 avril 2020, le Groupe des Dix, l'organe consultatif des syndicats et des employeurs, est parvenu à un accord sur l’ [obligation de notification préalable](https://www.fevia.be/fr/actualites/declaration-groupe-des-10-sur-lincapacite-de-travail) pour les employeurs qui souhaitent demander du chômage temporaire. Ce texte a été converti en réglementation.

Cela a été introduit par le chapitre 4 de l’arrêté [de pouvoirs spéciaux n° 37](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2020062410&table_name=loi) et est entré en vigueur le 13 juillet 2020.

1. Pour quels travailleurs l'obligation de notification s'applique-t-elle ?

En tant qu'employeur, vous devez informer les travailleurs suivants au plus tard la veille :

* Les travailleurs qui sont mis en chômage temporaire pour la première fois au plus tôt le 13 juillet 2020 ;
* Les travailleurs mis « à nouveau » en chômage temporaire au plus tôt le 13 juillet 2020
* Les travailleurs dont le nombre de jours de chômage augmente
* Les travailleurs qui passent d'un régime de chômage temporaire partiel à un régime de chômage temporaire complet.

1. Quelle obligation de notification ?

Vous informez individuellement les travailleurs concernés. Si le chômage temporaire concerne plusieurs travailleurs, la notification peut également être faite collectivement. Cependant, il doit être clair pour le travailleur individuel quelles sont les réglementations en matière d'emploi qui lui sont applicables.

La notification doit contenir les mentions suivantes :

* la période de chômage temporaire : c’est-à-dire la date de début et de fin. Vous pouvez également vous référer à la date de fin du régime spécifique de chômage temporaire pour force majeure corona ;
* les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est temporairement mis en chômage
* les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est censé travailler ;
* les informations sur les formalités que le travailleur doit accomplir pour bénéficier des allocations de l'ONEM.   
  Concrètement, le travailleur doit introduire une demande d’allocations auprès de leur syndicat ou de la Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage au moyen du formulaire C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA et cela, au plus tard à la fin du deuxième mois suivant le mois au cours duquel il est mis en chômage temporaire pour la première fois.

L'employeur qui recourt au chômage temporaire force majeure corona, le modifie, le supprime ou le suspend doit en informer le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

L'arrêté ne précise pas la durée minimale ou maximale de cette période. Il peut s'agit de minimum 1 jour à maximum toute la période prévisible durant laquelle le chômage temporaire sera d'application au sein de l'entreprise.

**Exemple 1** : un travailleur est en chômage temporaire 1 jour par semaine en juillet et en a déjà été informé. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer une nouvelle notification. Si, au cours du mois de juillet, l'employeur devait décider par ex. le 16 juillet de mettre le travailleur en chômage temporaire 2 jours par semaine durant les 2 dernières semaines du mois, il doit l'en informer au préalable.

**Exemple 2** : un groupe de travailleurs sera en chômage temporaire 3 jours par semaine jusqu'au 31/08. Si la situation a déjà été communiquée au sein de l'entreprise, l'employeur ne doit pas faire de nouvelle notification. En revanche, si cette situation devait être instaurée à partir du lundi 20 juillet, l'employeur doit leur notifier, au plus tard le dimanche 19 juillet, qu'ils seront en chômage temporaire 3 jours par semaine jusqu'au 31/08. Si le volume devait encore augmenter, une nouvelle notification doit être faite au plus tard la veille de la nouvelle situation.

Une notification n'est pas requise s'il s'agit d'une diminution du nombre de jours de chômage temporaire.

1. Comment les travailleurs concernés sont-ils informés ?

L'information aux travailleurs peut être faite de différentes manières : individuellement ou collectivement. Il peut se faire par courrier, SMS, Whats'app, courrier, téléphone, un portail où les travailleurs peuvent lire les informations, une lettre, la communication sur le lieu de travail, l'affichage dans un endroit visible dans les locaux. Il est important que vous puissiez démontrer que la notification est fait et que les travailleurs peuvent recevoir l'information.  
Il est important de conserver une preuve de la notification. Ceci afin d'éviter toute discussion ultérieure avec les travailleurs.

1. Quelles sont les sanctions ?

Si vous ne respectez pas l'obligation de notification, vous ne pouvez pas faire usage du chômage temporaire et les rémunération normale sont dus pour ces journées. Avec cette importante nuance, vous pourriez pratiquement toujours recourir au chômage temporaire, mais il y a alors une chance que si le travailleur le conteste, vous deviez lui verser le salaire des jours où il était au chômage temporaire sans notification préalable. Bien sûr, seulement si le chômage temporaire est introduit ou augmenté à partir du 13 juillet 2020.

Que doit encore faire le travailleur lui-même ?

Le travailleur utilise un formulaire simplifié (C3.2-Travailleur-CORONA) pour sa demande d’allocations. Les travailleurs qui ne sont pas affiliés à un syndicat s’adressent à l’organisme public, [la CAPAC](https://www.hvw-capac.fgov.be/fr/comment-faire-une-demande-de-chomage-temporaire-simplifiee) . Les travailleurs qui sont affiliés à un syndicat s'adressent à leur syndicat.

Revenus en cas de chômage temporaire force majeure corona

Le travailleur reçoit une indemnité de l'ONEM et une allocation supplémentaire de l'employeur ou du fonds social.

Allocation de l’ONEM

L’allocation de l’ONEM correspond à 70 % du salaire moyen plafonné + 5,63 euros par jour (plafond : 2 754,76 euros par mois). Un précompte professionnel de 26,75 % sera retenu sur cette indemnité.

Il n'y a pas de stage d'attente pour ces travailleurs, ils reçoivent l'allocation immédiatement, peu importe depuis combien de temps ils travaillent . Le chômage temporaire est assimilé pour les vacances et pour la prime de fin d'année.

Indemnité complémentaire

1. Employés

À proprement parler, pour les employés en chômage temporaire pour cause de force majeure, il n'y a pas d'indemnisation complémentaire pour le travailleur. Les employeurs offrent souvent une rémunération égale à celle des ouvriers. Ce point était également à l'ordre du jour de la CP220. Les discussions se sont terminées sans résultat (voir plus loin).

1. Ouvriers

Dans notre secteur, les ouvriers dont le contrat de travail est temporairement suspendu en raison d'un chômage temporaire, tant pour des raisons économiques ou techniques que pour des raisons de force majeure, ont droit à une indemnité complémentaire pendant une certaine période.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ouvriers général | Ouvriers boulangeries |
| **Quoi ?** | Chômage temporaire pour des raisons économiques, techniques ou de force majeure | Idem |
| **Indemnité complémentaire** | 8,70 € pendant les 5 premiers jours  11,96 € du 6ième au 60ième jour  2€ à partir du 61ième jour (en cas de chômage économique, d’intempéries ou d’accident technique). **Ce supplément n'est pas payable pour les jours de force majeure de chômage temporaire (corona).** | 8,70 € pendant les 5 premiers jours  11,96 € du 6ième au 45ième jour  2€ à partir du 46ième jour (en cas de chômage économique, d’intempéries ou d’accident technique). **Ce supplément n'est pas payable pour les jours de force majeure de chômage temporaire (corona).** |
| **Durée ?** | Chômage temporaire : 60 jours de travail par an  Chômage technique : 53 jours de travail par an (les 7 premiers jours, le travailleur reçoit un salaire) | 45 jours de travail |
| **Qui paie ?** | Employeur | Fonds social : l’ouvrier concerné introduit la demande. [Cliquez ici pour plus d'informations, y compris le formulaire de candidature.](https://www.alimento.be/fr/travailleurs/ouvriers-boulangers-avantages-financiers/indemnite-complementaire-en-cas-de-chomage-partiel-des-ouvriers-du-secteur-de-la-boulangerie) |

1. Pas d’accord concernant l’indemnité complémentaire en CP 220

À proprement parler, pour les employés en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure, il n'y a pas d’indemnité complémentaire. Les employeurs offrent souvent une rémunération égale à celle des ouvriers. Ce point était également à l'ordre du jour du CP220.

Les syndicats ont demandé en CP220 de conclure une convention collective de travail qui garantisse que l'obligation de recevoir la même indemnité complémentaire que pour les ouvriers s'applique également en cas de chômage temporaire pour force majeure (cfr. les ouvriers).

**Compte tenu de la situation très difficile à laquelle de nombreuses entreprises de notre secteur sont actuellement confrontées, en raison de la fermeture des établissement de l’HORECA et/ou de l'augmentation des coûts liés à l'incapacité de travail, aux vêtements de protection ainsi qu'aux exigences supplémentaires des clients en matière d'emballage, il n'est pas possible pour Fevia de conclure des conventions collectives de travail qui entraînent des coûts supplémentaires pour les employeurs.**

Nous avons constaté sur le terrain que les entreprises qui le peuvent répercutent également sur les employés les indemnités supplémentaires octroyées aux ouvriers. **Toutefois, il n'est pas possible d'imposer l'obligation générale à tous par le biais d'une convention collective aux frais des employeurs.**

En même temps, nous avons indiqué que nous étions prêts à octroyer une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour force majeure dû à la crise du coronavirus pour les employés au moyen des réserves du fonds social.

Après plusieurs réunions au sein de la CP220, nous avons mis sur la table une proposition dans laquelle nous voulions encore faire un effort financier substantiel provenant du fonds social pour les employés. Nous étions prêts à fournir une indemnité complémentaire pour tous les travailleurs pendant cette période avec 1/3 des réserves disponibles du fonds social pour les employés. En tenant compte des simulations, nous avons proposé une indemnité complémentaire de 5 euros par jour de chômage temporaire. Cette compensation supplémentaire serait donc à charge du fonds social. Les entreprises pourraient ainsi récupérer l'allocation complémentaire versée auprès du fonds social. Cependant, les syndicats ont voulu créer des conditions pour ce recouvrement, par exemple une baisse de 20% du chiffre d'affaires en raison de la crise du coronavirus ainsi que d'autres conditions.

Pour nous, il était important que chaque entreprise puisse récupérer le même montant auprès du fonds social. En conséquence, les négociations se sont terminées sans résultat. **Cela signifie qu'aucune indemnisation complémentaire n'est requise pour les employés en chômage temporaire pour force majeure.**

Cotisations ONSS sur une indemnité complémentaire

Souhaitez-vous payer une indemnité supplémentaire qui s’ajoute à l’allocation complémentaire obligatoire ? En deux mots, le supplément payé par l'employeur n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale à condition que le travailleur ne reçoive pas un montant net supérieur à celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

Cela signifie que :

* à côté de l'allocation de l'ONEM et d'éventuels suppléments comme les 5,63 EUR par jour dans le cas du 'chômage temporaire pour force majeure', il doit aussi être tenu compte des compléments qui pourront être octroyés par un Fonds de sécurité d'existence.
* l'employeur doit traiter égalitairement tous les travailleurs de la même catégorie
  + soit en compensant jusqu'à un certain pourcentage de la rémunération nette
  + soit en payant à chacun un montant forfaitaire, tenant compte du fait que les travailleurs avec des bas salaires ne peuvent pas non plus recevoir plus que s'ils avaient travaillé
* il doit être tenu compte de la rémunération moyenne des mois précédents s'il s'agit de travailleurs avec une rémunération variable
* il doit être seulement tenu compte de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues; les compléments ne peuvent donc pas tenir compte d'avantages comme les titres-repas, ....
* net ne veut pas dire que l'on se base sur la rémunération mensuelle nette et le montant net des compléments et de l'allocation de l'ONEM, mais que l'on tient compte du fait que différents précomptes professionnels sont applicables sur la rémunération, les allocations de l'ONEM et les compléments; il est donc préférable d'utiliser les montants imposables bruts respectifs comme point de départ.

L'ONSS a une pleine compréhension de ce que des décisions devaient être prises rapidement et permet donc que, si les compléments octroyés pour le mois de mars s'avèrent trop élevés, l'employeur effectue une compensation en diminuant les compléments pour les premiers prochains mois, aussi parce que les montants définitifs de l'allocation de chômage ne seront pas connus dans l'immédiat.

En Flandre : Soutien dans les factures d’énergie, gaz et eau

Le gouvernement Flamand soutient chaque travailleur en chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus. C’est pourquoi, ce travailleur reçoit une contribution financière d'un mois, provenant gouvernement flamand, pour le paiement des factures d'eau et d'énergie. Vous trouverez plus d’information [ici.](https://www.vlaanderen.be/water-en-energievergoeding-bij-tijdelijke-werkloosheid-door-covid-19)

Préavis suspendu

Le chômage temporaire force majeure en raison du coronavirus suspend à partir du 22 juin le préavis donné par l'employeur. La loi qui régit cela a été publiée le 22 juin au Moniteur Belge et est entrée en vigueur le 22 juin.

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur, le préavis se poursuit pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure. Cela a donné lieu à toute une discussion dans le contexte du chômage temporaire force majeure corona.

Le Parlement a donc mis un terme à cette situation. [La loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl) qui prévoit que le congé donné par l'employeur ne se poursuit pas pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure corona, a été publiée le 22 juin au Moniteur Belge et est entrée en vigueur ce jour-là.

Par conséquent, à compter d'aujourd'hui, le congé donné pendant une période de chômage temporaire coronavirus sera considéré comme un cas de force majeure :

* Congé donné par le travailleur: le délai de préavis court pendant le chômage temporaire corona;
* Employeur signifie le délai de préavis: suspension du préavis pendant le chômage temporaire corona.  
  **Sauf si le délai de préavis avait été entamé avant le 1er mars 2020.**

À l'origine, la commission de la Chambre des affaires sociales avait approuvé un projet de loi qui rendrait le régime rétroactif. Après un avis accablant du Conseil d'État, la commission a amendé le projet de loi et supprimé la rétroactivité. Le nouveau régime ne s'applique qu'au régime spécifique du chômage temporaire force majeure corona.

Recommandation sectorielle

Nous vous rappelons qu'une [recommandation sectorielle spécifique](https://www.fevia.be/sites/fevia/files/media/200402-recommandation_interlocuteurs_sociaux_cp118_-_def.1.5_0.docx) s'applique en CP 118.

3 Chômage temporaire raisons économiques corona

Les entreprises qui ne pourront plus prétendre au chômage temporaire après le 31 août 2020 pourront prétendre à une nouvelle forme de chômage économique ( le chômage économique corona) entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2020.

3.1 Ouvriers: mesures transitoires

**Pour les ouvriers, la mesure transitoire s'écarte en termes de durée maximale :**

La durée du chômage économique des ouvriers est prolongée du 1/9/2020 au 31/12/2020 de quatre semaines à huit semaines en cas de suspension totale et de trois mois à 18 semaines en cas de suspension partielle. (Sauf si d'autres dispositions existent au niveau sectoriel, comme dans notre secteur pour [l'industrie des légumes](https://www.fevia.be/fr/actualites/industrie-des-legumes-regime-particulier-de-chomage-economique-2020-2021))  
Lorsque la suspension totale du contrat a atteint cette durée maximale, l'employeur doit réintroduire un régime de travail à temps plein pendant une semaine, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail partiel puisse prendre effet.

Représentation schématique :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Suspension- durée maximale | Règle normale | Dérogation temporaire  (01/9 – 31/12/20) |
| Totale | 4 semaines | 8 semaines |
| Partielle ( grande) | 3 mois | 18 semaines |

Pour le reste, les règles ordinaires s'appliquent comme dans le régime général de chômage économique pour les ouvriers. Vous trouverez ici la [feuille info](https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e2) de l’Onem qui indique quels sont les écarts et renvoie au régime général.

3.2 Employés : mesures transitoires

**Pour les employés, la mesure transitoire déroge au régime général en ce qui concerne demande simplifiée, la prolongation de la durée maximale et l'obligation de formation.**

Pour bénéficier de ce régime de chômage économique corona pour les employés, vous devez démontrer que votre entreprise a connu une baisse de son chiffre d'affaires ou de sa production d'au moins 10 % au cours du trimestre précédant la demande de chômage économique par rapport au même trimestre en 2019.

L'introduction du chômage économique se fait par le biais d'une convention collective de travail ou d'un plan d'entreprise dans lequel vous démontrez la diminution du chiffre d'affaires ou de la production. Il n'est pas nécessaire d'entamer les négociations de la convention collective de travail avant de soumettre la demande par le biais d'un plan d'entreprise (voir ci-dessous).

En outre, vous devez prouver que vous offrez **deux jours de formation par mois à l'employé concerné.**  
L’ONEM part du principe que l'"offre" n'est pas sans obligation, mais qu'il faut lui donner une interprétation effective. L'employeur peut remplir lui-même l'offre. Il peut prouver l'offre par tous les moyens. Dans un premier temps, l'ONEM demande, sur le formulaire à remplir pour vérifier si la nouvelle condition préalable est remplie, que l'employeur déclare s'engager à faire une offre. Aucun document ne doit être ajouté. L'ONEm peut vérifier par la suite. Il n'y a pas de sanction prévue par la loi. La loi ne parle pas de prorata du nombre de jours de formation. L'ONEM part donc du principe qu'il s'agit toujours de deux jours par mois. Cette obligation de formation soulève de nombreuses questions ; en outre, c'est une tâche qui incombe davantage aux régions, notamment au VDAB, au Forem et à Actiris. La ministre Muylle l'a confirmé en commission parlementaire le 14 juillet. Par conséquent, nous recommandons de renvoyer les employés concernés aux offres du VDAB, du Forem et d'Actiris. Alimento propose également des cours de formation pour les employés.

Procédure de transition chômage économique pour les employés :

Fin juillet, l'ONEM a publié les [feuilles d'information](https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e2) et la procédure de transition de la couronne du chômage économique.

Pour bénéficier de cette mesure transitoire, l'employeur doit envoyer le formulaire [C106a-corona](https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c106a-corona-regime-transitoire) régime transitoire par lettre recommandée au service "chômage temporaire" du bureau de chômage de l'ONEM compétent en fonction du siège de l'entreprise. Afin de faciliter le traitement de son dossier, l'ONEM vous conseille d'envoyer également le formulaire par voie électronique (par courrier électronique) au service compétent dans les meilleurs délais. Les adresses électroniques peuvent être consultées à l'adresse suivante : https://www.onem.be/fr/bureaux.

Officiellement, vous devez envoyer ce formulaire au plus tard 14 jours avant la première communication « suspension employés pour manque de travail ».Pour le chômage temporaire à partir du 1er septembre, le formulaire doit donc être envoyé au plus tard le 10 août 2020. Officieusement, nous avons reçu une notification de la FEB selon laquelle l’ONEM indique qu'elle va gérer cette période de 14 jours sans problème. La date limite du 10 août pour l'envoi du formulaire n'est donc pas une date limite stricte.

**Nous vous recommandons d'envoyer le formulaire le plus rapidement possible.**

La convention collective de travail ou **[le plan d'entreprise (DOCX, 77.82 Ko)](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Coronavirus/Plan%20d'entreprise%20corona.docx)** doit être déposé au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

La convention collective de travail ou le plan d'entreprise peuvent être soumis soit par courrier, soit (s'ils ont été signés avec E-id) en ligne via [**l’application**](http://www.transfert.emploi.belgique.be/). Le plan d'entreprise ne doit pas être soumis par l'entreprise au directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF ETCS et ne doit pas être soumis à la Commission Plans d’entreprise pour approbation.

**Attention :** cette obligation de formation soulève de nombreuses questions, de plus, il s'agit d'une mission qui relève plutôt de la responsabilité des régions, notamment du VDAB, du Forem et d'Actiris. Le ministre Muylle l'a confirmé en commission parlementaire le 14 juillet. Peut-être (et nous l'espérons) que le dispositif concernant l'obligation de formation sera adapté.  
L'introduction du chômage économique se fait via une convention collective de travail ou via un plan d'entreprise dans lequel vous démontrez cette diminution du chiffre d'affaires ou de la production. Vous fournissez une copie du plan d'entreprise au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.  
Si vous introduisez le chômage économique via un business plan, vous ne devez pas soumettre ce business plan au directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et ne devez pas le soumettre à la Commission "Plans d'entreprise" pour approbation. Toutefois, vous devez démontrer dans le plan d'entreprise que vous offrez les deux jours de formation par mois aux employés concernés.  
La durée maximale est également augmentée, jusqu'à un maximum de 24 semaines en cas de suspension totale et de 34 semaines en cas de suspension partielle.

Pour le reste, les règles ordinaires s'appliquent comme dans le régime général de chômage économique pour les employés. [Voir ici](https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e55).

Est-il obligatoire d'entamer des négociations ?

La mesure transitoire pour les employés en chômage économique se distingue donc des employés en chômage économique ordinaire en termes de procédure et de durée. Il n'était pas clair s'il était ou non obligatoire d'entamer des négociations collectives avant de pouvoir procéder à la demande par le biais du plan d'entreprise**. La Fevia et la FEB ont demandé des éclaircissements et ont insisté sur le fait qu'il n'y aurait pas d'obligation de ce type**.

Le jeudi 6 août, nous avons enfin reçu une réponse du SPF ETCS **: pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale des employés, il n'y a pas d'obligation formelle d'essayer de conclure une convention collective :**

Le SPF ETCS a déclaré : "Bien qu'il n'y ait aucune obligation formelle pour une entreprise disposant d'une délégation syndicale d'essayer de conclure une convention collective dans un délai de deux semaines avant de pouvoir établir un plan d'entreprise, il est recommandé de le faire afin de préserver le dialogue social au sein de l'entreprise".

Cela ne s'applique uniquement au système transitoire chômage transitoire pour raisons économiques employés. Pas pour le régime légal général du chômage économique.

Par dérogation aux règles existantes, le maximum de seize ou vingt-six semaines calendrier par année civile est augmenté de huit semaines calendrier.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Suspension – durée maximale | Règle normale | Dérogation temporaire (01/09 – 31/12/2020) pour l’année calendrier 2020 |
| Totale | 16 semaines | 16 + 8 semaines |
| Partielle | 26 semaines | 26 + 8 semaines |

Pour le reste, les règles normales s'appliquent comme dans le système général de chômage économique pour les employés. Vous [trouverez ici la feuille informative de l’ONEM](https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e2) qui indique les écarts et renvoie également au régime général.

3.3 Revenus en cas de chômage temporaire raisons économiques corona

Allocations de l’ONEM

Le travailleur reçoit 70 % de la rémunération moyenne plafonnée (plafonné à 2 754,76 euros par mois). Le gouvernement a augmenté le pourcentage de 65 % à 70 %. Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu de l’allocation.  
Contrairement au chômage temporaire force majeure corona, l'ONEM ne verse pas le montant de 5,63 euro.

1. Indemnité complémentaire chômage temporaire ouvriers

Dans notre secteur, les ouvriers dont le contrat de travail est temporairement suspendu en raison d'un chômage temporaire, tant pour des raisons économiques ou techniques que pour des raisons de force majeure, ont droit à une indemnité complémentaire pendant une certaine période.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ouvriers général | Ouvriers boulangeries |
| **Quoi ?** | Chômage temporaire pour des raisons économiques, techniques ou de force majeure | Idem |
| **Indemnité complémentaire** | 8,70 € pendant les 5 premiers jours  11,96 € du 6ième au 60ième jour  2€ à partir du 61ième jour (en cas de chômage économique, d’intempéries ou d’accident technique). **Ce supplément n'est pas payable pour les jours de chômage temporaire pour force majeure (corona).** | 8,70 € pendant les 5 premiers jours  11,96 € du 6ième au 45ième jour  2€ à partir du 46ième jour (en cas de chômage économique, d’intempéries ou d’accident technique). **Ce supplément n'est pas payable pour les jours de chômage temporaire pour force majeure(corona).** |
| **Durée ?** | Chômage temporaire : 60 jours de travail par an | 45 jours de travail |
| **Qui paie ?** | Employeur | Fonds social : l’ouvrier concerné introduit la demande. [Cliquez ici pour plus d'informations, y compris le formulaire de candidature.](https://www.alimento.be/fr/travailleurs/ouvriers-boulangers-avantages-financiers/indemnite-complementaire-en-cas-de-chomage-partiel-des-ouvriers-du-secteur-de-la-boulangerie) |

1. Indemnité complémentaire chômage temporaire employés?

Pour les employés en chômage temporaire, aucune convention collective sectorielle spécifique ne s'applique concernant l'indemnité complémentaire. Toutefois, la législation générale qui stipule que l'employeur doit verser la même indemnité complémentaire aux employés qu’aux ouvriers en chômage temporaire pour des raisons économiques s'applique. Cela signifie donc : l’indemnité complémentaire mentionnée ci-dessus. Elle est payée par l'employeur, également dans le secteur de la boulangerie.

Recommandation sectorielle

Nous vous rappelons qu'une [recommandation sectorielle spécifique](https://www.fevia.be/sites/fevia/files/media/200402-recommandation_interlocuteurs_sociaux_cp118_-_def.1.5_0.docx) s'applique en CP 118.

4.Chômage temporaire force majeur raisons médicales -> quarantaine

Comme toutes les entreprises ne pourront plus invoquer le chômage temporaire pour force majeure corona à partir du 1er septembre, nous recevons de nombreuses questions sur le chômage temporaire en cas de mise en quarantaine. Pour l'instant, rien ne changera dans ce régime. La possibilité de mettre en chômage temporaire une personne qui est en quarantaine obligatoire demeure donc. La force majeure sera alors invoquée pour des raisons médicales. L'ONEm n'a modifié sa position que pour les employés revenant d'une zone rouge. Ci-joint un extrait des [questions-réponses de l'ONEM](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20200729.pdf) :

4.1 Un travailleur revient de l'étranger et est mis en quarantaine. Peut-il recevoir des indemnité en tant que chômeur temporaire ?

Si un travailleur revient de l'étranger et se met en quarantaine, il peut bénéficier de prestations en tant que chômeur temporaire sous certaines conditions :

- Il ne peut être frappé d'incapacité de travail. Dans ce cas, il est à la charge de la compagnie d'assurance maladie.

- Il ne peut pas fonctionner, par exemple le télétravail n'est pas possible.

- Il ne revient pas d'une zone qui était marquée en rouge au moment du départ ou d'un autre pays soumis à une interdiction de voyager.

Si la quarantaine est le résultat d'un voyage non essentiel (par exemple des vacances) vers une zone (dans un pays de l'UE, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, au Royaume-Uni ou en Suisse) qui a été marquée comme zone rouge sur le site web de départ du SPF Affaires étrangères ou vers un pays autre que l'UE, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège, le Royaume-Uni ou la Suisse, le travailleur ne peut donc pas demander de prestations en tant que chômeur temporaire. Le raisonnement est qu'un employé qui effectue un voyage non essentiel (par exemple, des vacances) dans ces régions ne peut pas invoquer la force majeure parce qu'il y a une interdiction de voyager dans ces pays/zone.

Si le travailleur revient d'une zone « orange » ou d'une  « zone rouge » qui n'était pas rouge au moment du départ, il peut bénéficier de prestations s'il peut présenter un certificat de quarantaine de son médecin.

L'ONEM effectuera des contrôles et refusera le chômage temporaire ou récupérera les allocations par la suite si les conditions ne sont pas remplies (ex. : lorsqu'il y a une interdiction de voyager au moment du départ).

4 .2 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 peut-il être mis en chômage temporaire si, alors que il n’est pas en incapacité de travail, il est en mesure de produire un certificat de mise en quarantaine dont il ressort qu’il ne peut pas me rendre au travail ?

Oui, si le médecin traitant a délivré un « certificat de mise en quarantaine » précisant que le travailleur est apte au travail mais qu’il ne peut pas se rendre sur votre lieu de travail. Ce « certificat de mise en quarantaine » est plus précisément délivré au travailleur :

* s'il a été en contact étroit avec une personne infectée
* s'il est lui-même infecté sans présenter de symptômes
* si sa situation médicale comporte un risque (par exemple, si son système immunitaire est affaibli).

Si le travailleur est en mesure de produire un certificat de mise en quarantaine, il peut, s’il est dans l'impossibilité de travailler (parce que il ne peut pas faire de télétravail, par exemple), être mis en chômage temporaire pour force majeure pour la période couverte par le certificat médical.

Si le certificat médical ne mentionne pas de date de fin, le chômage temporaire sera accepté pour une durée maximale de 14 jours. Plus d'infos : <https://www.riziv.fgov.be/fr/covid19/Pages/certificats-medicauxchangement-pendant-covid19.aspx>.

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 certificat du médecin généraliste du(des) travailleur(s) en question, aucune force majeure ne peut être invoquée.

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 celuici 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.