

## CIRCULAIRE

# Du chômage temporaire corona vers un chômage économique 'assoupli'

Gianni Du villier  
Premier conseiller

Centre de compétence  
Emploi & Sécurité sociale  
T +32 2 515 08 27  
gd@vbo-feb.be

Notre référence / 0950200702gd\_fr  
Date de publication / 28/07/2020

## Résumé

Depuis le début de la crise du coronavirus, l'ONEM accepte une application souple de la notion de force majeure et les entreprises ont pu recourir à une procédure simplifiée pour le chômage temporaire. Ce régime corona a été prolongé à plusieurs reprises et sera encore en vigueur jusqu'au 31 août.

Malgré un accord unanime des partenaires sociaux du Groupe des 10 pour prolonger le régime de chômage temporaire pour cause de force majeure corona jusqu'au 31 décembre 2020<sup>1</sup>, le gouvernement voulait maintenir le «régime de chômage temporaire souple et simple pour cause de force majeure» uniquement pour les «secteurs les plus touchés»<sup>2</sup>. La FEB a obtenu que les entreprises particulièrement touchées par la crise du coronavirus puissent également continuer à avoir recours à ce régime<sup>3</sup>.

Pour les entreprises qui ne peuvent plus recourir au régime corona, un régime de «chômage économique assoupli» est prévu jusqu'à la fin de cette année. La présente circulaire commente celui-ci.

---

<sup>1</sup> Pour les entreprises qui y ont eu recours au moins 1 jour au cours des mois de mars ou avril ou mai ou avant le 20 juin 2020. De plus, les partenaires sociaux ont proposé de ne plus établir de distinction selon que les secteurs sont ou non fortement touchés.

<sup>2</sup> Lettre du ministre de l'Emploi du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au président du comité de gestion de l'ONEM. Dans l'arrêté royal du 15 juillet, cela est devenu « les secteurs qui sont particulièrement touchés ».

<sup>3</sup> Arrêté royal du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I) publié au Moniteur belge le 17 juillet 2020.

## Table des matières

Résumé.....	1
Table des matières.....	2
1 Champ d'application.....	2
2 Un régime complémentaire ?.....	2
3 Ouvriers - augmentation de la durée maximale de la suspension totale et de la grande suspension.....	3
4 Employés.....	3
5 Allocation de chômage.....	4

### 1 Champ d'application

Le chapitre 5 de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020<sup>4</sup> prévoit une adaptation temporaire, à titre transitoire, du régime de chômage économique pour les entreprises qui ne sont plus dans les conditions pour recourir au chômage temporaire pour des raisons de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19.

Le chapitre 5 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

### 2 Un régime complémentaire ?

La FEB a demandé à l'administration de ONEM si, à côté de ce nouveau régime temporaire, les entreprises gardent également la possibilité de recourir à partir du 1<sup>er</sup> septembre au chômage économique classique. Elle a aussi demandé ce qu'il advient des régimes sectoriels spécifiques ?

L'ONEM a fait savoir que les «régimes existants» (e.a. les autres conditions préliminaires pour les employés et les régimes sectoriels dérogatoires pour les ouvriers) sont maintenus tels quels. Un employeur peut donc choisir :

Pour les employés : d'invoquer les autres conditions préliminaires et donc de ne pas offrir 2 jours de formation, de ne pas introduire un régime qui ne s'applique que jusqu'au 31 décembre, mais alors de ne pas bénéficier d'un crédit complémentaire de 8 semaines; a fortiori, de recourir à une reconnaissance encore en cours sur la base des autres conditions préliminaires.

Pour les ouvriers : de recourir aux régimes sectoriels qui restent plus avantageux que le nouveau régime pour les ouvriers prévu à partir du 1<sup>er</sup> septembre. Ce nouveau régime ne s'applique que s'il n'existe pas de régime sectoriel plus favorable, c'est-à-dire si l'employeur peut uniquement invoquer le régime légal.

---

<sup>4</sup> Arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs, M.B. 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### 3 Ouvriers - augmentation de la durée maximale de la suspension totale et de la grande suspension

Par dérogation aux règles existantes, il sera possible, à partir du 1<sup>er</sup> septembre jusqu'à la fin de 2020, en l'absence d'un arrêté royal sectoriel, de suspendre complètement l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines (au lieu des quatre semaines actuelles). Le régime de travail à temps réduit qui comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines (grande suspension) pourra être introduit pour une durée maximale de 18 semaines (au lieu des trois mois actuels).

Schématiquement, cela donne :

Suspension - durée maximale	Règle normale	Dérogation temporaire (1/9 - 31/12/20)
Totale	4 semaines	8 semaines
Partielle (grande)	3 mois	18 semaines

Les autres règles et conditions restent inchangées. Elles restent donc entièrement applicables.

### 4 Employés

Par dérogation aux règles existantes, jusque fin 2020, il n'est pas requis pour l'accès au chômage économique pour les employés qu'il s'agisse d'une «entreprise en difficultés»<sup>5</sup>.

Toutefois, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il a connu (1) une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre précédant la mise en application du chômage économique, par rapport au même trimestre de 2019. En outre, (2) il doit offrir deux jours de formation par mois aux employés qui sont mis au chômage économique.

L'exigence demeure qu'une entreprise recourant à ce système doit être liée par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise.

Si un plan d'entreprise est utilisé, ce plan doit démontrer que l'entreprise a connu dans le trimestre précédent une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production par rapport au même trimestre de 2019. L'employeur doit également s'engager dans le plan d'entreprise à offrir deux jours de formation par mois aux employés auxquels est appliqué le régime de suspension totale de l'exécution de la convention ou le régime d'emploi à temps réduit. Une copie de ce plan doit également être transmise sans délai au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Il n'est pas non plus nécessaire, pendant cette période, d'envoyer des plans d'entreprise par lettre recommandée au Directeur général de

<sup>5</sup> Comme prévu à l'art. 77/1, §4, LCT.

la Direction générale des Relations collectives de travail ni de les présenter à la Commission «Plans d'entreprise».

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 (1/9 - 31/12/20) pour l'année calendrier 2020
Totale	16 semaines	16 + 8 semaines
Partielle	26 semaines	26 + 8 semaines

## 5 Allocation de chômage

L'allocation de chômage du travailleur en chômage temporaire reste fixée à 70 % du salaire plafonné jusque fin 2020.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Arrêté royal du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), M.B. du 17 juillet 2020, art. 1.