

Circulaire

Du chômage temporaire corona vers un chômage économique 'assoupli'

Notre référence / 1610200812gd_fr
Date de publication / 13/08/2020

Gianni Duvillier
Premier conseiller

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

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 2020¹, le gouvernement voulait maintenir le «régime de chômage temporaire souple et simple pour cause de force majeure» uniquement pour les «secteurs les plus touchés»². La FEB a obtenu que les entreprises particulièrement touchées par la crise du coronavirus puissent également continuer à avoir recours à ce régime³.

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

¹ Pour les entreprises qui y ont eu recours au moins 1 jour au cours des mois de mars, 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.

² Lettre du ministre de l'Emploi du 1^{er} 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 ».

³ 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.....	5
6 Procédures, formalités.....	5

1 Champ d'application

Le chapitre 5 de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020⁴ 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 1er septembre 2020 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

2 Un régime complémentaire ?

La FEB a demandé à l'administration de l'ONEM si, parallèlement à ce nouveau régime temporaire, les entreprises gardent également la possibilité de recourir à partir du 1 er 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.

⁴ Arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1 er, 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, publié au Moniteur belge du 1 er juillet 2020.

Pour les ouvriers : de recourir aux régimes sectoriels qui restent plus avantageux que le nouveau régime prévu pour les ouvriers à partir du 1^{er} 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. Dans sa feuille info E2, l'ONEM a comblé cette lacune en précisant que « Les dérogations sectorielles existantes accordées par arrêté royal restent d'application. Si votre entreprise est soumise à un régime dérogatoire, vous devez donc continuer à y avoir recours.⁵ »

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^{er} 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 »⁶.

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.

Par ce formulaire C106A-CORONA-RÉGIME TRANSITOIRE l'employeur qui veut introduire ce régime peut prouver à l'ONEM qu'il satisfait aux conditions précitées. L'employeur complète le formulaire et l'envoie par lettre recommandée au service chômage temporaire du bureau du chômage de l'ONEM compétent pour le ressort dans lequel est établi le siège social de

⁵ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e2>

⁶ Comme prévu à l'art. 77/1, §4, LCT.

l'entreprise au plus tard 14 jours avant la première communication « suspension employés pour manque de travail »⁷. Officieusement, l'ONEM nous a laissé entendre qu'il serait souple avec ce délai de 14 jours⁸, même s'il est primordial d'agir rapidement.

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

Le SPF ETCS affirme toutefois que la convention collective de travail ou le plan d'entreprise doit être déposé au greffe de la Direction générale Relations collectives du travail. 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 de transfert de documents⁹.

L'avantage du régime transitoire est que par dérogation au régime existant, le crédit 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

⁷ https://www.onem.be/sites/default/files/assets/formulaires/C106A-Corona-Transitoire/29-07-2020_C106A-corona-regime-transitoire_FR.pdf - Pour plus d'informations, lisez la feuille info n° E2 « Chômage temporaire - COVID-19 mesure transitoire », qui peut être téléchargée sur le site internet <https://www.onem.be/fr>.

⁸ Voir dossier FEB COVID-19, mise à jour du 7 août 2020.

⁹ <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/mesures-transitoires-regime-de-chomage-economique>

5 Allocation de chômage

L'allocation de chômage du travailleur en chômage temporaire reste fixée à 70 % du salaire plafonné jusque fin 2020. Par ailleurs, au cours de la période allant du 1er février 2020 au 31 décembre 2020, le travailleur est admis au bénéfice des allocations de chômage sans qu'il doive satisfaire aux conditions d'admissibilité¹⁰.

6 Procédures, formalités

Enfin, nous vous rappelons qu'en cas de chômage économique, toutes les anciennes procédures et formalités restent pleinement d'application. Cela implique qu'en plus des procédures susmentionnées, il faut aussi :

- introduire une communication chômage économique 7 jours à l'avance (et, pour les employés, au plus tôt 14 jours après l'envoi du formulaire C16A ou C106A-corona-régime transitoire) ;
- introduire une communication de premier jour effectif de suspension ;
- déposer le formulaire de contrôle C3.2A ;
- faire une inscription dans le livre de validation ;
- éventuellement faire une DRS (déclaration de risque social) scénario 2 « déclaration de fixation du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés », par exemple si le travailleur est mis au chômage temporaire pour la première fois ou si le temps de travail contractuel est modifié ;
- introduire, à la fin de chaque mois, une DRS scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés » (voir feuilles info E22 et E55 sur le site web de l'ONEM).

¹⁰ 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.