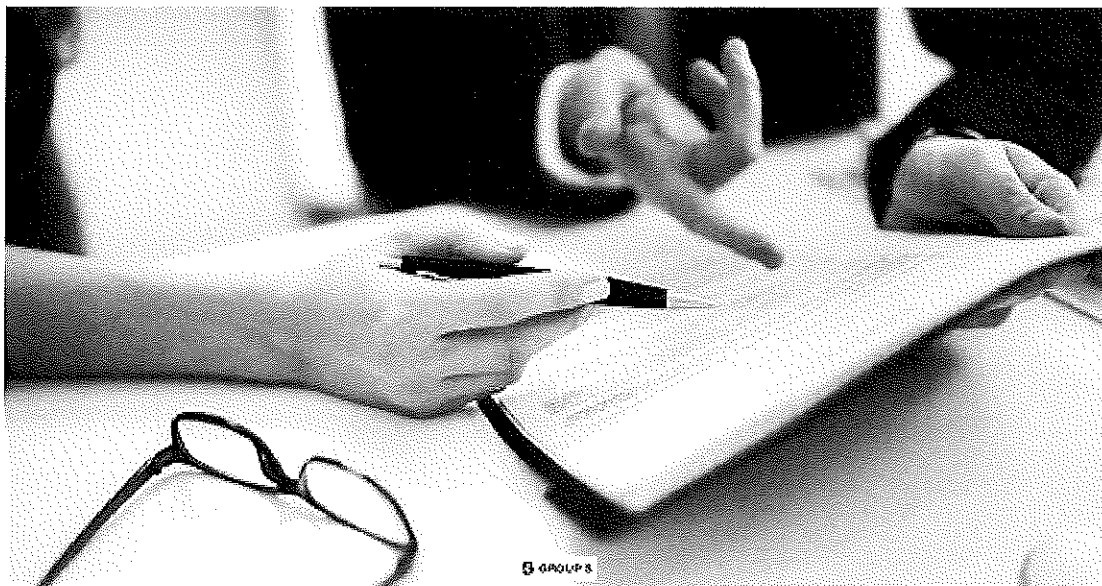


# Coronavirus : chômage temporaire pour force majeure qui n'est pas dû à la crise du coronavirus à partir du 1er septembre – quelles formalités ?

13.08.2020



**Si un employeur veut mettre ses travailleurs en chômage temporaire pour force majeure qui n'est pas dû à la crise du coronavirus, la procédure à suivre à partir du 1er septembre sera différente selon qu'il est particulièrement touché ou pas par le corona.**

Dans notre article « Coronavirus : quelle forme de chômage temporaire à partir du 1er septembre 2020 ? Force majeure corona ou raisons économiques ? », nous vous expliquions dans quelle mesure vous pouvez encore placer vos travailleurs en chômage temporaire pour force majeure dû à la crise du coronavirus à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Un employeur peut également être confronté à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020 à une situation temporaire de force majeure qui n'est pas due à la crise du coronavirus et qui l'oblige à mettre des travailleurs en chômage temporaire pour force majeure.

## 1. Quelles hypothèses ?

---

Il doit s'agir d'un évènement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté de l'employeur et du travailleur (aucune faute ne pouvant leur être imputée), évènement qui rend la poursuite de l'exécution du contrat momentanément et totalement impossible.

Nous vous donnons quelques exemples : un incendie dans une entreprise, une panne d'électricité en dehors de l'entreprise, un travailleur conteste une déclaration d'aptitude de la mutuelle.

La situation dans laquelle un travailleur remet à l'employeur un certificat de quarantaine et que le télétravail est impossible, constitue un cas de force majeure temporaire permettant à l'employeur de placer le travailleur en chômage temporaire avec paiement des allocations de chômage par l'ONEM. **Attention !** Si ce même travailleur revient d'une zone rouge (un test et une quarantaine obligatoires), l'employeur ne pourra pas placer le travailleur en chômage temporaire pour force majeure. Le travailleur a en effet commis une faute en se rendant sciemment dans une zone rouge au moment de son départ.

Par contre, si la zone où se trouvait le travailleur est passée de verte à rouge durant son séjour, on ne pourra rien lui reprocher étant donné qu'il n'a transgressé aucune interdiction au moment de son départ.

Un travailleur qui n'a pas respecté l'interdiction de voyager ne peut pas invoquer la force majeure et, par conséquent, ne peut pas être placé en chômage temporaire pour force majeure. Il peut éventuellement demander à son employeur de convertir ces jours d'absence en jours de vacances ou de repos compensatoire. Si c'est impossible (par exemple, si le travailleur n'a plus assez de jours de vacances ou de récupération ou si l'employeur refuse), l'exécution du contrat sera suspendue de fait pendant la quarantaine. L'employeur comptabilisera ces jours comme une « absence autorisée » et le travailleur ne percevra aucun revenu durant cette période.

## **2. Quelles formalités ?**

---

Les formalités que l'employeur devra remplir afin de mettre les travailleurs en chômage temporaire pour force majeure seront différentes selon que son entreprise ou le secteur duquel il dépend est fortement touché ou pas par la crise du coronavirus.

### **2.1. Entreprises et secteurs particulièrement touchés par la crise du coronavirus**

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 2ème trimestre 2020. La ministre de l'Emploi devra encore préciser les secteurs considérés comme particulièrement touchés par la crise.

Ces employeurs peuvent suivre une procédure simplifiée. Ils doivent remplir les formalités suivantes :

- Remettre un formulaire C 106 A EPT (Entreprise Particulièrement Touchée) à l'ONEM dans lequel il est démontré que la condition des 20 % ou l'appartenance à un secteur particulièrement touché par la crise du coronavirus est remplie. 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 à appliquer la force majeure du 1er septembre au 31 décembre 2020 selon la procédure simplifiée.
- Prévenir le travailleur par écrit avant de le placer en chômage temporaire pour force majeure si l'initiative vient de l'employeur (voir notre article "Notification obligatoire en cas de chômage temporaire force majeure suite au corona").
- Faire une déclaration électronique des jours de chômage par l'intermédiaire d'une DRS WECH 005.

### **2.2. Entreprises et secteurs qui ne sont pas particulièrement touchés par la crise du coronavirus**

Les autres employeurs devront suivre la procédure normale. Ils devront remplir les formalités suivantes

- Faire le plus vite possible une déclaration électronique via le site portail de la sécurité sociale : [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/ctw/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ctw/index.htm). Cette déclaration électronique peut être remplacée éventuellement par l'envoi recommandé d'une communication ou l'envoi d'un mail.
- Introduire un dossier papier avec des pièces justificatives duquel ressort la raison de la force majeure au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent dans le ressort duquel le siège social de son entreprise est établi.
- Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur. Ce document doit être délivré, au plus tard, le premier jour de chômage effectif et ce, pour chaque mois durant lequel le travailleur est placé en chômage temporaire.
- Faire une déclaration électronique de la demande chômage temporaire par l'intermédiaire d'une DRS WECH 002 et en remettre une copie au travailleur.
- Faire une déclaration électronique des jours de chômage par l'intermédiaire d'une DRS WECH 005.

## **3. Durée ?**

---

L'employeur peut déclarer le travailleur au chômage temporaire pour cause de force majeure et ce, aussi longtemps que la situation de force majeure perdure.

Les entreprises particulièrement touchées par la crise du coronavirus pourront faire une alternance entre des jours de chômage temporaire et des jours de travail. Les autres entreprises ne pourront pas le faire. La suspension doit, dans ce cas, être complète.

HAMDOUNE Amale - Legal advisor

---