

Coronavirus : procédure à suivre pour le chômage temporaire pour raisons économiques à partir du 1er septembre 2020 (UPDATE)

30.09.2020

Jusqu'au 31 août 2020, les employeurs pouvaient suivre la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure liée au coronavirus. Depuis le 1^{er} septembre 2020, seuls les secteurs et les entreprises particulièrement touchés par la crise du coronavirus peuvent encore utiliser cette mesure (voir notre article : Coronavirus : quelle forme de chômage temporaire à partir du 1er septembre 2020 ? Force majeure corona ou raisons économiques ?). Les autres doivent de nouveau se tourner vers le chômage temporaire pour raisons économiques, dont certaines règles ont été assouplies pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020.

Voici un rappel de la procédure à suivre pour placer vos ouvriers ou employés en chômage temporaire pour raisons économiques entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2020.

1. Chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers

1.1. Formalités

Depuis le 1^{er} septembre 2020, vous devez suivre la procédure normale, prévue par la loi, pour placer des ouvriers en chômage temporaire pour raisons économiques. Vous devez donc :

- notifier aux ouvriers concernés le premier jour de chômage prévu au moins sept jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu (le jour de la notification et le premier jour de chômage prévu ne sont pas inclus dans ce délai),
- envoyer à l'ONEM une communication prévisionnelle par voie électronique, le jour de la notification aux ouvriers concernés,
- prévenir le conseil d'entreprise (ou, à défaut, la délégation syndicale) le jour de la notification aux ouvriers concernés,
- remettre aux ouvriers un formulaire de contrôle C3.2A au plus tard le premier jour de chômage effectif du mois et consigner les informations nécessaires dans le livre de validation (sous forme électronique ou papier),
- envoyer à l'ONEM une communication mensuelle du 1^{er} jour de chômage effectif du mois, via le portail de la sécurité sociale,
- effectuer une déclaration électronique - DRS scénario 2 « Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés » (WECH 002),
- effectuer une déclaration électronique - DRS scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés » (WECH 005).

1.2. Durée

Si ce type de chômage ne fait pas l'objet d'une procédure simplifiée, certaines règles, notamment en ce qui concerne la durée, ont tout de même été assouplies pour la période allant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020. Vous pouvez en effet placer un ouvrier en chômage temporaire durant :

- 8 semaines consécutives maximum (au lieu de 4) si la suspension est complète, en respectant une semaine de travail obligatoire avant d'entamer une nouvelle période de chômage,

- 18 semaines consécutives maximum (au lieu de 3 mois) lorsque la suspension est partielle dans un régime de moins de 3 jours de travail par semaine ou de moins d'une semaine de travail toutes les deux semaines, en respectant une semaine de travail obligatoire avant d'entamer une nouvelle période de chômage.

Si votre commission paritaire prévoit des délais plus longs que ceux énoncés ci-avant, ils resteront d'application. Par contre, si elle prévoit des délais plus courts, ceux repris dans cet article s'appliqueront. Vous pouvez donc demander une suspension complète de 8 semaines ou une grande suspension partielle de 18 semaines (pour une période plus longue que celle prévue dans votre secteur). Pour en savoir plus à ce sujet, nous vous invitons à consulter les informations sectorielles relatives à votre commission paritaire sur notre site internet.

1.3. Indemnité complémentaire

Vous devez verser à vos ouvriers en chômage temporaire pour raisons économiques un supplément de deux euros minimum par jour de chômage temporaire. Ce montant vient s'ajouter à leur allocation de chômage. Une CCT sectorielle peut prévoir un supplément plus élevé ou une prise en charge de ce supplément par le fonds de sécurité d'existence. Pour en savoir plus à ce sujet, nous vous invitons à consulter les informations sectorielles relatives à votre commission paritaire sur notre site internet.

2. Chômage temporaire pour raisons économiques pour employés

Depuis le 1^{er} septembre, deux solutions s'offrent à vous pour placer vos employés en chômage temporaire pour raisons économiques : le régime général ou le régime temporaire prévu pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020.

2.1. Régime général (déjà en vigueur avant le 1^{er} septembre 2020)

Pour y recourir, vous devez être considéré comme « entreprise en difficulté ». Vous pouvez soit recourir à la CCT n° 148 du CNT soit vous êtes lié par une CCT ou un plan d'entreprise.

2.1.1. Notion d'entreprise en difficulté

Une entreprise est en difficulté si :

- 1) soit elle connaît une baisse substantielle d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses commandes au cours d'un des quatre trimestres qui précèdent la demande de chômage économique, par rapport au même trimestre d'une des deux années calendrier qui précèdent la demande,
- 2) soit elle a eu recours au chômage temporaire pour raisons économiques pour ouvriers pour au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS,
- 3) soit elle est reconnue par le ministre de l'Emploi comme étant en difficulté en raison de circonstances imprévisibles entraînant à court terme une baisse substantielle de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses commandes.

2.1.2. Être lié par une CCT ou un plan d'entreprise

En général

Votre entreprise doit être liée par :

- 1) soit une CCT sectorielle (pour en savoir plus à ce sujet, consultez la documentation sectorielle relative à votre commission paritaire, disponible sur notre site internet),
- 2) soit une CCT d'entreprise, à défaut d'une CCT sectorielle et si votre entreprise compte une délégation syndicale. Si aucun résultat n'est atteint dans les deux semaines qui suivent le début des négociations entamées avec la délégation syndicale en vue de conclure une CCT d'entreprise, vous pouvez appliquer

ce régime de chômage temporaire à vos employés, à condition d'être lié par un plan d'entreprise approuvé par la Commission « Plans d'entreprises » (voir point 3),

3) un plan d'entreprise approuvé par la Commission « Plans d'entreprises », à défaut de CCT sectorielle et si votre entreprise ne compte pas de délégation syndicale.

☞ *La CCT d'entreprise ou le plan d'entreprise doivent reprendre un certain nombre d'éléments.*

Ce plan, accompagné d'une demande motivée, doit être envoyé par recommandé au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1, 1070 Bruxelles, qui le soumettra à la Commission « Plans d'entreprises ». La commission dispose ensuite de deux semaines pour accepter ou rejeter le plan. Vous ne pourrez appliquer ce régime qu'une fois votre plan approuvé par la Commission.

☞ *Le formulaire C 106A, qui doit être remis à l'ONEM, doit être joint au plan d'entreprise (voir point 2.1.3).*

En particulier : CCT n° 148

Le 7 octobre les partenaires sociaux ont conclu au sein du CNT la CCT n° 148. Cette CCT est valable pour une durée déterminée du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021.

Quelles en sont les conséquences?

Concrètement, quand vous voulez faire appel au chômage temporaire pour des raisons économiques pour vos employés selon la procédure légale, vous ne devez plus être lié par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise approuvé par la Commission "plans d'entreprise".

Vous devez toutefois encore démontrer que vous répondez à la définition de "entreprise en difficulté" (voyez le point 2.1.1. ci-dessus) et vous devez en fournir la preuve par le biais du formulaire C106A que vous devez envoyer par lettre recommandée à l'ONEM au moins 14 jours avant la première communication électronique 'suspension employés suite à un manque de travail' (voyez ci-après point 2.1.3.).

Remarque : la CCT n° 148 a un caractère supplétif.

Cela signifie que :

- si vous êtes déjà lié par une CCT sectorielle ou d'entreprise ou par un plan d'entreprise approuvé par la Commission "plans d'entreprise" vous devez, si vous voulez mettre vos employés en chômage temporaire pour des raisons économiques, le faire conformément aux conditions et modalités prévues dans la CCT ou le plan d'entreprise. Vous ne pouvez donc pas vous baser sur les conditions de la CCT n° 148 ;
- si vous n'êtes pas lié par une CCT sectorielle ou d'entreprise ou par un plan d'entreprise approuvé par la Commission "plans d'entreprise", vous avez le choix : vous pouvez mettre vos employés en chômage temporaire pour des raisons économiques conformément aux conditions et modalités prévues dans la CCT n° 148 mais rien ne vous empêche de conclure une CCT ou de rédiger un plan d'entreprise à approuver par la Commission "plans d'entreprise".

2.1.3. Remettre le formulaire C 106A à l'ONEM

Vous devez d'abord remettre le formulaire C 106A à l'ONEM, dans lequel vous prouvez que votre entreprise répond à la notion d'entreprise en difficulté (voir point 2.1.1.). Ce formulaire doit être renvoyé par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau de chômage de l'ONEM compétent pour le lieu où est établi le siège social de l'entreprise, **au plus tard 14 jours avant la première notification** aux employés du chômage temporaire pour raisons économiques.

2.1.4. Autres formalités

En ce qui concerne les autres formalités à remplir, nous vous renvoyons au point 1.1 détaillant celles du régime de chômage économique pour ouvriers. Il s'agit en effet des mêmes formalités.

2.1.5. Durée

Vous pouvez mettre les employés concernés en chômage économique durant :

- maximum 16 semaines par année calendrier lorsque la suspension est complète,
- maximum 26 semaines par année calendrier lorsque la suspension est partielle.

2.1.6. Indemnité complémentaire

Vous devez verser à vos employés en chômage économique un supplément.

Le chômage économique est introduit sur base de la CCT nr. 148 du CNT

Vous devez verser à vos employés en chômage économique un supplément. L'employé a droit à un supplément de 5,63 euro par jour de chômage à condition que ce supplément soit au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur et/ou de la Commission paritaire dont relève l'employeur qui bénéficient d'allocations de chômage pour cause de chômage temporaire pour raisons économiques occupés dans la même entreprise ou en l'absence de tels ouvriers, au supplément prévu par la Commission paritaire dont relèverait l'entreprise si elle occupait des ouvriers.

Le chômage économique est introduit sur base d'une CCT d'entreprise ou sectorielle ou un plan d'entreprise approuvé

Vous devez verser à vos employés en chômage économique un supplément. L'employé a droit à un supplément par jour de chômage temporaire comme prévu dans le plan d'entreprise (= le montant prévu pour les ouvriers avec un minimum de 5 euro par jour sauf si dérogation autorisée par le ministre avec toujours un minimum 2 euro par jour) ou dans la CCT d'entreprise (= le montant prévu pour les ouvriers avec toujours un minimum 2 euro par jour).

2.2. Régime transitoire (du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020)

Pour pouvoir utiliser ce régime transitoire, vous devez aussi être reconnu comme entreprise en difficulté. Vous pouvez soit recourir à la CCT n° 148 du CNT soit vous êtes lié par une CCT ou un plan d'entreprise.

2.2.1. Notion d'entreprise en difficulté

Dans ce régime particulier, une entreprise en difficulté est une entreprise qui connaît une baisse substantielle d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre qui précède la demande de chômage économique, en comparaison avec le même trimestre de l'année 2019.

2.2.2. Être lié par une CCT ou un plan d'entreprise

En général

Tout comme pour le régime général, vous devez être lié par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise (voir point 2.1.1.). Le régime transitoire présente tout de même deux grandes différences par rapport au régime général :

1. selon un avis du SPF ETCS, vous n'êtes pas tenus, lorsque votre entreprise compte une délégation syndicale, d'essayer d'arriver à un accord dans les deux semaines en vue de conclure une CCT d'entreprise (et, en cas d'échec, établir un plan d'entreprise), mais il est conseillé d'agir de la sorte en vue de préserver la concertation sociale au sein de l'entreprise,
2. si vous établissez un plan d'entreprise, vous devez le déposer au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale, MAIS vous ne devez pas le soumettre à la Commission « Plans d'entreprises » pour approbation. Vous gagnerez ainsi deux semaines. Dans le plan d'entreprise, vous devez :
 - démontrer que vous avez connu une baisse substantielle de 10 % minimum de votre chiffre d'affaires ou de votre production au cours du trimestre précédent, par rapport au même trimestre de 2019,
 - et vous engager à proposer deux jours de formation par mois aux employés concernés par une suspension complète ou partielle.

Le régime général (voir point 2.1.) ne vous oblige pas à proposer ces deux jours de formation aux employés concernés.

- Enfin, vous devez remettre une copie du plan au conseil d'entreprise (ou, à défaut, à la délégation syndicale).

En particulier : CCT n° 148

Le 7 octobre les partenaires sociaux ont conclu au sein du CNT la CCT n° 148. Cette CCT est valable pour une durée déterminée du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021.

Quelles en sont les conséquences?

Concrètement, quand vous voulez faire appel au chômage temporaire pour des raisons économiques pour vos employés selon la procédure légale, vous ne devez plus être lié par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise.

Vous devez toutefois encore démontrer que vous répondez à la définition de "entreprise en difficulté" (voyez le point 2.2.1. ci-dessus) et vous devez en fournir la preuve par le biais du formulaire C106A - Corona - Régime transitoire que vous devez envoyer par lettre recommandée à l'ONEM au moins 14 jours avant la première communication électronique 'suspension employés suite à un manque de travail' (voyez ci-après point 2.2.3.).

Remarque : la CCT n° 148 a un caractère supplétif.

Cela signifie que :

- si vous êtes déjà lié par une CCT sectorielle ou d'entreprise ou par un plan d'entreprise vous devez, si vous voulez mettre vos employés en chômage temporaire pour des raisons économiques, le faire conformément aux conditions et modalités prévues dans la CCT ou le plan d'entreprise. Vous ne pouvez donc pas vous baser sur les conditions de la CCT n° 148 ;
- si vous n'êtes pas lié par une CCT sectorielle ou d'entreprise ou par un plan d'entreprise approuvé par la Commission "plans d'entreprise", vous avez le choix : vous pouvez mettre vos employés en chômage temporaire pour des raisons économiques conformément aux conditions et modalités prévues dans la CCT n° 148 mais rien ne vous empêche de conclure une CCT ou de rédiger un plan d'entreprise.

2.2.3. Remettre le formulaire C 106A - Corona - Régime transitoire à l'ONEM

Vous devez d'abord remettre le formulaire C 106A - Corona - Régime transitoire à l'ONEM, dans lequel vous devez prouver que votre entreprise répond à la notion d'*entreprise en difficulté* (voir point 2.2.1.). Ce formulaire doit être renvoyé par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau de chômage de l'ONEM compétent pour le lieu où est établi le siège social de l'entreprise, **au plus tard 14 jours avant la première notification** aux employés du chômage temporaire pour raisons économiques.

2.2.4. Autres formalités

En ce qui concerne les autres formalités à remplir, nous vous renvoyons au point 1.1 détaillant celles du régime de chômage économique pour ouvriers. Il s'agit en effet des mêmes formalités.

2.2.5. Durée

Ce régime transitoire (qui, pour rappel, court du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020) vous permet de placer vos employés en chômage économique pour une plus longue période :

- maximum 24 semaines par année calendrier lorsque la suspension est complète,
- maximum 34 semaines par année calendrier lorsque la suspension est partielle.

2.2.6. Indemnité complémentaire

Le chômage économique est introduit sur base de la CCT nr. 148 du CNT

Vous devez verser à vos employés en chômage économique un supplément. L'employé a droit à un supplément de 5,63 euro par jour de chômage à condition que ce supplément soit au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur et/ou de la Commission paritaire dont relève l'employeur qui bénéficient d'allocations de chômage pour cause de chômage temporaire pour raisons économiques occupés dans la même entreprise ou en l'absence de tels ouvriers, au supplément prévu par la Commission paritaire dont relèverait l'entreprise si elle occupait des ouvriers.

Le chômage économique est introduit sur base d'une CCT d'entreprise ou sectorielle ou un plan d'entreprise

Vous devez verser à vos employés en chômage économique un supplément. L'employé a droit à un supplément par jour de chômage temporaire comme prévu dans le plan d'entreprise (= le montant

prévu pour les ouvriers avec un minimum de 5 euro par jour sauf si dérogation autorisée par le ministre avec toujours un minimum 2 euro par jour) ou dans la CCT d'entreprise (= le montant prévu pour les ouvriers avec toujours un minimum 2 euro par jour).

Ilona De Boeck - Legal consultant
