

Coronavirus : assimilation des jours de chômage temporaire pour force majeure pour les droits aux vacances (UPDATE)

Par BROQUET Valentin - Legal advisor, le 4 janvier 2021

Pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2020 inclus, les jours de chômage temporaire force majeure Corona sont assimilés à du travail pour le droit aux vacances annuelles.

Suite à la pandémie de Coronavirus qui touche la Belgique, l'ONEM avait pris la décision de reconnaître cet événement comme relevant d'un cas de force majeure. Les employeurs qui n'ont pas pu occuper leur personnel suite à cette pandémie ont donc pu introduire une demande de chômage temporaire pour ces travailleurs.

En principe, la législation sur les vacances annuelles ne prévoit aucune assimilation pour les jours de chômage temporaire suite à une force majeure, contrairement aux jours de chômage temporaire pour des raisons économiques.

Afin de garantir les droits en matière de vacances des travailleurs placés en chômage temporaire pour force majeure, le gouvernement a décidé d'assimiler ces jours de chômage temporaire à des journées de travail effectif. C'était déjà le cas pour la période allant du 1er février au 31 août inclus. C'est également le cas pour la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2020 inclus, en vertu de l'AR du 22 décembre 2020. Concrètement, pour le calcul de la durée des vacances annuelles et du montant du pécule de vacances, ces jours de chômage temporaire sont assimilés à jours prestés.

Incidence sur le droit à la prime de fin d'année

Pour le calcul de la prime de fin d'année, certains secteurs font référence aux dispositions en matière de vacances annuelles concernant les règles d'assimilations. Dans ces secteurs, les jours de chômage temporaire pour force majeure suite à la pandémie de Coronavirus tombant entre le 1^{er} février et le 31 décembre 2020 inclus sont assimilés à des journées prestées pour le calcul de la prime de fin d'année.

Aussi une assimilation à partir du 1er janvier 2021 ?

Pour le moment, aucune assimilation n'est prévue au-delà du 31 décembre 2020.

Compensation ?

Les employeurs pourront en principe compter sur une compensation financière car ils devront supporter le coût de cette assimilation entre février et décembre 2020.

Pour les ouvriers, un budget a été prévu pour les caisses de vacances.

Pour les employés, les employeurs recevront une aide directe. Un avis n° 1280 du CNT du 27 octobre 2020 explique comment cette aide se calculera.

Tout d'abord, le pourcentage de compensation est déterminé pour chaque employeur.

Pour chaque employeur, on détermine un pourcentage qui indique dans quelle mesure l'employeur concerné a eu recours au CTFM corona pour le deuxième trimestre 2020. Ce pourcentage est le résultat du rapport entre le nombre effectif de jours de CTFM corona par employé et le nombre normal de jours d'occupation par employé au cours de ce trimestre auprès de cet employeur. Ces pourcentages sont additionnés pour tous les employés du même employeur, puis le pourcentage moyen est calculé.

Ce pourcentage est déterminant pour l'octroi de la compensation:

- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour moins de 10 % au CTFM ne reçoivent pas de compensation;
- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour entre 10 % et 20 % au CTFM reçoivent une compensation de 33 %, qui s'applique à la part des cotisations sociales et du précompte professionnel sur le pécule de vacances;
- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour entre 20 % et 50 % au CTFM reçoivent une compensation de 66 %, qui s'applique à la part des cotisations sociales et du précompte professionnel sur le pécule de vacances;
- les entreprises qui au Q2 de 2020 ont eu recours pour plus de 50 % au CTFM reçoivent une compensation de 100 %, qui s'applique à la part des cotisations sociales et du précompte professionnel sur le pécule de vacances.

Ensuite, pour les trimestres 2, 3 et 4/2020, le résultat du rapport entre le nombre effectif de jours de CTFM corona par employé et le nombre normal de jours d'occupation par employé auprès de l'employeur concerné est additionné et multiplié par le pourcentage de compensation correspondant.

Le poids de l'employeur concerné par rapport à l'ensemble des employeurs concernés est déterminé sur la base du résultat de cette multiplication.

Finalement, le budget global mis à disposition est réparti entre les employeurs concernés sur la base du poids attribué à chacun des employeurs.

Cette méthode de travail tient compte tant des employés qui travaillent à temps plein que de ceux qui travaillent à temps partiel. Pour les employés qui travaillent à temps partiel, le calcul est réalisé en heures plutôt qu'en jours.

Le calcul de cette compensation est une opération unique qui sera réalisée dans le courant du deuxième trimestre 2021.

Les employeurs concernés pourront néanmoins transférer le crédit inutilisé aux trimestres suivants de l'année 2021.

Le budget global attribué à titre de compensation aux employeurs d'employés sera mis à disposition par le SPF ETCS.

Nous ne manquerons pas vous tenir au courant lorsque tout ceci sera fixé sur le plan légal.

Sources :

- L'arrêté royal du 13 septembre 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, pour la période du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 30 septembre 2020 inclus, *M.B.*, 24 septembre 2020.

- L'arrêté royal du 22 décembre 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, pour la période du 1^{er} septembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, *M.B.*, 31 décembre 2020.
