

Fin de la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure due au coronavirus et à la guerre en Ukraine

Par DE BOECK Ilona - Legal advisor Sr. , le 17 juin 2022

À compter du 1er juillet 2022, les entreprises qui seraient toujours confrontées à un manque de travail causé par le coronavirus ou la guerre en Ukraine devront suivre les procédures classiques de chômage économique pour ouvriers et employés. La procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure prendra en effet fin le 30 juin 2022. Plusieurs assouplissements temporaires sont toutefois prévus et dans certains cas, la procédure classique de chômage temporaire pour force majeure devra être suivie.

La procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure causée par le coronavirus ou la guerre en Ukraine prendra définitivement fin le 30 juin 2022. Par conséquent, les entreprises qui éprouveraient toujours des difficultés à occuper leur personnel en raison d'un manque de travail devront suivre les procédures classiques de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers et les employés. Pour plus de détails, consultez notre [article](#) à ce sujet.

L'ONEm et le gouvernement ont toutefois prévu certains assouplissements temporaires. Il s'agit d'une part d'assouplissements qui étaient déjà d'application pour la procédure simplifiée et, d'autre part, d'assouplissements visant les procédures classiques de chômage économique pour les ouvriers et les employés.

Enfin, dans certaines situations, il pourra toujours être question d'une situation de force majeure (par exemple, si un travailleur en quarantaine à cause du coronavirus ne peut pas télétravailler). La procédure classique de chômage temporaire pour force majeure sera alors d'application.

1. Assouplissements prévus pour la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure et toujours d'application

Les assouplissements suivants continuent de s'appliquer :

- la dispense de stage pour le travailleur (comme c'est le cas pour les autres formes de chômage temporaire). Cette dispense serait définitive ;
- jusqu'au 31/12/2022, le travailleur est dispensé d'utiliser une carte de contrôle C3.2A (qui ne doit donc pas être enregistrée dans le livre de validation) et, par conséquent, l'employeur ne doit pas les déclarer ;
- l'employeur ne doit pas effectuer de DRS scénario 2. Il devra uniquement remplir une DRS scénario 5 à la fin du mois, et ce jusqu'au 31/12/2022.

Toutes les autres règles de la procédure simplifiée disparaissent à partir du 1er juillet 2022. Concrètement, un travailleur en chômage économique (ou en chômage temporaire pour cause de force majeure « classique » comme mentionné dans le point 3 ci-après) ne recevra plus le complément de 6,10 euros par jour de chômage, à charge de l'ONEm. Dès le 1er juillet 2022, il aura uniquement droit au supplément par jour de chômage temporaire prévu dans le cadre du chômage économique (ou, le cas échéant, dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure "classique"). Son allocation de chômage temporaire s'élèvera à 65 % (et plus 70 %) de son salaire moyen plafonné et le taux de précompte professionnel repassera à 26,75 % (contre 15 % jusqu'à présent).

2. Assouplissements concernant les procédures classiques de chômage économique pour les ouvriers et les employés

Tant pour le chômage économique des ouvriers que pour celui des employés

- Jusqu'au 31/12/2022, le délai pour envoyer la communication électronique à l'ONEm sera réduit à 3 jours, au lieu de 7 ;
- Jusqu'au 31/12/2022, le délai pour envoyer la notification aux ouvriers/employés et éventuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale sera également ramené à 3 jours, au lieu de 7.

Si un arrêté royal prévoit un délai plus court pour votre secteur, ce délai s'applique.

Toutes les autres règles de la procédure classique de chômage économique continuent de s'appliquer à compter du 1er juillet 2022 (comme la durée maximale et la communication mensuelle à l'ONEm du 1er jour de chômage effective via le portail de l'ONSS).

Uniquement pour le chômage économique des ouvriers

En principe, l'employeur pourra placer un ouvrier en chômage temporaire pendant :

- maximum 4 semaines consécutives lorsque la suspension est complète, en respectant une semaine de travail obligatoire avant toute nouvelle période de chômage ;
- maximum 3 mois consécutifs 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 une nouvelle période de chômage.

S'il existe dans la commission paritaire un régime dérogatoire sectoriel prévoyant des périodes plus longues que celles mentionnées ci-dessus, ce sont ces périodes plus longues qui sont applicables.

Jusqu'au 31/12/2022, il y a un assouplissement en ce qui concerne la réglementation de la semaine de travail obligatoire. L'employeur peut :

- après 4 semaines de suspension complète, introduire une semaine de reprise du travail ;
- ou après 8 semaines de suspension complète, introduire deux semaines de reprise du travail ;
- ou après 12 semaines de suspension complète, introduire trois semaines de reprise du travail.

Attention ! La période de suspension demandée par l'employeur dans la notification préalable envoyée à l'ONEm ne peut jamais dépasser 4 semaines ! Toutefois, l'employeur peut, après l'expiration du régime, demander immédiatement un nouveau régime qui suit le régime précédent sans interruption.

Uniquement pour le chômage économique des employés

La procédure classique

Pour mettre ses employés en chômage temporaire pour raisons économiques, l'entreprise doit être considérée comme une «entreprise en difficulté», autrement dit, elle doit remplir un des critères suivants :

- une diminution du chiffre d'affaires ou de la production d'au moins 10 % durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime, par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- un taux de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS durant le trimestre précédant le trimestre de la demande ;
- une baisse d'au moins 10 % des commandes durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime, par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- une reconnaissance en tant que telle par le ministre de l'Emploi.

L'employeur devra remettre à l'ONEm un formulaire [C106 A](#) dans lequel il démontrera qu'il remplit un de ces critères. Ce formulaire doit être renvoyé en principe par recommandé au service «Chômage temporaire» du bureau du chômage compétent pour le siège social de l'entreprise au moins 14 jours avant la première notification du chômage temporaire pour raisons économiques aux employés.

En outre, l'employeur doit également être lié par une CCT ou un plan d'entreprise lorsqu'il souhaite mettre ses employés en chômage temporaire pour raisons économiques. Jusqu'au 30 juin 2023, il peut toutefois se tourner vers la CCT no 159 du CNT qui permet de placer des employés en chômage temporaire pour raisons économiques sans devoir conclure une CCT ou un plan d'entreprise.

Les assouplissements

Si l'employeur invoque une diminution substantielle d'au moins 10 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, il peut comparer la situation de l'un des quatre trimestres précédant la demande de chômage économique employés avec la situation du trimestre correspondant des trois dernières années calendrier (2021, 2020 et 2019), et pas uniquement avec celle du trimestre correspondant des deux dernières années.

Si l'employeur invoque un taux de chômage temporaire des ouvriers d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS dans le trimestre qui précède celui de la demande, il peut prendre en considération le chômage temporaire pour raisons économiques, mais aussi le chômage pour force majeure causée par le coronavirus ou la guerre en Ukraine.

Compte tenu de ces assouplissements, l'ONEm a prévu un formulaire [C106A - RÉGIME TRANSITOIRE](#), qui peut être utilisé du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2022.

En principe, ce formulaire doit être transmis par courrier recommandé ou par mail au moins 14 jours avant l'envoi de la première communication suspension employé en raison d'un manque de travail :

- soit au service Chômage temporaire du bureau de l'ONEm compétent si l'employeur s'appuie sur une CCT (la CCT n° 159 du CNT, une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise) ;
- soit à la direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS si l'employeur s'appuie sur un plan d'entreprise.

L'ONEm a néanmoins précisé qu'il fera preuve de souplesse quant au délai (autrement dit, qu'il acceptera un délai inférieur à 14 jours).

Normalement, l'employeur doit envoyer à l'ONEm une communication «suspension employés en raison d'un manque de travail» au plus tôt 14 jours après l'envoi du formulaire C106A. L'ONEm acceptera néanmoins que l'employeur envoie cette communication dès que l'ONEm l'aura informé que les conditions préliminaires pour être considéré comme entreprise en difficulté ont été acceptées.

Le formulaire C106A ou C106A-REGIME TRANSITOIRE n'est pas nécessaire si l'employeur a déjà prouvé, par le passé, qu'il satisfait aux conditions préliminaires et que la CCT ou le plan d'entreprise qu'il invoque est encore applicable.

3. Quand peut-on recourir à la procédure classique de chômage temporaire pour force majeure ?

Il sera toujours question de force majeure dans les cas suivants :

- le travailleur a attrapé le covid-19, doit se mettre en quarantaine, mais ne peut pas télétravailler (et n'est pas en incapacité de travail).
- jusqu'au 31/12/2022, le travailleur peut s'absenter pour garder un enfant avec lequel il cohabite qui ne peut se rendre à l'école, à la crèche ou dans un centre d'accueil pour personnes handicapées parce que :
 - la crèche, l'école ou le centre d'accueil pour personnes handicapées est (partiellement ou entièrement) fermé à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus;
 - l'enfant lui-même doit être mis en quarantaine ou en isolement afin de limiter la propagation du coronavirus.

Dans ces situations, la procédure classique de chômage temporaire pour force majeure peut être suivie. L'employeur devra donc envoyer à l'ONEm une communication électronique de chômage temporaire pour force majeure, accompagnée des pièces nécessaires justifiant la force majeure (un certificat de quarantaine, une attestation de garde d'enfant pour fermeture corona, une attestation de garde d'enfant pour quarantaine corona, etc.).

Source : www.onem.be