

FAQ CORONA

Cette FAQ est constamment mise à jour sur la base des questions qui sont posées sur le terrain.

Cette version est actualisée au 14.12.2021

Contenu :

FAQ CORONA	1
Contexte général : les mesures dans le cadre de la pandémie du coronavirus ...	9
Contexte.....	9
Remarque préliminaire.....	10
Points d'attention	10
Quand le chômage temporaire à la suite du coronavirus est-il possible ?	12
Situations possibles (liste non exhaustive).....	12
Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'il y a trop peu de travail en raison de la crise du coronavirus ?	12
Une entreprise doit arrêter la production car le nombre minimal de travailleurs essentiel pour que la production puisse continuer n'est pas disponible, p.ex. en raison de maladie, de quarantaine médicale, d'absence de garde pour les enfants... Est-ce que du chômage temporaire peut être demandé pour les travailleurs qui, de ce fait, ne peuvent pas travailler ? ...	12
Les fournisseurs sont-ils autorisés à mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère impossible d'occuper ces derniers à la suite de la fermeture d'un client ?	12
Les employeurs qui dépendent d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison du coronavirus peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire?	12
Occupation auprès d'un entrepreneur/employeur que le client n'autorise plus à travailler sur le chantier ou à son domicile ?	12
Puis-je solliciter du chômage temporaire pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours ?	13
Un certain nombre de travailleurs sont en chômage temporaire dans une fonction spécifique. Un nouveau contrat de travail peut-il être conclu pour accomplir le même travail ?	14
Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il estime que les conditions sanitaires ne sont pas remplies ?	14
Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il ne dispose pas de solution de garde pour ses enfants ?	14
La distinction entre les raisons économiques, la force majeure imputable au coronavirus et les autres motifs de suspension.....	15

Contexte	15
Jusqu'au 31.08.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.03.2022 inclus.....	15
À partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus.....	15
Pas de changement.....	15
Force majeure à la suite du coronavirus : dans quels cas cela sera-t-il encore possible à partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus ?	17
Principe.....	17
Qu'entend-on par secteur particulièrement touché ?.....	17
Qu'entend-on par entreprise particulièrement touchée ?.....	19
Quelle qualification dois-je choisir : appartenir à un secteur particulièrement touché ou être une entreprise particulièrement touchée ?.....	19
Comment puis-je apporter la preuve que je suis, en septembre 2020, une entreprise particulièrement touchée ou que j'appartiens à un secteur particulièrement touché ?.....	20
La force majeure imputable au coronavirus doit-elle s'appliquer à toute l'entreprise ?	21
Je peux, en tant qu'entreprise particulièrement touchée ou en tant qu'entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché, encore invoquer la force majeure Corona à partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus. Concrètement, que dois-je faire ?	22
Point de départ.....	22
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?.....	22
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	22
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5"	22
Je peux encore introduire du chômage temporaire pour force majeure corona à partir du 01.10.2020. Que dois-je faire concrètement ?	24
Point de départ.....	24
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?.....	24
Informé le travailleur de la suspension pour force majeure ?.....	24
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	25
Effectuer une déclaration « DRS scénario 5 ».....	25
Je souhaite invoquer la force majeure mais pour une autre raison. Que dois-je faire ?	26
Point de départ.....	26
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?.....	26
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	26
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier	26
Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée pour des travailleurs qui ne sont pas malades mais qui ne sont malgré tout pas en mesure de travailler ?	27
Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?.....	27
Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ?	27

Puis-je être mis en chômage temporaire pour me faire tester sur la base du résultat du Self Assessment Testing Tool (outil d'auto-évaluation) ?	28
Puis-je être mis en chômage temporaire parce que je ne peux pas porter de masque pour des raisons médicales ?	30
Puis-je être mis en chômage temporaire si j'ai un problème de garde pour un enfant?	30
Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?	32
L'employeur lui-même est contaminé ?	32
Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?	33
Que dois-je faire pour instaurer du chômage temporaire pour force majeure due au fait que le travailleur s'est vu délivrer un certificat de quarantaine ou ne dispose pas de garde pour un enfant suite à la fermeture de l'école ou la quarantaine d'un enfant ? La communication à l'ONEM – situation en septembre 2020	33
Que dois-je faire pour introduire du chômage temporaire à la suite d'une force majeure parce que le travailleur dispose d'un certificat de mise en quarantaine ou ne dispose pas de garde pour un enfant suite à la fermeture de l'école ou la quarantaine d'un enfant? La communication à l'ONEM – situation à partir d'octobre 2020	34
Raisons économiques – situation à partir du 01.09.2020.....	35
Point de départ.....	35
Pour les employés ou pour les ouvriers ?.....	35
Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?	35
En quoi consistent les « conditions préliminaires » à remplir pour les employés ?.....	37
La condition préliminaire relative au Brexit (employés et ouvriers !).....	38
Quelle condition préliminaire puis-je invoquer ? La condition « existante » ou la « nouvelle » condition ?	39
Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM	39
La communication à l'ONEM du 1er jour effectif de chômage temporaire...	40
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	41
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier	41
Quid du chômage temporaire reposant sur un autre motif de suspension ?	42
Quels sont ces autres motifs de suspension ?	42
Que dois-je faire ?.....	42
SCHEMA : en tant qu'employeur, que dois-je faire lorsque j'instaure du chômage temporaire – situation en septembre 2020 ?	44
Explication.....	44
Quelle procédure ?	45
SCHÉMA : que dois-je faire en tant qu'employeur si j'introduis du chômage temporaire ? – situation à partir d'octobre 2020 jusque mars 2022 inclus.....	47
Explication.....	47
Quelle procédure?	48
Situations de travail spécifiques ?	49
Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?	49

Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus ? Situation avant le 01.09.2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.03.2022 inclus.	49
Je suis contractuel dans un service public. Est-il possible d'introduire pour moi du chômage temporaire pour force majeure à la suite du coronavirus ? Situation en septembre 2020	49
Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte...). Puis-je invoquer du chômage temporaire ?.....	50
Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	51
Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin. Si le contrat est prolongé sans interruption, mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?.....	51
Je travaille dans le cadre d'un contrat de remplacement qui est « prolongé ». Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	52
Je travaille dans les liens de deux contrats différents auprès de deux employeurs différents. Puis-je être mis en chômage temporaire par un seul des deux employeurs ?.....	52
Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?.....	53
J'avais une promesse formelle de contrat de travail dans le cadre d'un évènement qui a été annulé. Puis-je demander du chômage temporaire pour les jours où j'aurais effectivement été occupé comme salarié ?.....	56
L'horeca ne va pas rouvrir le 1 ^{er} mai 2021 mais seulement le 8 mai 2021. Puis-je être mis en chômage temporaire entre le 1 ^{er} mai et le 8 mai ?	58
Je suis un travailleur occasionnel dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture. Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	59
Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?.....	60
Je travaille via une entreprise de titres-services pour différents clients. Je ne peux plus travailler chez un client mais bien chez l'autre/les autres. Est-ce que du chômage temporaire peut être invoqué pour moi ?	60
Je travaille en tant que salarié durant une période de congé sans solde dans l'enseignement. Puis-je être mis en chômage temporaire durant cette occupation salariée ?.....	60
Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ? ..	61
Je suis un stagiaire en formation professionnelle. Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	61
Je suis une formation en alternance. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?.....	61
J'habite à l'étranger et je travaille en Belgique. Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	62
Je suis travailleur frontalier. J'ai un contrat de travail en France et un autre en Belgique. Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire en Belgique?.....	63
Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?.....	63
Je relève du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer. Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	64

Je suis un travailleur détaché à l'étranger. Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	64
Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?.....	64
Je travaille dans le secteur non-marchand (à profit social). Puis-je être mis en chômage temporaire ?.....	65
Puis-je, en tant que travailleur occupé dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, être mis en chômage temporaire ?.....	65
Est-il possible de solliciter du chômage temporaire pour force majeure pour les clubs sportifs ?.....	65
Puis-je, en tant que travailleur art. 60 §7 (mis à disposition, par le CPAS, d'utilisateurs qui mettent leurs travailleurs en chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus), être également mis en chômage temporaire ?	
Qui effectue les formalités ?	66

Que dois-je faire comme travailleur pour demander des allocations?.....67

Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	67
Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?	67
Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?.....	67
Comment dois-je demander les allocations ?	68
Que se passe-t-il ensuite ?	68
Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ?	68
!! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage	68

Quel est le montant de mon allocation comme chômeur temporaire ?.....69

Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?.....	69
Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté?.....	70
Puis-je obtenir une prime de protection ?	70
Mon employeur peut-il payer un complément en plus de l'allocation de chômage majorée ?	71
Mon employeur peut-il continuer à m'octroyer des avantages extralégaux (voiture de société, téléphone portable...) si je bénéficie d'allocations de chômage temporaire ?	71
Que faire si je constate que j'ai reçu trop d'allocations étant donné que mon employeur a fait une déclaration erronée du nombre d'heures de chômage temporaire pour le mois en question ?.....	71

Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ?72

Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ou effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur ?	72
Que se passe-t-il si je commence à travailler dans un secteur « vital » pendant mon chômage temporaire ou durant une période de RCC (prépension) ?.....	72

Qu'en est-il si j'entame une occupation dans un secteur « crucial » pendant mon chômage temporaire ?	74
Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?	74
L'avantage « Tremplin-indépendant » qui permet de conserver, durant l'exercice d'une activité accessoire en qualité d'indépendant, son droit aux allocations de chômage pendant douze mois, pourra-t-il être prolongé en raison de la difficulté d'exercer l'activité pendant la crise du coronavirus ?	75
Puis-je commencer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus?	76
Puis-je, en tant que chômeur, exercer des activités bénévoles tout en conservant mes allocations ?	76
Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile ou comme ambulancier volontaire pendant mon chômage temporaire pendant mon chômage temporaire tout en conservant mes allocations ?	77
Je suis en chômage temporaire. Puis-je être aidant proche ?	78

Quelles sont mes obligations pendant une période de chômage temporaire ? ..79

Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?	79
Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ?	79
Dois-je, en tant que travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure, être inscrit comme demandeur d'emploi ?	79
Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ?	79
Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?	80
Puis-je bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période au cours de laquelle je suis exclu du droit aux allocations ?	81
Je me trouve dans une période de chômage temporaire. Un congé-éducation est prévu. Que se passe-t-il maintenant ?	81
J'ai réduit mes prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière. Est-ce que je peux cumuler mon indemnisation en crédit-temps et des allocations de chômage temporaire ?	81
Je suis en interruption de carrière/crédit-temps et j'exerce pendant cette période une activité accessoire autorisée comme salarié. Puis-je être mis en chômage temporaire pour cette activité accessoire ?	81
Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/crédit-temps ?	82
Puis-je cumuler le congé parental corona avec des allocations de chômage temporaire ?	82
Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la crise du coronavirus ?	83
Puis-je travailler ?	83

Questions spécifiques concernant la procédure **84**

Comment un employeur dont le siège social se situe à l'étranger doit-il s'y prendre pour déclarer du chômage temporaire ?	84
---	----

Quid si une période de chômage pour raisons économiques est concomitante d'une période de chômage pour force majeure ?	84
Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre une force majeure/des raisons économiques et une action sociale (grève) ?	85
Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre la force majeure/les raisons économiques et le congé de naissance, d'adoption, le congé parental d'accueil ou le petit chômage ?	86
Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ?	86
Pour certains types de chômage temporaire pour raisons économiques, il faut introduire une semaine de travail obligatoire après une suspension. Peut-il y être dérogé ?	87
Qu'en est-il de la fermeture collective pour vacances annuelles dans le secteur de la construction ?	87
Puis-je mettre un travailleur en chômage temporaire pendant une partie de la journée de travail ?	87
Pour combien d'heures maximum est-ce qu'un travailleur peut être mis en chômage temporaire?	89
Je suis un employeur dans le secteur de la construction. Normalement, je dois encoder les numéros des cartes de contrôle dans la Dimona. Mais il n'y a pas de cartes de contrôle ?	89
Puis-je faire effectuer par d'autres travailleurs le travail des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire à la suite de la crise du coronavirus ?	90

L'influence du chômage temporaire sur le droit du travail et sur d'autres branches de la sécurité sociale91

Ai-je droit à un salaire pour le jour férié qui tombe dans une période de chômage temporaire pour force majeure ?	91
Le chômage temporaire est-il pris en compte pour déterminer le pécule de vacances et le nombre de jours de vacances ?	91
Qu'en est-il de la prime de fin d'année payée par mon employeur ou par un fonds ?	91
L'ONEM paie-t-il un supplément en compensation de la perte de la prime de fin d'année ou d'une partie de celle-ci ?	92

Divers94

Je suis chômeur complet et je perçois des allocations de chômage. Y a-t-il une adaptation du montant journalier de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?	94
Je suis chômeur complet et je perçois des allocations d'insertion en tant que jeune sortant des études. Y a-t-il une adaptation de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?	95
Je suis chômeur temporaire ou complet et je pars à l'étranger. Puis-je bénéficier d'allocations de chômage ?	96
Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?	97
Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?	101
Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un	

membre de sa famille ou, parce qu'il ou un membre de sa famille habitant sous le même toit, est considéré comme un patient à risque ?	102
Entre le 1er avril 2020 et le 30 septembre 2021 et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022 , vous avez perçu des droits d'auteur ou des droits voisins à la suite d'activités artistiques ?	103
Vous n'êtes pas admissible au bénéfice des allocations de chômage complet ordinaires mais vous avez exercé des activités artistiques ou des activités techniques dans le secteur artistique entre le 13 mars 2019 et le 30 septembre 2021 et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022 ?	103
Je travaille à temps partiel et je bénéficie d'une allocation complémentaire de l'ONEM. J'ai perçu une prime unique en lien avec la crise du coronavirus.	104
J'ai quitté mon travail pour entamer une formation qui sera suivie par une occupation. Cette occupation n'aura pas lieu en raison de la crise du coronavirus. Que va-t-il se passer ?	104
J'ai quitté mon emploi pour commencer un nouveau travail, mais il est annulé en raison de la crise du coronavirus. Que dois-je faire maintenant ?	105
Puis-je suivre une formation pendant une période de chômage temporaire ?	105
L'ONEM accordera-t-il les avantages liés à une formation professionnelle (individuelle) FP(I) qui a débuté après le 13 mars 2020 ?	106
La formation que je suis avec l'accord du service régional de l'emploi est suspendue. Puis-je conserver mes allocations de chômage ?	106
Un travailleur engagé auprès de l'employeur à l'issue d'une formation professionnelle individuelle (FPI) peut-il être mis en chômage temporaire ?	106
J'ai besoin d'une attestation pour ma banque pour pouvoir obtenir un report de paiement pour un prêt ?	107
En tant que chômeur temporaire, je peux bénéficier de certains avantages octroyés par les différentes autorités. Ai-je besoin pour cela d'une attestation ?	107

Contexte général : les mesures dans le cadre de la pandémie du coronavirus

Contexte

Pour ce qui concerne les mesures fédérales actuelles (depuis le 19.10.2020) :

[28 OCTOBRE 2020 - Arrêté ministériel portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19](#)

[14 AOÛT 2021 - Loi relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique](#)

[28 OCTOBRE 2021 - Arrêté royal portant la déclaration de la situation d'urgence épidémique concernant la pandémie de coronavirus COVID-19](#)

[28 OCTOBRE 2021 - Arrêté royal portant les mesures de police administrative nécessaires en vue de prévenir ou de limiter les conséquences pour la santé publique de la situation d'urgence épidémique déclarée concernant la pandémie de coronavirus COVID-19](#)

[Comité de concertation du 16 octobre 2020](#)

[Comité de concertation du 23 octobre 2020](#)

[Comité de concertation du 30 octobre 2020](#)

[Comité de concertation du 27 novembre 2020](#)

[Comité de concertation du 18 décembre 2020](#)

[Comité de concertation du 30 décembre 2020](#)

[Comité de concertation du 8 janvier 2021](#)

[Comité de concertation du 22 janvier 2021](#)

[Comité de concertation du 5 mars 2021](#)

[Comité de concertation du 19 mars 2021](#)

[Comité de concertation du 24 mars 2021](#)

[Comité de concertation du 14 avril 2021](#)

[Comité de concertation du 23 avril 2021](#)

[Comité de concertation du 28 avril 2021](#)

[Comité de concertation du 11 mai 2021](#)

[Comité de concertation du 4 juin 2021](#)

[Comité de concertation du 18 juin 2021](#)

[Comité de concertation du 19 juillet 2021](#)

[Comité de concertation du 20 août 2021](#)

[Comité de concertation du 17 septembre 2021](#)

[Comité de concertation du 26 octobre 2021](#)

[Comité de concertation du 17 novembre 2021](#)

[Comité de concertation du 26 novembre 2021](#)

[Comité de concertation du 3 décembre 2021](#)

Remarque préliminaire

Si le chômage temporaire est possible, la force majeure ou les raisons économiques pourront, selon le cas, être invoquées.

Jusqu'au 31.08.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2020 jusqu'au **31.03.2022** inclus, toutes les formes de chômage temporaire imputables au coronavirus peuvent être déclarées comme du chômage temporaire pour cause de force majeure corona, et ce même s'il s'agit, à strictement parler, de chômage économique et même s'il est encore possible de travailler certains jours par semaine.

La procédure à suivre est une procédure simplifiée : l'employeur ne doit pas communiquer le chômage temporaire à l'ONEM. Il lui suffit, à la fin du mois, de déclarer dans la DRS scénario 5 le chômage temporaire comme du chômage temporaire pour force majeure corona.

À partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus, la distinction entre les deux motifs de suspension sera établie de manière plus stricte.

Points d'attention

Certaines mesures expliquées dans cette FAQ sont prolongées une dernière fois, et ce jusqu'au **31.03.2022**.

En revanche, d'autres mesures arrivent à échéance le 30.09.2021.

Sont encore prolongées jusqu'au **31.03.2022** :

Quelles mesures ?
La possibilité de requalifier le chômage temporaire pour raisons économiques en force majeure sans déclaration préalable.
La possibilité d'invoquer le chômage temporaire pour force majeure en raison de l'absence de solution de garde d'un enfant qui, en raison du coronavirus, ne peut se rendre à l'école ou à la garderie.
La procédure simplifiée de demande de chômage temporaire pour force majeure.
La dispense des conditions d'admissibilité pour le chômage temporaire pour raisons économiques
Le relèvement du pourcentage d'indemnisation ainsi que du montant minimal de l'allocation de chômage temporaire.

[L'octroi d'un complément de 5,74 euros par jour aux chômeurs temporaires pour force majeure.](#)

[Le précompte professionnel réduit sur l'allocation de chômage temporaire.](#)

[La dispense, en tant qu'employeur, de délivrer la carte de contrôle chômage temporaire et de l'inscrire dans le livre de validation.](#)

[La dispense de l'obligation, en tant que chômeur temporaire, de s'inscrire comme demandeur d'emploi.](#)

La possibilité de cumuler une [profession accessoire](#) ou une [pension](#) avec les allocations de chômage temporaire et la dispense de l'obligation de le déclarer.

!! Ne sont plus prolongées au-delà du 30.09.2021

Quelles mesures ?

[La prolongation de la durée du droit aux allocations d'insertion.](#)

[La fixation du montant des allocations de chômage en tant que chômeur complet.](#)

[La période de la mesure « Tremplin indépendants ».](#)

[La possibilité de travailler dans un secteur vital, dans le secteur des soins, dans un centre de suivi des contacts ou dans un centre de vaccination moyennant le maintien partiel des allocations.](#)

Quand le chômage temporaire à la suite du coronavirus est-il possible ?

Situations possibles (liste non exhaustive)

Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'il y a trop peu de travail en raison de la crise du coronavirus ?

Les entreprises qui restent ouvertes mais qui, en raison de la crise du coronavirus, ont trop peu de travail pour pouvoir continuer à occuper tous les travailleurs (en raison d'une baisse du chiffre d'affaires, de la production, des commandes, etc.), peuvent mettre en chômage temporaire les travailleurs qu'il est impossible de continuer à occuper.

Une entreprise doit arrêter la production car le nombre minimal de travailleurs essentiel pour que la production puisse continuer n'est pas disponible, p.ex. en raison de maladie, de quarantaine médicale, d'absence de garde pour les enfants... Est-ce que du chômage temporaire peut être demandé pour les travailleurs qui, de ce fait, ne peuvent pas travailler ?

Lorsqu'il n'est plus possible de continuer la production car le nombre minimal de travailleurs essentiel n'est plus disponible, le chômage temporaire peut être invoqué.

Les fournisseurs sont-ils autorisés à mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère impossible d'occuper ces derniers à la suite de la fermeture d'un client ?

Oui, les travailleurs qui ne peuvent plus être occupés peuvent être mis en chômage temporaire.

Exemple : un fournisseur dans l'horeca qui est touché par la fermeture de l'horeca peut invoquer du chômage temporaire pour les travailleurs qui, de ce fait, ne peuvent plus continuer d'être occupés.

Les employeurs qui dépendent d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison du coronavirus peuvent-ils mettre leurs travailleurs en chômage temporaire ?

Oui, les travailleurs qui ne peuvent plus être occupés peuvent être mis en chômage temporaire.

Occupation auprès d'un entrepreneur/employeur que le client n'autorise plus à travailler sur le chantier ou à son domicile ?

Exemple :

Une entreprise de construction travaillait dans une maison de repos, mais elle ne peut plus y travailler.

Le travailleur qui ne peut plus être occupé au travail peut être mis en chômage temporaire.

Il faut toujours vérifier s'il n'est pas possible de proposer un travail de remplacement (éventuellement auprès d'un autre client).

Attention : Le chômage temporaire peut uniquement être demandé pour une journée complète, et non, par exemple, lorsqu'un client se décommande dans la matinée, mais que des activités sont encore prévues chez un autre client l'après-midi.

Puis-je solliciter du chômage temporaire pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours ?

Oui, c'est possible dans certaines situations.

Exemple

Il s'agit d'un changement d'emploi et le nouveau contrat de travail a été signé avant la crise du coronavirus mais n'a pas pu prendre cours immédiatement à ce moment-là parce que le travailleur devait encore démissionner et prester un préavis.

Les parties ne peuvent pas avoir signé le contrat de travail à un moment où il était déjà établi qu'en raison de la crise du coronavirus, le début de l'exécution n'était en principe plus possible.

Chômage temporaire dans le cadre de contrats de travail signés :

- après le 15 octobre pour une occupation dans l'horeca (décision de fermeture de l'horeca = 16.10) ;
- après le 29 octobre dans des magasins ou des services non essentiels (décision de fermeture de ces magasins et services = 30.10).

ne peut pas, pour cette raison, être accepté, sauf s'il est satisfait cumulativement aux conditions suivantes:

- l'entrée en service est nécessaire pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise (par exemple, en remplacement d'un travailleur qui est un chaînon indispensable pour assurer le fonctionnement de l'entreprise) ;
- dans l'entreprise, on travaille encore partiellement de manière régulière (par exemple, on travaille encore régulièrement deux jours par semaine).

Les contrats de travail ne peuvent en aucun cas être antidatés.

L'ONEM effectuera des contrôles à ce sujet. Il est demandé aux employeurs et aux travailleurs de conserver les pièces nécessaires qui démontrent leur bonne foi. Une déclaration Dimona concernant une occupation dans le futur qui a été exercée avant la date à laquelle les autorités ont pris la décision de la fermeture, peut valoir comme preuve de la bonne foi.

Il ne sera pas non plus accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail conclu. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation « fictive » dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire.

Voir aussi éventuellement les questions suivantes :

[Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?](#)

[Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin. Si le contrat est prolongé sans interruption, mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?](#)

Un certain nombre de travailleurs sont en chômage temporaire dans une fonction spécifique. Un nouveau contrat de travail peut-il être conclu pour accomplir le même travail ?

Non.

Si l'employeur a recours au chômage temporaire corona, il ne peut pas sous-traiter à des tiers (par exemple des intérimaires) le travail qui est normalement effectué par le travailleur, ni le confier à des étudiants. Le fait qu'il suspende le contrat de travail pour raisons économiques ou pour force majeure n'a aucune incidence.

Il est donc également interdit de recruter un travailleur pour l'exécution d'un même travail que celui du travailleur permanent mis en chômage temporaire. S'il n'y a plus de manque de travail ou d'impossibilité d'exécuter le contrat de travail, le travailleur permanent doit reprendre son régime de travail habituel

Exemple : un travailleur à temps plein est mis en chômage temporaire 2 jours par semaine. À un moment donné, la charge de travail augmente à nouveau. Ce travailleur doit d'abord reprendre son travail à temps plein avant qu'un nouveau travailleur ne puisse être recruté.

Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il estime que les conditions sanitaires ne sont pas remplies ?

En principe, le travailleur ne peut pas être mis en chômage temporaire, étant donné qu'il y a du travail.

Lorsque le travailleur estime que les conditions sanitaires ne sont cependant pas remplies, il doit s'adresser à son employeur. La question relève alors des conditions de travail et du paiement d'un salaire et pas de l'octroi du chômage temporaire.

Qu'en est-il si l'entreprise redémarre et que l'employeur rappelle l'ensemble du personnel au travail, mais que le travailleur refuse de retourner travailler parce qu'il ne dispose pas de solution de garde pour ses enfants ?

En principe, le travailleur ne peut pas continuer à bénéficier du chômage temporaire, étant donné qu'il y a du travail.

Voir néanmoins les questions :

« [Puis-je être mis en chômage temporaire si j'ai un problème de garde pour un enfant?](#) »

La distinction entre les raisons économiques, la force majeure imputable au coronavirus et les autres motifs de suspension

Contexte

Jusqu'au 31.08.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.03.2022 inclus

Jusqu'au 31.08.2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.03.2022 inclus, l'ONEM accepte que du chômage temporaire imputable à la pandémie du coronavirus soit qualifié de chômage pour force majeure, et ce même si les causes sous-jacentes sont économiques (voir exemples ci-dessus).

Dans pareille situation, un employeur pourra choisir soit d'invoquer la force majeure (avec une procédure simplifiée), soit de (continuer à) invoquer les raisons économiques (pour autant que les procédures existantes continuent à être appliquées).

À partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus

À partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus, une distinction plus stricte sera opérée entre les raisons économiques et la force majeure.

La force majeure résultant de la pandémie du coronavirus pourra uniquement encore être invoquée en septembre 2020 par des secteurs et des entreprises particulièrement touchés par la crise.

Seuls ces secteurs et entreprises ainsi que leurs travailleurs pourront continuer à recourir à la procédure « simplifiée » en matière de chômage temporaire pour force majeure corona, c.-à-d., p. ex. ne pas faire de communication de la force majeure, ne pas utiliser de carte de contrôle, etc. Voir ci-après.

Pour les secteurs ou les entreprises qui ne sont pas particulièrement touchés par la crise du coronavirus, les procédures ordinaires à suivre pour instaurer du chômage temporaire pour raisons économiques s'appliquent à nouveau à partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus.

Sous certaines conditions, l'employeur pourra néanmoins suspendre le contrat de travail de ses travailleurs pendant une période plus longue. Voir ci-après.

Pas de changement

Pour les autres motifs de suspension (intempéries, accident technique, congé collectif, grève/lock-out ou force majeure pour un autre motif que le coronavirus), les procédures de communication du chômage temporaire habituelles restent d'application avant et après le 01.09.2020.

Exemples de force majeure pour un autre motif que le coronavirus : un incendie dans une entreprise, un piratage ou une tentative de piratage paralysant l'entreprise, un problème d'approvisionnement chez le

fournisseur bloquant la production, une panne d'électricité en dehors de l'entreprise, etc.

Force majeure à la suite du coronavirus : dans quels cas cela sera-t-il encore possible à partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus ?

Principe

Seuls des entreprises et des secteurs particulièrement touchés pourront encore invoquer une force majeure imputable au coronavirus pour leurs travailleurs.

Qu'entend-on par secteur particulièrement touché ?

Il s'agit de secteurs dans lesquels les activités ont sensiblement diminué en raison des mesures prises par le ministre de l'Intérieur, par exemple parce que certaines activités ne pourront toujours pas avoir lieu à partir du 01.09.2020.

Ces secteurs sont définis de manière formelle par la ministre de l'Emploi.

La liste est établie suivant le numéro de la commission paritaire et reprend deux types de secteurs :

- Les secteurs qui sont considérés dans leur ensemble comme des secteurs particulièrement touchés ;
 - Les secteurs qui sont considérés comme particulièrement touchés, mais *uniquement* dans la mesure où l'entreprise individuelle qui appartient à ce secteur effectue certaines activités et *uniquement* pour ses travailleurs qui effectuent ces activités déterminées.
-

Quels sont les secteurs qui sont considérés dans leur ensemble comme des secteurs particulièrement touchés ?

Ci-après appelés les commissions paritaires « particulièrement touchées dans leur ensemble ».

Il s'agit des commissions paritaires suivantes :

N° CP	Description
140.02	Sous-commission paritaire pour les taxis
227	Commission paritaire pour le secteur audio-visuel
302	Commission paritaire de l'industrie hôtelière
303.03	Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma
304	Commission paritaire du spectacle
329	Commission paritaire pour le secteur socio-culturel
333	Commission paritaire pour les attractions touristiques

Quels sont les secteurs qui sont considérés comme particulièrement touchés dans la mesure où certaines activités sont effectuées ?

Ci-après appelés les commissions paritaires « particulièrement touchées de manière limitée ».

N° CP	Description	Limitation aux activités suivantes
100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers	Limité aux activités liées à l'organisation d'événements et de fêtes foraines, ainsi qu'aux agences de voyage et aux tour-opérateurs
109	Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection	Limité à la location et au placement de tentes
111	Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique	Limité aux activités de construction aéronautique et de maintenance et réparation d'avions pour le transport de personnes et construction et montage en fonction de construction de scène
126	Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois	Limité à la location et au placement de matériel pour l'organisation de foires, d'exposition, de festivités; à la fabrication, la location et au placement de stands, de décors, de tribunes; à la location d'espaces pour des expositions, des foires, des festivités, l'exposition, permanente ou non, de marchandises, des manifestations de quelque genre que ce soit; à l'organisation de stands, d'expositions, de foires
139	Commission paritaire de la batellerie	Limité à la navigation de plaisance à des fins touristiques
140.01	Sous-commission paritaire pour les autobus et autocars	Limité aux autocars de tourisme
140.04	Sous-commission paritaire pour l'assistance en escale dans les aéroports	Limité aux activités liées au transport aérien de personnes
149.01	Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution	Limité au placement d'installations de sons et d'image dans le cadre de l'organisation d'événements
200	Commission paritaire auxiliaire pour employés	Limité aux activités liées à l'organisation d'événements et de fêtes foraines, aux agences de voyage et aux tour-opérateurs, ainsi qu'au transport de personnes par la route et par le rail
209	Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques	Limité aux activités de construction aéronautique et de maintenance et réparation d'avions pour le transport de personnes
215	Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	Limité à la location et au placement de tentes
226	Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique	Limité aux activités liées au transport aérien de personnes
314	Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté	Limité à l'exploitation de jacuzzis, cabines de vapeur et hammams
315	Commission paritaire de l'aviation commerciale	Limité aux activités liées au transport aérien de personnes

Exemple :

Vous êtes une entreprise d'autobus (CP 140.01) et vous travaillez exclusivement en sous-traitance pour le TEC. Vous n'appartenez pas à un secteur particulièrement touché.

Imaginons que parallèlement à vos activités pour le TEC, vous mettiez également à disposition des autocars dans le cadre de voyages touristiques. Pour ces activités (et non pour les activités pour le TEC !), et uniquement pour les travailleurs qui exercent ces activités, vous êtes censé appartenir à un secteur particulièrement touché.

Par conséquent, vous obtenez deux catégories de travailleurs et, dans ce cadre, vous pouvez appliquer une procédure souple pour une de ces catégories de travailleurs mais pas pour l'autre (p. ex. : déclarer du chômage temporaire, délivrer une carte de contrôle au travailleur...).

Qu'entend-on par entreprise particulièrement touchée ?

Il s'agit d'employeurs qui :

- durant le deuxième trimestre de 2020
- ont connu un certain nombre de jours de chômage temporaire
- pour cause de force majeure des suites de la pandémie du coronavirus ou pour raisons économiques
- pour leurs travailleurs (total des ouvriers et des employés)
- à concurrence d'au moins 20 % du nombre global de jours déclarés à l'ONSS (hormis un certain nombre de situations).

Par « employeur », on entend l'entité juridique et non l'unité d'exploitation ou d'établissement.

Remarque : pour déterminer si le pourcentage requis est atteint, il n'est tenu compte des intérimaires ni au niveau du bureau d'intérim, ni au niveau de l'utilisateur. Il n'en demeure pas moins que dès lors que l'on constate que l'utilisateur satisfait à la condition, le régime de la force majeure peut alors également être instauré pour les intérimaires occupés chez cet utilisateur.

Quelle qualification dois-je choisir : appartenir à un secteur particulièrement touché ou être une entreprise particulièrement touchée ?

Il est préférable de procéder en trois étapes :

1. Vous appartenez à une commission paritaire « particulièrement touchée dans son ensemble ». Vous pouvez invoquer cet argument pour tous les travailleurs qui relèvent de cette commission paritaire.

!! Attention : Si, pour vos travailleurs, vous relevez de différentes commissions paritaires (p. ex. *une pour les ouvriers et une pour les employés*), vous pouvez alors l'invoquer uniquement pour les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire « particulièrement touchée dans son ensemble », et non pour les autres travailleurs.

2. Vous n'appartenez pas (pour tous vos travailleurs) à une commission paritaire « particulièrement touchée dans son ensemble » (vos travailleurs appartiennent à une commission paritaire « particulièrement touchée de manière limitée » ou n'appartiennent pas dans leur ensemble à une commission paritaire mentionnée dans la liste).

Vérifiez d'abord si vous ne pouvez pas être considéré comme une entreprise particulièrement touchée. Vous pouvez en effet l'invoquer pour tous vos travailleurs.

3. Vous n'êtes pas une entreprise particulièrement touchée.

Vérifiez si vos travailleurs appartiennent à une commission paritaire « particulièrement touchée de manière limitée ». Vous pouvez uniquement l'invoquer pour les travailleurs qui exercent les activités pour lesquelles la limitation prévue pour cette commission paritaire s'applique.

Comment puis-je apporter la preuve que je suis, en septembre 2020, une entreprise particulièrement touchée ou que j'appartiens à un secteur particulièrement touché ?

Si vos travailleurs appartiennent aux commissions paritaires 140.02, 227, 302, 303.03, 304, 329 ou 333, vous ne devez entreprendre aucune démarche (voir l'étape 1 de la question précédente).

Si ce n'est pas le cas, complétez alors un formulaire C106A-CORONA-EPT (ENTREPRISE PARTICULIÈREMENT TOUCHÉE) (voir www.onem.be > Documentation > Formulaires).

Vérifiez d'abord si vous pouvez être considéré comme une entreprise particulièrement touchée sur la base du taux de chômage temporaire au deuxième trimestre de 2020 et complétez la rubrique III (voir l'étape 2 de la question précédente).

Si vous ne remplissez pas la condition de la rubrique III, vous pouvez compléter la rubrique II pour les travailleurs qui appartiennent aux commissions paritaires 100, 109, 111, 126, 139, 140.01, 140.04, 149.01, 200, 209, 215, 226, 314 ou 315 (voir l'étape 3 de la question précédente).

!! Attention : Vous pouvez être considéré comme appartenant à un secteur particulièrement touché uniquement pour les activités figurant dans la liste. Vous devez alors joindre une liste de travailleurs qui effectuent ces activités. Vous pouvez encore introduire du chômage temporaire sur la base de la notion de « secteur particulièrement touché » uniquement pour ces travailleurs.

Remarque : il n'est pas obligatoire que les travailleurs exercent uniquement l'activité reprise dans la liste. Dès l'instant où le travailleur exerce l'activité, il continue de relever du régime flexible, et ce même s'il exerce encore en parallèle une/d'autre(s) activité(s).

Envoyez le formulaire C106A-CORONA-EPT par mail au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel le siège social de votre entreprise est établi.

Si vous recevez une réponse positive, vous pourrez continuer à appliquer la force majeure du 01.09.2020 au 30.09.2020 inclus. Si vous recevez une

réponse négative, vous devrez alors vérifier si vous pouvez invoquer des raisons économiques (éventuellement le régime transitoire ; voir plus loin).

La force majeure imputable au coronavirus doit-elle s'appliquer à toute l'entreprise ?

Non.

En cas de force majeure imputable au coronavirus, il n'est pas nécessaire que l'entreprise ferme intégralement.

Dans la pratique, cela signifie :

- qu'il est possible de ne mettre que certains travailleurs ou départements en chômage temporaire pour force majeure ;
- que les travailleurs peuvent alterner des jours de force majeure avec des jours de travail.

Attention : le chômage temporaire doit toujours couvrir une journée de travail complète. Il n'est, par exemple, pas possible d'être en chômage temporaire pour force majeure le matin et de travailler l'après-midi, ou inversement.

Je peux, en tant qu'entreprise particulièrement touchée ou en tant qu'entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché, encore invoquer la force majeure Corona à partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus. Concrètement, que dois-je faire ?

Point de départ

Vous souhaitez instaurer du chômage pour force majeure Corona (et donc pas en vertu d'un autre motif) et vous êtes certain que votre entreprise est particulièrement touchée ou qu'elle relève d'un secteur particulièrement touché.

C'est ce qu'il ressort très clairement de la réponse que l'ONEM vous a donnée (voir chapitres précédents).

Vous trouverez, dans les blocs qui suivent, des explications sur ce que vous devez faire concrètement.

Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?

Vous devez en principe le faire par le biais d'une application électronique sur le site portail de la sécurité sociale www.socialsecurity.be >> rubrique "entreprises" >> services en ligne >> [chômage temporaire](#).

Étant donné que la procédure simplifiée continue d'être appliquée, vous n'êtes pas tenu de communiquer le chômage temporaire lié au coronavirus.

Cela vaut également pour le chômage temporaire pour force majeure découlant de l'introduction d'un certificat de quarantaine pour le travailleur qui n'est pas en mesure de télétravailler et qui se trouve dans une des situations pour lesquelles un certificat de quarantaine peut être délivré. Vous devez tenir le certificat de quarantaine à la disposition des services de contrôle de l'ONEM.

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Vous devez normalement délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Dans le cadre de la crise du coronavirus, cela n'est plus nécessaire (...).

Effectuer une déclaration "DRS scénario 5"

Vous devez introduire une DRS scénario 5 aussi vite que possible.

Sur la base de cette déclaration, l'ONEM peut :

- Déterminer le montant journalier de l'allocation du chômeur temporaire ;
- Déterminer le droit au chômage temporaire du travailleur pour les mois calendrier concernés.

L'employeur ne doit pas attendre la fin du mois pour cela, et doit le faire dans le courant du mois, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.

Allez pour ce faire sur www.socialsecurity.be >> rubrique entreprise >> Services en ligne >> DRS - Déclaration des risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> [Scenario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Je peux encore introduire du chômage temporaire pour force majeure corona à partir du 01.10.2020. Que dois-je faire concrètement ?

Point de départ

Vous souhaitez (ré)introduire une force majeure liée au corona (donc pas pour un autre motif).

Note : Du 01.10.2020 au **31.03.2022** inclus, il n'est **plus** nécessaire pour cela que vous soyez une entreprise particulièrement touchée ou que vous releviez d'un secteur particulièrement touché.

Vous trouverez, dans les blocs qui suivent, des explications sur ce que vous devez faire concrètement.

Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?

En principe, vous devez le faire par le biais d'une application électronique disponible sur le site www.socialsecurity.be. Allez dans la rubrique Entreprise >> Services en ligne >> [Chômage temporaire](#).

Étant donné qu'une nouvelle procédure simplifiée est à nouveau introduite à partir du 01.10.2020 jusqu'au **31.03.2022** inclus, vous n'êtes pas tenu de communiquer le chômage temporaire lié au coronavirus à l'ONEM.

Cela vaut également pour le chômage temporaire pour force majeure à la demande du travailleur, à la suite de l'introduction :

- d'un certificat de mise en quarantaine pour le travailleur qui ne peut pas télétravailler et qui se trouve dans une des situations pour lesquelles un certificat de mise en quarantaine peut être délivré ;
 - d'une attestation d'une école ou d'un centre d'accueil dont il ressort que la garde de votre enfant ne peut pas être assurée (voir : « [Puis-je être mis en chômage temporaire si j'ai un problème de garde pour un enfant?](#) »).
-

Informez le travailleur de la suspension pour force majeure ?

Vous devez informer chaque travailleur individuellement lorsque vous invoquez, vis-à-vis de celui-ci, la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19.

Vous devez effectuer cette notification au plus tard le jour précédant la date de prise de cours de la suspension pour force majeure temporaire ou de l'instauration du régime de travail à temps partiel et, en tout cas, avant que le travailleur ne se rende au travail.

Si la suspension pour force majeure temporaire ou l'instauration d'un régime de travail à temps partiel concerne plusieurs travailleurs simultanément, cette notification peut aussi être faite de manière collective, à condition que chaque travailleur individuel sache clairement à quel régime de travail il est assujéti.

Vous devez mentionner dans cette notification :

- la période à laquelle se rapporte la notification ;
- les jours ou le nombre de jours où le travailleur est mis en chômage temporaire et, le cas échéant, les jours ou le nombre de jours où le travailleur est censé effectuer des prestations de travail.

Vous devez également communiquer la force majeure qui justifie l'instauration du chômage temporaire au conseil d'entreprise ou, s'il n'y a pas de conseil d'entreprise au sein de l'entreprise, au délégué syndical.

Enfin, vous devez aussi informer le travailleur des formalités qu'il doit accomplir pour bénéficier d'une allocation à charge de l'ONEM.

!! Attention : si vous ne respectez pas les dispositions relatives aux formalités de notification au travailleur, vous devez payer au travailleur sa rémunération normale pour la période qui précède le moment où vous accomplissez ces formalités.

Voir [art. 11 AR n° 37](#)

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Normalement, vous êtes tenu de délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Vous n'êtes toutefois pas tenu de le faire dans le cadre de la crise du coronavirus du 01.10.2020 au **31.03.2022** inclus.

Effectuer une déclaration « DRS scénario 5 »

Vous être tenu d'introduire une DRS scénario 5 le plus rapidement possible.

Au moyen de cette déclaration, l'ONEM peut :

- fixer le montant journalier des allocations du chômeur temporaire ;
- fixer le droit au chômage temporaire pour le travailleur pour le mois calendrier concerné.

Vous ne devez pas attendre la fin du mois pour faire cette déclaration mais devez, au contraire, la faire dans le courant du mois, et ce dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.

Consultez le site www.socialsecurity.be. Rendez-vous dans la rubrique Entreprise >> Services en ligne >> DRS - Déclaration des risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> [Scenario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#).

Lisez les instructions figurant sur ce site.

Je souhaite invoquer la force majeure mais pour une autre raison. Que dois-je faire ?

Point de départ

Vous souhaitez introduire une force majeure qui n'est pas liée au coronavirus, quelle que soit la date (avant septembre 2020, en septembre 2020 ou après septembre 2020), et ce peu importe le fait qu'en septembre 2020, vous étiez une entreprise particulièrement touchée ou que vous releviez ou non d'un secteur particulièrement touché).

Exemple :

à la suite d'un incendie, d'une panne d'électricité en dehors de l'entreprise, du fait que le travailleur conteste une déclaration d'aptitude de la mutuelle, etc.

Vous trouverez, dans les blocs qui suivent, des explications sur ce que vous devez faire concrètement.

!! Attention : la procédure à suivre est moins souple que celle prévue dans le cadre de la force majeure imputable à la crise du coronavirus.

Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?

Vous devez le faire par le biais d'une application électronique disponible sur le site www.socialsecurity.be. Allez dans la rubrique Entreprise >> Services en ligne >> [Chômage temporaire](#) (...).

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Normalement, vous êtes tenu de délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Vous ne devez pas le faire pour la période allant jusqu'au 31.08.2020 inclus et du 01.10.2020 au **31.03.2022** inclus.

!! Vous devez à nouveau délivrer une carte de contrôle uniquement en septembre 2020, sauf si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché !

Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier

Vous devez effectuer, à la fin de chaque mois calendrier et pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « DRS scénario 5 » via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> DRS – Déclaration de risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> [Scenario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Cette déclaration est nécessaire pour constater le droit au chômage temporaire du travailleur pour le mois calendrier en question.

Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée pour des travailleurs qui ne sont pas malades mais qui ne sont malgré tout pas en mesure de travailler ?

Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?

Lorsque les autorités décident de placer en quarantaine un travailleur qui n'est pas malade, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure, sauf si la quarantaine est la conséquence d'un choix du travailleur. *Exemple: quarantaine imposée par les autorités suite à un retour d'une zone rouge, voir: "[Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?](#)".*

Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ?

Oui, si un médecin vous a délivré un « certificat de quarantaine » précisant que vous êtes apte au travail mais que vous ne pouvez pas vous rendre sur votre lieu de travail.

Ce « certificat de quarantaine » est plus précisément délivré au travailleur :

- s'il a été en contact rapproché avec une personne infectée ;
- s'il est lui-même infecté mais ne présente pas de symptômes ;
- si sa situation médicale comporte un risque (par exemple si son système immunitaire est affaibli).

Si vous êtes en mesure de produire un certificat de quarantaine, vous pouvez, si vous êtes dans l'impossibilité de travailler (*parce que vous ne pouvez pas faire de télétravail, par exemple*), être mis en chômage temporaire pour force majeure pour la période couverte par le certificat de quarantaine.

À partir du 21 octobre 2020, le certificat de mise en quarantaine peut être remplacé par un SMS du *contact tracing*. À partir du 30 octobre 2020, un certificat de mise en quarantaine peut être généré par le biais de ce SMS.

Si le certificat de quarantaine / le SMS ne mentionne pas de date de fin, le chômage temporaire sera accepté pour une durée maximale de 14 jours.

Si la quarantaine prend fin avant la fin de la période couverte par le certificat / le SMS, il va de soi que le droit au chômage temporaire expire alors lui aussi.

S'il s'agit d'un patient à risque, le certificat peut être accepté pour une période d'un mois maximum. Ce délai peut être prolongé en cas de délivrance d'un nouveau certificat de quarantaine dans lequel le médecin peut prescrire une prolongation de la quarantaine pendant maximum 1 mois.

Plus d'infos : <https://www.riziv.fgov.be/fr/covid19/Pages/certificats-medicaux-changement-pendant-covid19.aspx>.

Régime pour les intérimaires

À partir du 01.12.2020, les intérimaires qui ont une certaine ancienneté chez un utilisateur peuvent, s'ils doivent se mettre en quarantaine, être mis en chômage temporaire pendant la durée de la quarantaine, quelle que soit la durée de la mission ou du contrat intérimaire.

Cela est possible selon les conditions et modalités suivantes :

- Durant la période de 4 semaines qui précède la semaine lors de laquelle commence la quarantaine, l'intérimaire doit avoir été occupé au moins 1 jour par semaine en tant qu'intérimaire chez le même utilisateur.

Exemple : si l'intérimaire doit se mettre en quarantaine le mercredi 08.12.2020, il doit, durant la période du lundi 08.11.2020 au dimanche 05.12.2020 inclus avoir travaillé chaque semaine au moins 1 jour comme intérimaire chez le même utilisateur.

- L'intérimaire peut être mis en chômage temporaire en raison d'une quarantaine uniquement les jours où il aurait normalement été occupé chez l'utilisateur s'il n'avait pas été mis en quarantaine. Le paiement des allocations a lieu sur la base d'une DRS 5 électronique délivrée par le bureau d'intérim.

Exemple : l'intérimaire a travaillé les lundi et mardi chez l'utilisateur X au cours des 4 dernières semaines. Une occupation les lundi et mardi était également prévue durant la semaine 5. S'il doit être mis en quarantaine du lundi au vendredi inclus durant la semaine 5, il peut être mis en chômage temporaire en raison d'une quarantaine pour les 2 jours auxquels il aurait normalement travaillé chez l'utilisateur X (lundi et mardi).

Si l'intérimaire travaille dans le cadre de contrats de courte durée chez différents utilisateurs, l'on examine par utilisateur s'il satisfait aux conditions.

Exemple : l'intérimaire travaille régulièrement les lundi et mardi chez l'utilisateur X et le mercredi chez l'utilisateur Y mais, au cours des 4 dernières semaines, il a uniquement travaillé chez l'utilisateur X. Le chômage temporaire en raison de la quarantaine peut uniquement être sollicité pour les jours supprimés chez l'utilisateur X (lundi et mardi).

- Le chômage temporaire pour cause de force majeure en raison d'une quarantaine doit être limité à la durée de la quarantaine.

Puis-je être mis en chômage temporaire pour me faire tester sur la base du résultat du Self Assessment Testing Tool (outil d'auto-évaluation) ?

Afin de savoir s'il est préférable pour lui de subir un test de dépistage du COVID-19, un citoyen présentant des symptômes bénins a la possibilité de compléter un questionnaire en ligne (outil). Voir : <https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat>.

Si l'outil lui conseille de passer un test, il peut l'utiliser afin de générer un code d'activation lui permettant de subir un test gratuit ainsi qu'un certificat d'absence pour son employeur.

Le citoyen ne doit pas utiliser l'outil :

- s'il a eu un contact à haut risque ;
 - en guise de test lui permettant de voyager à l'étranger ;
 - s'il se sent vraiment malade ou présente déjà des symptômes graves du COVID-19. Dans ce cas, il doit prendre contact avec son médecin.
-

Un travailleur qui dispose d'un code d'activation en vue d'un test gratuit peut s'absenter du travail pendant le temps nécessaire pour subir le test :

- S'il est en mesure de télétravailler, il continuera à exécuter son contrat de travail en télétravail à partir du moment où le certificat d'absence est créé jusqu'à ce qu'il reçoive le résultat du test, la durée maximale étant de 36 heures à partir du moment où le certificat d'absence est généré au moyen de l'outil.
- S'il ne peut pas télétravailler, il pourra s'absenter du travail jusqu'à ce qu'il reçoive le résultat du test, la durée maximale étant de 36 heures à partir du moment où le certificat d'absence est généré au moyen de l'outil.

Il doit immédiatement informer son employeur de son absence et lui transmettre le certificat d'absence. Il doit subir le test dans les plus brefs délais. Dès qu'il obtient le résultat du test, il informe son employeur de sa reprise du travail ou de la poursuite de son absence.

Le travailleur qui s'absente du travail de manière justifiée pour passer le test a droit à la rémunération garantie pendant son absence (limitée à 36 heures). Il peut faire usage de cette possibilité au maximum 3 fois, et ce au cours de la période du 19 novembre 2021 au 28 février 2022.

Voir la CCT [n° 160](#) conclue au sein du Conseil national du travail le 19.11.2021.

Impact pour le chômage temporaire :

Pour les jours où vous bénéficiez de la rémunération garantie (pendant la « période de test » de maximum 36 heures), vous ne pourrez pas être mis en chômage temporaire.

- Si le test est négatif, vous devrez reprendre le travail et vous ne pourrez pas non plus être mis en chômage temporaire.
- Si le test est positif, contactez votre médecin traitant.
 - Si votre médecin vous délivre un certificat d'incapacité de travail, vous aurez droit non pas au chômage temporaire mais aux indemnités de maladie.
 - Si votre médecin vous délivre un certificat de quarantaine et que
 - vous pouvez télétravailler => alors vous n'avez pas droit aux allocations de chômage temporaire ;
 - vous ne pouvez pas télétravailler => alors vous pouvez être mis en chômage temporaire pour la durée de votre quarantaine.

Si délai de 36 heures est écoulé sans que le résultat du test soit connu, le chômage temporaire peut être demandé sur la base du certificat d'absence.

Dès que le résultat du test est connu, c'est la situation précédente qui s'applique (négatif => reprise de travail ; positif + capacité de travail + certificat de quarantaine + pas de télétravail possible => poursuite du chômage temporaire).

Remarque : si vous avez bénéficié de la rémunération garantie pour une journée (même partielle), vous ne pouvez plus être mis en chômage temporaire pour cette journée, car vous ne pouvez être mis en chômage temporaire que pour la perte d'une journée de travail complète.

Puis-je être mis en chômage temporaire parce que je ne peux pas porter de masque pour des raisons médicales ?

Si vous êtes obligé de porter un masque lors de l'exécution du contrat de travail, mais que vous ne pouvez pas le porter pour des raisons médicales, l'employeur peut vérifier s'il existe une autre protection pour que le contrat de travail soit quand même exécuté.

Si cela n'est pas possible non plus, l'employeur peut vérifier s'il peut vous fournir un travail adapté pour lequel le port du masque n'est pas obligatoire.

S'il est également impossible de proposer un travail adapté, l'exécution du contrat de travail sera suspendue en raison d'inaptitude au travail. Vous n'êtes, en effet, temporairement (tant que le port du masque est maintenu) pas en mesure d'exécuter votre contrat de travail à la suite de votre situation médicale. Certes, vous n'êtes pas « malade », mais bien « en incapacité de travail ».

Par conséquent, à la suite de votre incapacité de travail, vous aurez droit, dans un premier temps, au salaire garanti. Vous pouvez ensuite solliciter des allocations de chômage temporaire pour force majeure médicale.

Cela suppose que l'impossibilité médicale totale de porter un masque ait été suffisamment démontrée et qu'aucune autre tâche qui pourrait être effectuée en toute sécurité ne peut vous être attribuée au sein de l'entreprise.

En outre, vous devez également satisfaire à toutes les conditions d'indemnisation.

Puis-je être mis en chômage temporaire si j'ai un problème de garde pour un enfant?

Lorsqu'un travailleur fait face à un problème de garde, il a le droit de rester absent du travail et il peut prétendre aux allocations comme chômeur temporaire pour force majeure (pour autant qu'il soit satisfait aux autres conditions d'indemnisation à cette fin),

en raison du fait :

- qu'un enfant mineur avec lequel il cohabite :
 - ne peut se rendre ni à la crèche ni à l'école parce que la crèche, l'école ou une partie de l'école est fermée à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus ;
- (à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »)

- doit suivre des cours à distance obligatoires en vue de limiter la propagation du coronavirus ;
(à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »)
- doit se mettre en quarantaine ou en isolement pour une autre raison en vue de limiter la propagation du coronavirus.
(à prouver au moyen du document « demande garde enfant quarantaine corona » et d'un certificat médical prouvant la quarantaine ou l'isolement, ou par le biais d'une recommandation de quarantaine délivrée par l'instance compétente)
- qu'un enfant handicapé dont il a la charge, quel que soit l'âge de l'enfant :
 - ne peut se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées ;
 - ne peut plus bénéficier du service intramural ou extramural ou du traitement organisés ou agréés par les Communautés ;
 à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.
(à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »)

Le travailleur qui veut faire usage de ce droit, doit en informer son employeur immédiatement.

Le droit de s'absenter du travail et le droit au chômage temporaire y afférent peuvent seulement, pour une même période, être octroyés à une seule personne.

Un travailleur peut uniquement être mis en chômage temporaire les jours où l'institution d'accueil (école, crèche, etc.) est normalement ouverte et s'il est prévu contractuellement pour ce(s) jour(s) qu'il doit travailler.

En principe, un travailleur ne peut donc pas être mis en chômage temporaire pour cause d'absence de garde un samedi, même si l'attestation mentionne la période complète de fermeture, week-ends compris.

! Attention : Si l'enfant doit se mettre en quarantaine ou ne peut pas se rendre à l'école/la crèche parce qu'il est parti en voyage à l'étranger dans une zone rouge avec son ou ses parent(s), le parent ne peut dès lors pas bénéficier d'allocations comme chômeur temporaire puisque le départ vers une zone rouge ne constitue pas une force majeure. Voir : [Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?](#)

Cette réglementation est applicable à partir du 01.10.2020, et ce jusqu'au **31.03.2022** inclus.

Cas spécifique: l'annulation d'une colonie de vacances

Lorsqu'un employeur délivre une DRS WECH scénario 5 concernant le chômage temporaire pour force majeure d'un travailleur qui fait face à un problème de garde, le travailleur peut prétendre aux allocations comme

chômeur temporaire pour force majeure (pour autant qu'il soit satisfait aux autres conditions d'indemnisation à cette fin)

en raison du fait qu'il doit assurer la garde d'un enfant mineur avec lequel il cohabite :

- à la suite de l'annulation ou de l'arrêt d'une colonie de vacances ou d'une garderie pour laquelle l'enfant était inscrit.

(à prouver au moyen du document « garde enfant vacances d'été annulation corona »)

- parce que l'enfant, en raison d'une quarantaine obligatoire, ne peut pas se rendre à la colonie de vacances ou à la garderie pour laquelle il était inscrit.

(à prouver au moyen du document « garde enfant vacances d'été quarantaine corona »)

Un seul parent à la fois peut recourir à cette mesure.

Un travailleur peut uniquement être mis en chômage temporaire les jours où il est prévu contractuellement qu'il doit travailler.

En principe, un travailleur ne peut donc pas être mis en chômage temporaire pour cause d'absence de garde un samedi, même si l'attestation mentionne la période complète de fermeture, week-ends compris.

! Attention : Si l'enfant doit se mettre en quarantaine ou ne peut pas se rendre à l'école/la crèche parce qu'il est parti en voyage à l'étranger dans une zone rouge avec son ou ses parent(s), le parent ne peut dès lors pas bénéficier d'allocations comme chômeur temporaire puisque le départ vers une zone rouge ne constitue pas une force majeure. Voir : [Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?](#)

L'ONEM a publié les certificats en question sur son site internet. Voir www.onem.be >> Documentation >> Formulaires et attestations

Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?

Lorsqu'un employeur veut de sa propre initiative renvoyer « préventivement » des travailleurs à leur domicile, sans ordre des autorités ou sans certificat d'un médecin, aucune force majeure ne peut être invoquée.

L'employeur lui-même est contaminé ?

Dans un tel cas, l'employeur lui-même n'est pas en mesure de fournir du travail à ses travailleurs parce qu'il est lui-même malade (exemple : un boulanger est contaminé et ne peut plus cuire son pain, de telle sorte que le vendeur n'a pas de travail). Dans un tel cas, les travailleurs qui ne peuvent continuer à être occupés en raison de l'absence de l'employeur peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure (éventuellement en raison d'une quarantaine si le travailleur même doit également se mettre en quarantaine à la suite d'un contact avec une personne contaminée).

Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?

Si un client ne souhaite temporairement pas faire appel aux services de l'employeur et du travailleur, ce travailleur peut, à partir du 01.10.2020, alors être mis en chômage temporaire selon la procédure simplifiée de chômage temporaire force majeure corona.

Exemple : le travailleur d'une entreprise titres-services ne peut pas travailler chez un client parce que celui-ci est malade ou mis en quarantaine, (...) => pour l'annulation de cette commande spécifique, du chômage temporaire pour force majeure peut être demandé.

Attention : Le chômage temporaire peut être demandé uniquement pour un jour complet, et ne peut par exemple pas être demandé si un client annule le matin mais qu'il y a encore des activités chez un autre client l'après-midi.

Que dois-je faire pour instaurer du chômage temporaire pour force majeure due au fait que le travailleur s'est vu délivrer un certificat de quarantaine ou ne dispose pas de garde pour un enfant suite à la fermeture de l'école ou la quarantaine d'un enfant ? La communication à l'ONEM – situation en septembre 2020

Votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou relève d'un secteur particulièrement touché ?

Vous ne devez envoyer aucune communication.

Voir : [Je peux, en tant qu'entreprise particulièrement touchée ou en tant qu'entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché, encore invoquer la force majeure Corona à partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus. Concrètement, que dois-je faire ?](#)

Votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée ou ne relève pas d'un secteur particulièrement touché ?

Vous devez envoyer une communication de chômage temporaire force majeure à l'ONEM. Voir : [Je souhaite invoquer la force majeure \(...\) mais pour une autre raison. Que dois-je faire ?](#)

Indiquez dans la zone de commentaire de la communication le motif de la force majeure et que le télétravail n'est pas possible.

Si vous envoyez la déclaration par batch, indiquez vous-même, dans la zone de commentaire, le motif de la force majeure. Indiquez dans la zone de commentaire que le télétravail n'est pas possible.

Envoyez (vous ou votre secrétariat social) ensuite un e-mail au bureau du chômage compétent assorti du numéro de référence de la communication de chômage temporaire ainsi que du certificat de quarantaine du travailleur.

Dans les commentaires de la communication, mentionnez également la date de l'envoi du certificat de quarantaine.

Vous pouvez reprendre plusieurs travailleurs dans une communication uniquement si la date de début et de fin de la quarantaine est la même pour tous les travailleurs. Vous pouvez également seulement demander une période d'au maximum 10 jours (sauf s'il s'agit d'un patient à risque). Si

vous demandez une période plus longue, la déclaration sera seulement acceptée pour une durée plus courte (10 jours ou 1 mois pour un patient à risque).

Que dois-je faire pour introduire du chômage temporaire à la suite d'une force majeure parce que le travailleur dispose d'un certificat de mise en quarantaine ou ne dispose pas de garde pour un enfant suite à la fermeture de l'école ou la quarantaine d'un enfant? La communication à l'ONEM – situation à partir d'octobre 2020

Vous ne devez pas envoyer de communication.

Vous devez tenir les certificats de quarantaine et les attestations "garde enfant ..." à la disposition de l'ONEM qui pourra éventuellement les réclamer ultérieurement en vue de les contrôler.

Raisons économiques – situation à partir du 01.09.2020

Point de départ

Si vous continuez de subir les conséquences de la pandémie du coronavirus, mais que vous :

- ne pouviez pas invoquer la force majeure en septembre 2020 du fait que votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée et qu'elle ne relève pas non plus d'un secteur particulièrement touché, et que vous êtes passé au chômage pour raisons économiques, vous pouvez continuer d'y avoir recours.
- souhaitez invoquer la force majeure, quelle que soit la période concernée,

vous pouvez alors également continuer d'invoquer des raisons économiques.

Si vous ne pouviez plus invoquer la force majeure en septembre 2020 du fait que votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée et qu'elle ne relève pas non plus d'un secteur particulièrement touché, vous pouvez en tout état de cause à nouveau invoquer la force majeure à partir d'octobre 2020 jusqu'à **mars 2022** inclus.

Les explications suivantes s'appliquent uniquement si vous optez (par la suite) pour le chômage pour raisons économiques.

Pour les employés ou pour les ouvriers ?

Le régime diffère selon qu'il s'agit d'employés ou d'ouvriers.

En effet, vous devez, pour les employés, apporter la preuve que vous remplissez certaines « conditions préliminaires ». Pour les ouvriers, cela est seulement nécessaire si vous souhaitez instaurer du chômage temporaire en raison de difficultés économiques à la suite du Brexit.

Pour tous les autres aspects du chômage temporaire pour causes économiques, les règles sont les mêmes, notamment en ce qui concerne la communication préalable des causes économiques, la communication du premier jour de chômage effectif, la délivrance de la carte de contrôle C3.2A et la délivrance des DRS 2 et 5 (voir plus bas).

Le régime de suspension invoqué diffère également pour les employés et les ouvriers. Pour les employés, il existe un crédit annuel ; pour les ouvriers, il n'existe pas de crédit (voir plus bas).

Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?

Il faut faire la distinction entre les ouvriers et les employés.

Pour les ouvriers

Trois régimes distincts peuvent être demandés :

- Vous pouvez demander un régime de « suspension totale ». Cela signifie qu'il n'est plus travaillé du tout.

Normalement, vous avez la possibilité d'instaurer ce régime pendant une durée maximale de 4 semaines.

!! À certaines conditions ([La condition préliminaire relative au Brexit \(employés et ouvriers !\)](#)), vous pouvez instaurer ce régime à partir du 22.03.2021 jusqu'au 21.03.2022 inclus pour maximum **8** semaines calendrier.

Après la période de suspension complète, il faut impérativement instaurer une semaine de travail obligatoire.*

- Vous pouvez introduire un régime de « grande suspension ». Cela signifie qu'il y a **moins de 3** jours de travail par semaine ou **moins d'1** semaine de travail par 2 semaines.

Normalement, vous avez la possibilité d'instaurer ce régime pendant une durée maximale de 3 mois.

!! À certaines conditions ([La condition préliminaire relative au Brexit \(employés et ouvriers !\)](#)), vous pouvez instaurer ce régime à partir du 22.03.2021 jusqu'au 21.03.2022 inclus pour maximum **6** mois.

Après la période de suspension complète, il faut impérativement instaurer une semaine de travail obligatoire.*

- Vous pouvez introduire un régime de "petite suspension". Cela signifie qu'il a **au moins 3** jours de travail ou **au moins 1** semaine de travail par 2 semaines.
Vous pouvez introduire ce régime pour max. 12 mois.

Attention : il peut être dérogé à ces régimes au niveau sectoriel, via AR. Cela entraîne souvent une suspension possible pendant une période plus longue. Contactez à cet égard votre secteur.

Par année calendrier, il n'y a pas de "crédit" maximum de chômage temporaire prévu.

* Certaines situations sont assimilées à une reprise de travail effective. Il s'agit, entre autres, des jours de chômage temporaire pour force majeure, des jours fériés, des jours de vacances pris individuellement, des jours de repos compensatoire pour heures supplémentaires ou dans le cadre de la diminution du temps de travail et des jours de maladie.
(AR du 03.05.1999)

Pour les employés

- Vous pouvez suspendre totalement le contrat de travail. Cela signifie qu'il n'est plus travaillé du tout.
Vous pouvez introduire ce régime pour max. **16** semaines calendrier par année calendrier.

!! À certaines conditions ([La condition préliminaire relative au Brexit \(employés et ouvriers !\)](#)), vous pouvez, en plus, instaurer ce régime à partir du 22.03.2021 jusqu'au 21.03.2022 inclus pour maximum **8** semaines calendrier.

- Vous pouvez suspendre partiellement le contrat de travail, ce qui signifie qu'il doit être travaillé **au moins 2** jours par semaines (c'est encodé électroniquement comme une grande suspension).

Vous pouvez introduire ce régime pour max. **26** semaines calendrier par année calendrier.

!! À certaines conditions ([La condition préliminaire relative au Brexit \(employés et ouvriers !\)](#)), vous pouvez, en plus, instaurer ce régime à partir du 22.03.2021 jusqu'au 21.03.2022 inclus pour maximum **13** semaines calendrier.

Pour les employés, il n'y a pas de semaine de travail obligatoire. Il ne peut pas être dérogé à ces délais par voie d'AR.

En quoi consistent les « conditions préliminaires » à remplir pour les employés ?

Les conditions préliminaires « existantes » (le régime « général »)

Les conditions préliminaires, au nombre de quatre, qui existaient déjà avant le 01.09.2020, sont les suivantes :

- diminution du chiffre d'affaires ou de la production à concurrence 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 ;
- chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS durant le trimestre précédant le trimestre de la demande ;
- baisse, à concurrence 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 ;
- reconnaissance par la ministre de l'Emploi.

Voir les informations à ce sujet publiées sur le site du SPF ETCS.

Comment dois-je faire vérifier si je satisfais à l'une de ces conditions ?

Complétez un formulaire C106A (voir www.onem.be > Documentation > Formulaires).

Envoyez le formulaire C106A par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel votre entreprise est établie. Vous pouvez aussi l'envoyer simultanément par mail.

Faites-le le plus rapidement possible !

Attention : si vous êtes lié par un plan d'entreprise et non par une CCT (voir deuxième bloc suivant), vous ne devez alors pas introduire le C106A auprès de l'ONEM. Le plan d'entreprise, ainsi que le formulaire C106A doivent en effet être introduits auprès de la Commission Plans d'entreprise du SPF Emploi qui statuera sur les conditions invoquées et qui communiquera la décision à l'ONEM.

Une « nouvelle » condition préliminaire (Brexit)

Voir bloc suivant : "[La condition préliminaire relative au Brexit \(employés et ouvriers !\)](#)".

Si cette nouvelle condition est remplie, vous pouvez instaurer, à partir du 22.03.2021 jusqu'au 21.03.2022 inclus, du chômage temporaire pendant 8 semaines par an (suspension complète) ou 13 semaines par an (suspension partielle).

Il s'agit ici d'un « crédit » distinct en sus du nombre de semaines pour lesquelles vous pouvez normalement appliquer une suspension (16 semaines de suspension complète/26 semaines de suspension partielle).

Condition additionnelle : la CCT ou le plan d'entreprise

Vous devez être lié, en tant qu'employeur, par une CCT ou un plan d'entreprise (ou, pour la condition relative au Brexit, avoir introduit une demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés suite au Brexit). (...)

Si vous appartenez à un secteur pour lequel une CCT sectorielle a déjà été conclue, vous ne devez alors plus conclure de CCT d'entreprise.

La condition préliminaire relative au Brexit (employés et ouvriers !)

Une nouvelle condition préliminaire s'applique à partir du 22.03.2021 jusqu'au 21.03.2022 inclus.

!! Attention : cette condition s'applique tant pour les employés que pour les ouvriers.

Un régime dérogatoire en matière de chômage temporaire pour raisons économiques s'applique si vous êtes considéré comme un employeur soumis à des difficultés économiques en raison du Brexit. Cela signifie :

- diminution de minimum 5 % du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Vous devez pour cela avoir été reconnu par le ministre du Travail. Voir : <https://emploi.belgique.be/fr>

Pour plus d'informations : voir la feuille info E18 (voir www.onem.be > documentation > feuilles info).

Condition additionnelle : la CCT ou le plan d'entreprise

Vous devez, en tant qu'employeur, être lié par une CCT ou avoir introduit une demande de reconnaissance auprès du ministre.

Si vous appartenez à un secteur pour lequel une CCT sectorielle a déjà été conclue, vous ne devez alors plus conclure de CCT d'entreprise.

Quelle condition préliminaire puis-je invoquer ? La condition « existante » ou la « nouvelle » condition ?

Vous pouvez choisir. À partir du 22.03.2021, vous ne serez donc pas obligé d'invoquer uniquement la « nouvelle » condition.

Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM

En principe, vous devez communiquer les causes économiques à l'ONEM au moins 7 jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu. En d'autres termes, vous ne pouvez invoquer aucune cause économique avant l'expiration de ce délai minimal.

Si vous êtes confronté à une perte d'emploi soudaine, vous pouvez alors demander au directeur du bureau compétent, dans la communication du chômage prévu, une dérogation au délai d'introduction et le mentionner dans la rubrique remarques. Vous pouvez alors immédiatement introduire du chômage temporaire.

La communication doit être envoyée au bureau du chômage du lieu où votre entreprise est établie. Il est ici question du siège d'exploitation de l'entreprise et non du siège social.

La communication doit normalement obligatoirement être envoyée par voie électronique (via le web) ou par un message électronique structuré (via batch). Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> [Chômage temporaire](#).

Si vous n'avez encore jamais utilisé l'application chômage temporaire (ou une autre application sur le portail de la sécurité sociale), vous devez d'abord vous **enregistrer** comme utilisateur avant de pouvoir utiliser l'application. Pour ce faire, il est préférable que vous preniez d'abord contact avec le service Eranova au numéro 02/511 51 51 (disponible du lundi au vendredi, de 7 à 20 heures).

Si vous disposez d'un lecteur de carte eID et connaissez le code pin de votre carte eID, ou si vous utilisez l'application ltsme, l'accès peut alors être octroyé rapidement (10 minutes).

Si ce n'est pas le cas et si vous voulez travailler avec un user-id et un mot de passe, vous devez tenir compte d'un délai de traitement de 10 jours.

Si vous ne disposez pas d'un accès à cette application électronique, vous pouvez alors exceptionnellement aussi envoyer un courrier (éventuellement recommandé) ou un mail au bureau de l'ONEM compétent pour votre siège d'exploitation.

- La communication (électronique ou exceptionnellement papier) doit contenir les données suivantes :

- L'identité des travailleurs que vous mettez au chômage (nom, prénom, numéro NISS) ou la section où le chômage temporaire est introduit ;
- Le régime que vous souhaitez invoquer (voir ci-avant : ouvriers ou employés, suspension totale ou partielle, pour les ouvriers : « grande » ou « petite » suspension) ;
- Le début et la fin du régime ;
- Les causes économiques qui justifient la suspension totale ou le régime de travail partiel. S'il s'agit d'une communication pour des ouvriers, sélectionnez l'intitulé « CORONAVIRUS » du menu déroulant et s'il s'agit d'une communication pour des employés, sélectionnez l'intitulé « SUSPENSION EMPLOYÉS ». Si la déclaration est due au Brexit, vous devez néanmoins indiquer « BREXIT » (tant pour les ouvriers que pour les employés).

Si vous effectuez la communication par courrier recommandé, vous devez également indiquer votre nom, adresse et numéro d'entreprise.

Vous devez également vous engager, dans la communication préalable à l'ONEM, de ne pas sous-traiter à des tiers le travail qui est normalement effectué par les travailleurs pendant la suspension de leur contrat de travail.

Après l'envoi de la communication, vous recevrez un accusé de réception par PDF.

Attention : Vous devez également communiquer à temps à vos travailleurs l'instauration du chômage temporaire. Vous le faites par l'affichage à un endroit bien visible dans les locaux de l'entreprise ou par une notification individuelle adressée aux travailleurs mis en chômage. La notification individuelle est principalement destinée aux travailleurs qui sont absents au moment de l'affichage dans l'entreprise (par exemple en raison de maladie ou de congé), de manière à ce qu'ils soient informés à temps du régime de chômage temporaire prévu.

Attention : Vous devez également communiquer les causes économiques qui justifient l'introduction du chômage temporaire au comité d'entreprise ou, s'il n'y a pas de comité d'entreprise dans l'entreprise, à la représentation syndicale.

La communication à l'ONEM du 1er jour effectif de chômage temporaire

Vous devez, chaque mois, communiquer à l'ONEM le 1er jour de chômage effectif du mois pour chaque travailleur que vous mettez en chômage temporaire pour raisons économiques.

Vous devez envoyer cette communication de manière électronique (via web ou via batch):

- soit le 1^{er} jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail ;
- soit le jour ouvrable suivant (*) ;
- soit, si vous savez avec la certitude que le travailleur sera chômeur, au plus tôt le cinquième jour ouvrable (*) qui précède le premier jour effectif

de chômage. L'application électronique accepte la communication si elle est envoyée au plus tard le septième jour calendrier qui précède le premier jour de chômage effectif.

(*) Par « jour ouvrable », on entend tous les jours de la semaine à l'exception des week-ends, des jours fériés, des jours de remplacement des jours fériés et des jours de pont.

La communication mensuelle à l'ONEM doit contenir les mentions suivantes :

- votre nom, adresse et numéro d'entreprise ou celui de votre entreprise ;
- le nom, le prénom et le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur mis au chômage (plusieurs travailleurs peuvent être mentionnés sur une seule communication) ;
- le premier jour au cours duquel le contrat de travail du(des) travailleur(s) concerné(s) est suspendu au cours du mois considéré pour cause de manque de travail ;
- l'adresse complète du lieu où le travailleur aurait normalement travaillé ce jour.

Vous devez en principe effectuer cette déclaration par voie électronique. Consultez les informations à ce sujet dans la rubrique « Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM ».

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Vous devez normalement délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Dans le cadre de la crise du coronavirus, cela n'est plus nécessaire à partir de mars 2020 jusqu'en août 2020 inclus et à partir d'octobre 2020 jusqu'à mars 2022 inclus.

!! Vous devrez à nouveau le faire uniquement en septembre 2020 si vous n'êtes pas une entreprise particulièrement touchée ou si vous ne relevez pas d'un secteur particulièrement touché !

Effectuer une déclaration “DRS scénario 5” à la fin de chaque mois calendrier

Vous devez effectuer, à la fin de chaque mois calendrier et pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « DRS scénario 5 » via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> DRS – Déclaration de risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> [Scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Cette déclaration est nécessaire pour constater le droit au chômage temporaire du travailleur pour le mois calendrier en question.

Quid du chômage temporaire reposant sur un autre motif de suspension ?

Quels sont ces autres motifs de suspension ?

Il s'agit de tous les motifs de suspension autres que la force majeure Corona ou les raisons économiques.

Plus particulièrement :

- intempéries ;
 - accident technique ;
 - congé collectif ;
 - grève/lock-out ;
-

Que dois-je faire ?

Communications

Vous devez respecter les procédures habituelles se rapportant aux communications à l'ONEM.

Pour les intempéries, cela signifie *par exemple adresser à l'ONEM une communication mensuelle du premier jour de chômage effectif du mois.*

Pour de plus amples informations : consultez la feuille info « E28 – Chômage temporaire - procédure » disponible sur notre site web www.onem.be > Documentation > Feuilles Info.

Exemple :

Vous (...) avez déjà été contraint de mettre vos travailleurs au chômage temporaire pendant quelques jours au début du mois à la suite du coronavirus. Plus tard dans le mois, le travail est rendu impossible par des intempéries. Étant donné qu'il s'agit du premier jour d'intempéries dans le mois, vous devez envoyer à l'ONEM une communication du premier jour de chômage effectif intempéries.

Carte de contrôle et DRS 2

Si, en septembre 2020, votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché, vous ne devez alors délivrer aucune carte de contrôle ni aucune DRS 2. Cela vaut pour toutes les formes de chômage temporaire.

Si, en septembre 2020, votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée et si elle ne relève pas non plus d'un secteur particulièrement touché, vous êtes en revanche bel et bien obligé de délivrer une carte de contrôle ainsi qu'une DRS 2.

Vous n'êtes plus tenu de délivrer une carte de contrôle pour la période allant d'octobre 2020 à **mars 2022** inclus. Vous ne devez pas faire non plus une DRS 2. Cela vaut pour toutes les formes de chômage temporaire.

DRS 5

À la fin de chaque mois, vous devez délivrer une DRS 5.

SCHEMA : en tant qu'employeur, que dois-je faire lorsque j'instaure du chômage temporaire – situation en septembre 2020 ?

Explication

Vos obligations dépendent de différentes conditions :

- Quelle forme de chômage temporaire souhaitez-vous instaurer (ex. : *force majeure, raisons économiques, intempéries, etc.*) ?
 - Si vous invoquez la force majeure, celle-ci est-elle liée au coronavirus ?
 - Votre entreprise est-elle une entreprise particulièrement touchée ou relève-t-elle d'un secteur particulièrement touché (ci-après : « ETP ») ? (Attention : cela ne joue pas toujours un rôle.)
-

Différence entre les procédures :

- Procédure 1 (procédure « flexible » ou « simplifiée ») : s'applique uniquement aux entreprises :

- particulièrement touchées ou relevant d'un secteur particulièrement touché

ET

- qui invoquent la force majeure Corona

- Procédure 2 (procédure « semi-flexible ») : s'applique uniquement aux entreprises :

- particulièrement touchées ou relevant d'un secteur particulièrement touché

ET

- qui invoquent un autre motif de chômage temporaire que la force majeure Corona

- Procédure 3 (procédure « habituelle ») : s'applique uniquement aux entreprises :

- qui ne sont pas particulièrement touchées et qui ne relèvent pas d'un secteur particulièrement touché

	1	2	3
Communiquer le motif du chômage temporaire au préalable à l'ONEM ? (normalement : raisons économiques, accident technique, force majeure et grève/lock-out)	NON	OUI	OUI
Communiquer le premier jour de chômage effectif du mois à l'ONEM ? (normalement : raisons économiques, accident technique et intempéries)	NON	OUI	OUI
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A ? (normalement : toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON	OUI
Enregistrer le formulaire de contrôle C3.2A dans un livre de validation ? (normalement : raisons économiques et intempéries) (procédure différenciée dans la construction)	NON	NON	OUI
Délivrer une DRS 2 pour constater le droit aux allocations de chômage temporaire ? (normalement : toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON	OUI
Délivrer une DRS 5 mensuelle pour permettre le paiement pour le mois concerné ? (normalement : toutes les formes de chômage temporaire)	OUI	OUI	OUI

Quelle procédure ?

	ETP	Pas ETP
Force majeure imputable au coronavirus (hormis sur la base d'un certificat de quarantaine et à la suite d'un problème de garde d'enfant parce que (une partie de) l'école ou le centre d'accueil doit fermer en raison du coronavirus)	1	Pas possible
Force majeure sur la base d'un certificat de quarantaine ou à la suite d'un problème de garde d'enfant parce que (une partie de) l'école ou le centre d'accueil doit fermer en raison du coronavirus.	1	3
Force majeure pour un autre motif (ex. : <i>incendie</i>)	2	3
Raisons économiques	2*	3
Intempéries	2	3

Accident technique	2	3
Congé collectif	2	3
Grève/lock-out	2	3

* Dans ce cas, vous devriez normalement bel et bien (pouvoir) invoquer une force majeure imputable au coronavirus (procédure 1). Si toutefois vous invoquez malgré tout des raisons économiques, vous devez alors suivre la procédure applicable (2).

SCHÉMA : que dois-je faire en tant qu'employeur si j'introduis du chômage temporaire ? – situation à partir d'octobre 2020 jusqu'au mars 2022 inclus

Explication

Ce que vous devez faire dépend de différentes conditions :

- Quelle forme de chômage temporaire souhaitez-vous introduire *p. ex.* : *force majeure, raisons économiques, intempéries...* ?
- Si vous introduisez une force majeure, celle-ci est-elle liée au coronavirus ?

Différence entre les procédures :

- Procédure 1 (procédure « souple » ou « simplifiée ») : concerne uniquement les entreprises :
 - qui invoquent la force majeure corona
- Procédure 2 (procédure « mi-souple ») : concerne uniquement les entreprises :
 - qui invoquent un autre motif de chômage temporaire que la force majeure corona

	1	2
Communiquer au préalable le motif du chômage temporaire à l'ONEM ? (concerne normalement les raisons économiques, l'accident technique, la force majeure, la grève/le lock-out)	NON	OUI
Communiquer le premier jour de chômage effectif du mois à l'ONEM ? (concerne normalement les raisons économiques, l'accident technique, les intempéries)	NON	OUI
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON
Inscrire le formulaire de contrôle C3.2A dans un livre de validation ? (concerne normalement les raisons économiques, les intempéries) (procédure distincte dans le secteur de la construction)	NON	NON
Délivrer une DRS 2 pour fixer le droit aux allocations de chômage temporaire ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON

Délivrer une DRS 5 mensuelle pour permettre le paiement pour ce mois-là ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	OUI	OUI
--	-----	-----

Quelle procédure?

Situation	Procédure
Force majeure à la suite du coronavirus	1
Force majeure pour un autre motif (<i>p. ex. : incendie</i>)	2
Raisons économiques	2*
Intempéries	2
Accident technique	2
Congé collectif	2
Grève/lock-out	2

* Dans ce cas, vous invoquerez normalement bel et bien (pourez invoquer) une force majeure à la suite du coronavirus (procédure 1). Si vous invoquez malgré tout des raisons économiques, vous devez suivre la procédure applicable (2).

Situations de travail spécifiques ?

Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?

Non, le chômage temporaire est uniquement possible pour les travailleurs liés par un contrat de travail dont l'exécution est suspendue pour des raisons, telles que la force majeure ou des raisons économiques.

Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus ? Situation avant le 01.09.2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au **31.03.2022** inclus.

Le personnel contractuel qui est engagé dans un service public avec un contrat de travail peut éventuellement être mis en chômage temporaire.

Attention !

- Pour être mis en chômage temporaire pour raisons économiques, il doit être question d'une activité économique. Ce n'est en général pas le cas dans un service public ;
- Une suspension pour raisons économique pour employés est uniquement possible si l'employeur est soumis à la loi sur les CCT. Ce n'est normalement pas le cas pour un service public.

La plupart du temps, il sera donc uniquement possible d'avoir recours à la force majeure.

Attention : Selon la définition normale de la force majeure, il doit être totalement impossible de continuer à travailler. L'on peut s'imaginer que dans un service public, des tâches de remplacement peuvent être effectuées. Toutefois, pour le chômage temporaire force majeure corona, il n'est pas requis que l'exécution du contrat de travail devienne complètement impossible. Il se peut également que l'on puisse encore travailler certains jours.

Je suis contractuel dans un service public. Est-il possible d'introduire pour moi du chômage temporaire pour force majeure à la suite du coronavirus ? Situation en septembre 2020

Exemple : je travaille dans un centre culturel d'une commune et il y a toujours moins de travail parce qu'il n'est pas encore possible d'organiser des représentations pour le public.

Depuis le 01.09.2020, un employeur peut encore invoquer la force majeure même s'il s'agit en fait d'un manque de travail pour raisons économiques, si celui-ci est une entreprise particulièrement touchée ou appartenant à un secteur particulièrement touché.

Le ministre de l'Emploi a établi une liste des secteurs particulièrement touchés. C'est la *commission paritaire* à laquelle l'employeur appartient qui détermine si celui-ci relève d'un secteur particulièrement touché.

Le secteur public ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par conséquent, un service public, même s'il exerce une activité mentionnée dans la liste des secteurs particulièrement touchés, ne peut, en principe, pas invoquer du chômage temporaire pour force majeure corona *pour cette raison*.

Cela n'est possible que s'il s'agit d'une ASBL publique, étant donné que les ASBL relèvent du champ d'application de la loi sur les CCT.

Ce qui ne signifie pas nécessairement que le service public ne pourrait jamais invoquer le chômage temporaire pour force majeure. Dans ce cas, la situation de force majeure sera toutefois strictement contrôlée. L'ONEM ne qualifiera pas automatiquement de force majeure une situation qui, en fait, a trait à des raisons économiques.

Le chômage temporaire pour force majeure peut, *par exemple*, être invoqué dans les situations suivantes :

- un membre du personnel contractuel introduit un certificat de quarantaine et il ne peut pas télétravailler ;
- un membre du personnel contractuel a un problème de garde d'enfant en raison de la fermeture d'une (partie d')école ou d'un centre d'accueil à la suite des mesures prises pour limiter la propagation du coronavirus et remet une attestation qui le confirme ;
- un incendie ou une panne en dehors de l'institution se produit.

Si, en revanche, la force majeure est invoquée parce qu'il y aurait moins de travail à la suite du coronavirus, il s'agit en fait de raisons économiques et pas de force majeure. La force majeure suppose que l'exécution du contrat de travail est totalement impossible.

Ce n'est pas le cas lorsqu'il y a une diminution du travail mais que certaines activités peuvent encore être exécutées. Les pouvoirs publics n'ont en effet pas décidé que certains services devaient être fermés ou que certaines activités au sein de ces services étaient interdites. L'on peut s'imaginer que dans un service public, des tâches de remplacement peuvent être effectuées.

Le chômage temporaire pour raisons économiques n'est normalement pas possible au sein d'un service public (voir chapitre précédent).

Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte...). Puis-je invoquer du chômage temporaire ?

Non, le chômage temporaire est uniquement possible pour les travailleurs liés par un **contrat de travail** dont l'exécution est suspendue à la suite, par exemple, d'une force majeure ou de raisons économiques.

Il n'est pas non possible de demander du chômage temporaire durant l'arrêt/interruption temporaire de l'activité précitée.

Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

Oui. Il n'y a pas de distinction entre les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail à durée indéterminée.

À la fin de votre contrat de travail, vous vous retrouverez en principe dans un régime de chômage complet.

Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui prend fin. Si le contrat est prolongé sans interruption, mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

En règle générale, des contrats de travail successifs à durée déterminée peuvent être conclus. La durée de chaque contrat ne peut être inférieure à trois mois et la durée totale des contrats successifs ne peut dépasser deux ans.

Note : dans certains cas, la durée de chaque contrat ne peut être inférieure à six mois et la durée totale des contrats successifs ne peut dépasser trois ans.

(article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail)

Lorsque, dans le cadre légal précité :

- un contrat de travail à durée déterminée avait déjà effectivement commencé avant la date à laquelle les autorités ont décidé que certains établissements devaient fermer leurs portes (horeca : 16.10.2020 ; magasins et services non essentiels : 30.10.2020),
- se termine après cette date,
- mais est prolongé sans interruption,
- et qu'il est démontré que l'intention de le prolonger était déjà présente,

du chômage temporaire peut dans ce cas être invoqué dans le cadre du contrat de travail successif à durée déterminée.

Ce principe s'applique également si le contrat de travail à durée déterminée est suivi d'une entrée en service définitive avec un contrat de travail à durée indéterminée.

Il ne sera pas accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail ou d'un contrat de travail consécutif. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation « fictive » dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire.

Cela ne signifie pas que le chômage temporaire sera toujours refusé (de manière rétroactive) dans le cas concret d'une absence d'occupation à l'issue de la période de chômage temporaire.

Le chômage temporaire peut être accepté si à la fin du contrat à durée déterminée en cours et de la période de chômage temporaire, un nouveau contrat aurait normalement été conclu.

Je travaille dans le cadre d'un contrat de remplacement qui est « prolongé ». Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

Un travailleur peut être engagé dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de remplacement dont la durée totale ne peut dépasser deux ans.

Il peut s'agir, par exemple, du remplacement d'un travailleur malade, en congé de maternité, en crédit-temps...

(article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

Si ce contrat de remplacement avait déjà effectivement pris cours avant la date à laquelle les autorités ont décidé que certains établissements devaient fermer leurs portes (horeca : 16.10.2020 ; magasins et services non essentiels : 30.10.2020), il est possible d'introduire une demande de chômage temporaire.

Si le travailleur à remplacer est absent plus longtemps que prévu (par exemple : la période de maladie est prolongée, le travailleur obtient une prolongation de son crédit-temps...), le travailleur qui le remplace peut, dans le cadre légal précité, continuer à être mis en chômage temporaire durant la période « prolongée » du contrat de remplacement.

Ce principe s'applique également si le contrat de travail de remplacement est suivi d'une entrée en service définitive avec un contrat de travail à durée indéterminée.

Il ne sera pas accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail ou d'un contrat de travail consécutif. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation « fictive » dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire.

Cela ne signifie pas que le chômage temporaire sera toujours refusé (de manière rétroactive) dans le cas concret d'une absence d'occupation à l'issue de la période de chômage temporaire.

Le chômage temporaire peut être accepté si à la fin du contrat de remplacement en cours et de la période de chômage temporaire, un nouveau contrat aurait normalement été conclu.

Je travaille dans les liens de deux contrats différents auprès de deux employeurs différents. Puis-je être mis en chômage temporaire par un seul des deux employeurs ?

Oui, c'est possible.

Il faut toutefois que l'employeur en question vous mette en chômage temporaire pour une journée complète.

Si le total des horaires chez les deux employeurs n'excède pas une occupation à temps plein, vos allocations de chômage temporaire ne feront l'objet d'aucune réduction.

Exemple :

Une occupation à temps plein correspond à 38 heures par semaine. Vous travaillez 20 heures chez le premier employeur et 16 heures chez le second.

$$20 + 16 = 36 \leq 38$$

Si le total des horaires chez les deux employeurs excède bel et bien une occupation à temps plein, vos allocations de chômage temporaire feront l'objet d'une réduction.

L'objectif n'est en effet pas que vous puissiez être mis en chômage temporaire dans une occupation couvrant plus qu'un temps plein.

Le montant de vos allocations sera fixé sur la base de vos deux rémunérations.

Pour permettre un calcul exact de vos allocations, vous êtes tenu de déclarer à votre organisme de paiement l'autre occupation pour laquelle vous n'êtes pas mis en chômage temporaire.

Si vous exerciez déjà la deuxième activité salariée dans le cadre d'une activité accessoire, voir la question « [Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?](#) »

Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

En règle générale, aucun contrat de travail intérimaire ne peut être conclu dans le but d'être immédiatement suspendu pour chômage temporaire, c.-à-d. lorsque l'on sait que le contrat ne pourra être exécuté en réalité.

Cela vaut en particulier lorsque le contrat est signé et qu'il prend cours après le 13.03.2020 (= date à partir de laquelle la situation de force majeure à la suite du coronavirus a pris cours).

Il convient dès lors de faire la distinction entre les situations qui remontent à une date antérieure au 14.03.2020 et celles qui sont postérieures au 13.03.2020. Dans le premier cas, le chômage temporaire est possible moyennant des conditions assouplies, ce qui ne signifie pas que le chômage temporaire soit impossible dans le deuxième cas de figure.

Situation avant le 14.03.2020

Lorsque :

- Le contrat a pris cours avant le 14.03.2020
- ou que le contrat a pris cours après le 13.03.2020 mais qu'il a été signé avant le 14.03.2020 ;
- ou que le contrat a certes été signé et qu'il a pris cours après le 13.03.2020 mais qu'il constitue une prolongation ininterrompue d'un contrat tel que visé dans les deux tirets précédents ;

alors le chômage temporaire est possible aux conditions suivantes :

- le travailleur intérimaire est engagé dans le cadre de contrats hebdomadaires consécutifs ;
- le travailleur intérimaire est mis en chômage temporaire avec les travailleurs permanents de son équipe/service.

En principe, il est possible de suspendre le contrat complètement.

Il sera toutefois contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail ou d'un contrat de travail consécutif. L'objectif n'est pas de conclure des contrats qui soient tous couverts par du chômage temporaire.

Cela ne signifie pas que le chômage temporaire sera toujours refusé (de manière rétroactive) dans le cas concret d'une absence d'occupation à l'issue de la période de chômage temporaire.

Le chômage temporaire peut être accepté si à la fin du contrat intérimaire en cours et de la période de chômage temporaire, un nouveau contrat sera normalement conclu.

Situation après le 13.03.2020

Lorsque :

- le contrat de travail est signé et qu'il prend cours après le 13.03.2020
- et qu'il ne s'agit pas de la prolongation d'un contrat qui soit a pris cours avant le 14.03.2020, soit a pris cours après le 13.03.2020 mais a été signé avant le 14.03.2020 (voir à ce sujet le bloc précédent)

(il s'agit donc de l'entrée en service d'un « nouvel » intérimaire)

alors le chômage temporaire est possible aux conditions suivantes :

- le travailleur intérimaire est engagé pour des raisons liées à l'entreprise (p. ex. pour remplacer un travailleur qui représente un chaînon essentiel pour assurer le fonctionnement de l'entreprise) ;
- le travailleur intérimaire est engagé dans le cadre de contrats hebdomadaires consécutifs ;
- le travailleur intérimaire est mis en chômage temporaire avec les travailleurs permanents de son équipe/service.
- Il est régulièrement encore travaillé au moins partiellement dans l'entreprise (p. ex. *systématiquement deux jours par semaine*). En d'autres termes, il n'est pas possible de suspendre le contrat complètement. Une suspension partielle (grande ou petite suspension) est toutefois possible. Un régime dans le cadre duquel le travailleur intérimaire serait mis en chômage temporaire durant une semaine complète dans le cadre d'une communication de travail à temps réduit (grande suspension) ne doit pas être assimilé à une suspension complète.

Attention : Lorsque, dans certains cas, il est totalement impossible de travailler (p. ex. : *parce que les autorités ont ordonné la fermeture des établissements horeca à partir du 19.10.2020 ou de magasins non essentiels à partir du 02.11.2020, ou parce que le travailleur doit être mis en*

quarantaine), le régime qui s'appliquait aux intérimaires avant le 14.03.2020 (voir bloc précédent), peut s'appliquer pour autant que le contrat intérimaire avait été conclu avant la date à laquelle les autorités ont décidé d'interdire certaines activités.

Explications concernant la notion de « contrat hebdomadaire »

Par « contrat hebdomadaire », l'on entend le contrat qui couvre 5 jours par semaine. Il s'agira normalement de la période du lundi au vendredi, mais il peut par exemple également s'agir de la période du mardi au samedi.

Sont assimilés à un contrat hebdomadaire :

- un contrat qui couvre moins de 5 jours par semaine, à condition qu'au cours de ces jours, l'horaire à temps plein d'une semaine complète soit respecté (p. ex. 4 x 9 heures, si 36 heures = un temps plein) ;
- un contrat de relais week-end (généralement deux jours).

Sont donc exclus : les contrats non successifs (qui alternent avec des jours de chômage complet) de moins de 5 jours, si au cours de ces jours, l'on ne respecte pas l'horaire à temps plein d'une semaine complète.

Exemple :

Un intérimaire travaille sous contrat le lundi et le mardi et il est ensuite mis en chômage temporaire pour le reste de la semaine.

Si, au cours de la semaine suivante, des contrats journaliers sont à nouveau conclus, l'ONEM n'acceptera pas de chômage temporaire pendant ces contrats journaliers.

Explications concernant la notion de « successif » (contrats hebdomadaires)

En principe, entre deux contrats, il ne peut y avoir d'autre interruption que :

- Un week-end, s'il s'agit d'un contrat de 5 jours successifs. Un week-end couvre en principe le samedi et le dimanche, mais il peut par exemple également couvrir le dimanche et le lundi, si le contrat court toujours du mardi au samedi ;
- un week-end plus un jour d'inactivité, s'il s'agit d'un contrat de 4 jours au cours desquels l'horaire à temps plein d'une semaine complète est respecté ;
- cinq jours en cas de relais week-end. Il s'agit en principe de la période du lundi au vendredi, mais il peut s'agir par exemple également de la période du dimanche au jeudi, si l'équipe relais week-end travaille le vendredi et le samedi.

À noter, en outre, qu'un congé individuel ou collectif (pris durant un contrat ou en dehors de celui-ci) n'est pas considéré comme une interruption.

Situation spécifique : Le travailleur intérimaire avait un contrat hebdomadaire au cours de la semaine du 9 au 13 mars 2020, mais le contrat de travail n'a pas été prolongé à partir du 16 mars 2020.

Si, dans cette situation, de nouveaux contrats hebdomadaires consécutifs sont conclus auprès du même employeur au cours du mois de mars ou au plus tard la semaine du 6 au 10 avril, l'intérimaire peut être mis en chômage temporaire avec les travailleurs permanents dans le cadre de ces nouveaux contrats de travail intérimaire.

Attention ! Les nouveaux contrats de travail ne peuvent pas être établis rétroactivement.

Ce qui précède s'applique également si le contrat de travail intérimaire est suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée auprès de l'utilisateur (à condition qu'une occupation effective soit prévue dans le contrat de travail à durée déterminée).

Si vous êtes un travailleur intérimaire et que vous auriez été occupé dans le cadre d'un évènement annulé, d'autres règles s'appliquent à vous. Lisez le bloc suivant.

J'avais une promesse formelle de contrat de travail dans le cadre d'un évènement qui a été annulé. Puis-je demander du chômage temporaire pour les jours où j'aurais effectivement été occupé comme salarié ?

Le ministre de l'Emploi a, en date du 03.11.2020, décidé d'étendre le régime du chômage temporaire pour force majeure aux artistes et autres travailleurs intermittents occupés dans le cadre de festivals et d'autres évènements annulés à la suite des nouvelles mesures décidées par le gouvernement (communication du 30.10.2020).

Le ministre de l'Emploi précédent avait, en date du 08.05.2020, déjà pris une décision similaire dans le cadre des annulations d'évènements à la suite des décisions du Conseil national de Sécurité.

Le travailleur ou l'artiste peut bénéficier d'une allocation comme chômeur temporaire pour le ou les jours où il aurait en principe effectivement travaillé avec un contrat de travail si l'évènement n'avait pas été annulé.

Il s'agit d'un mécanisme dérogatoire, ce qui signifie qu'il est soumis à des conditions qui seront vérifiées par l'ONEM, à savoir :

- l'évènement doit avoir été annulé sur la base d'une décision des autorités compétentes au motif qu'un attroupement de spectateurs ou de participants est interdit ou limité;
- Sont visés les rassemblements de personnes dans le cadre d'un évènement artistique (concerts, expositions, spectacles...) ou plus largement culturel (foires commerciales, kermesses, journées portes ouvertes...) voire privé (mariages...). Les activités préparatoires de l'évènement, en ce compris les répétitions, sont également concernées.
- l'évènement aurait dû avoir lieu dans la période qui s'étend du 14.03.2020 au **31.03.2022** inclus.
- le travailleur (artiste ou autre travailleur) aurait dû être occupé dans le cadre d'un contrat de travail, quelle que soit la fonction ;

- il doit ressortir de la demande du travailleur que ce dernier avait reçu de la part d'un employeur et/ou de l'organisateur d'un événement, une promesse formelle de contrat de travail (*).

Le travailleur doit apporter la preuve d'une promesse de contrat de travail.

La promesse de contrat de travail doit être prouvée au moyen d'un écrit (*).

La promesse de contrat de travail doit être nominative (concerner uniquement le travailleur en question).

La promesse nominative d'un contrat de travail (*) doit être antérieure à la date à laquelle l'événement aurait dû avoir lieu.

(*) La promesse de contrat peut être remplacée par la preuve que l'employeur a effectué une DIMONA pour cette occupation.

- Le travailleur doit effectuer sa demande de chômage temporaire au moyen d'un formulaire C3.2-travailleur-corona-evenement. Le formulaire sera disponible sur le site des organismes de paiement.

La demande ne peut être introduite préalablement à la période pour laquelle les allocations comme chômeur temporaire sont demandées.

Le travailleur doit introduire un formulaire C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA-EVENEMENT pour chaque demande de chômage temporaire qui suit une période de chômage complet ainsi que pour chaque événement.

En outre, lorsque le travailleur demande à bénéficier d'allocations de chômage complet entre les jours d'occupations « annulés » pour lesquels il demande le chômage temporaire, il doit introduire un formulaire C4 de fin d'occupation.

Attention ! Le chômage temporaire n'est pas autorisé pour les jours où le travailleur a déjà bénéficié d'allocations comme chômeur complet.

L'employeur effectue une Dimona par occupation et une DRS scénario 5 avec le nombre d'heures de chômage temporaire. Dans la zone non obligatoire de la DRS scénario 5 prévue pour les commentaires, l'employeur peut, s'il le souhaite, introduire la mention « force majeure corona - événement annulé ». Il tient uniquement compte des jours où le travailleur aurait effectivement été occupé sur base du « contrat de travail ». A la fin du « contrat de travail », il délivre un formulaire C4.

En date du 5 mars 2021, le gouvernement a fait savoir qu'à partir du 1^{er} avril des événements pourraient être organisés par le secteur culturel pour un maximum de 50 personnes. Cette décision appelée « la plan plein air » a été retirée en date du 19 mars. Entre ces 2 dates, des promesses de contrats peuvent avoir été faites et des contrats ont pu être signés.

Le Ministre de l'Emploi a, en date du 29 mars 2021, pris une décision similaire consistant à ouvrir le régime du chômage temporaire pour force majeure aux artistes et aux autres travailleurs intermittents occupés dans le cadre de festivals et autres événements annulés dans ce cadre.

Les règles reprises ci-dessus sont applicables avec les dérogations suivantes :

- la promesse ou le contrat doit être antérieur au 20 mars 2021 ;
 - il doit s'agir d'un événement qui devait avoir lieu après le 31 mars 2021.
-

L'horeca ne va pas rouvrir le 1^{er} mai 2021 mais seulement le 8 mai 2021. Puis-je être mis en chômage temporaire entre le 1^{er} mai et le 8 mai ?

Le point de départ, en l'occurrence, est que :

- vous n'êtes pas un travailleur fixe qui se trouve éventuellement dans une période de chômage temporaire en cours (qui peut être prolongée si nécessaire),
- mais que vous venez d'être engagé et que, dans ce cadre, vous avez conclu un nouveau contrat de travail pour une occupation durant la période allant du 1^{er} mai au 7 mai 2021 inclus.

Le Comité de concertation n'a jamais décidé que l'horeca pourrait rouvrir le 1^{er} mai. Ce n'est que le 14 avril 2021 qu'il a été décidé qu'il serait possible d'ouvrir les terrasses extérieures des restaurants et cafés.

Étant donné que la réouverture s'accompagne de mesures restrictives et qu'en général, il faudra donc moins de personnel, ce sont d'abord les travailleurs fixes qui auraient été mis en chômage temporaire qui reprendraient le travail. Normalement, l'on ne devrait dès lors pas engager de nouveaux membres du personnel ni d'extras.

Le chômage temporaire est toutefois exceptionnellement possible dans ce cas si :

- le contrat de travail pour une occupation durant la période allant du 1^{er} mai au 7 mai inclus a été conclu avant le 14 avril, en d'autres termes pas à un moment où il était déjà clairement établi que la réouverture ne serait en tout cas pas effective avant le 8 mai 2021 ;
- l'employeur peut justifier le recrutement pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise.

Ce n'est pas le cas, par exemple, lorsque vous avez été recruté en plus alors que l'employeur aurait continué de mettre d'autres travailleurs en chômage temporaire.

Cela peut être le cas, par exemple, si vous avez été engagé pour remplacer un autre travailleur qui n'est plus en service et pour une fonction qu'aucun autre travailleur ne peut occuper.

Il est légalement interdit de sous-traiter à des tiers, comme, par exemple, à des travailleurs intérimaires, le travail qu'effectuent les travailleurs mis en chômage temporaire ou de laisser faire ce travail par des travailleurs «à bon marché » (comme des étudiants ou des travailleurs flexi-job).

Remarque : S'il est prévu qu'à partir du 8 mai, un certain nombre de travailleurs peuvent reprendre le travail mais qu'en raison de mauvaises conditions climatiques, ils ne sachent finalement pas être occupés, les

travailleurs qui auraient dû reprendre le travail peuvent continuer à bénéficier du chômage temporaire pour force majeure corona. Attention! Le chômage temporaire ne peut être demandé que pour une journée de travail complète.

Je suis un travailleur occasionnel dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

En l'occurrence, il s'agit concrètement de travailleurs saisonniers dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture occupés un certain nombre de jours par an sur la base de contrats journaliers (conclus oralement) qui doivent être repris dans un formulaire occasionnel (la dénommée « carte cueillette »). Leurs cotisations ONSS sont calculées sur la base d'un salaire journalier forfaitaire.

Il s'agit des travailleurs déclarés sous les codes travailleurs 010 et 022, et occupés chez un employeur ressortissant :

- à la commission paritaire de l'agriculture n 144, pour autant que le travailleur soit exclusivement occupé sur les terres appartenant à l'employeur ;
- à la commission paritaire n°145 pour les entreprises horticoles, à l'exception du secteur de l'implantation et de l'entretien de parcs et de jardins ;
- à la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP n°322), pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé chez un utilisateur dans un des secteurs susmentionnés.

La ministre de l'Emploi a décidé d'autoriser également l'instauration de chômage temporaire pour force majeure pour ces travailleurs à partir du 21.08.2020.

Le chômage temporaire pour force majeure n'est possible que pour les travailleurs :

- qui ont conclu un contrat de travail ;
- dont le contrat voit son exécution suspendue pour force majeure trouvant son origine dans un test positif au COVID-19, test à la suite duquel ceux-ci se retrouvent temporairement dans l'impossibilité d'effectuer le travail convenu en raison de leur obligation de se mettre en quarantaine ;
- et qui ne bénéficient pas d'un revenu professionnel ou d'un revenu de remplacement (ex. : les travailleurs qui ne sont pas éligibles aux allocations de chômage complet).

Le chômage temporaire présuppose une déclaration Dimona (sous le nouveau type « QUA »).

Il n'y a aucune dérogation de mise au niveau de la procédure que l'employeur ou le travailleur doit respecter pour l'obtention des allocations.

Le 06.11.2020, le Conseil des ministres a décidé que la condition du test positif n'était plus requise et que, pour accéder au régime du chômage

temporaire, il suffit que les travailleurs saisonniers qui arrivent en Belgique doivent être mis en quarantaine.

Il sera contrôlé si le chômage temporaire est suivi par une occupation effective.

!! Ce régime spécifique pour les travailleurs saisonniers s'applique jusqu'au 31.03.2021 inclus et à nouveau à partir du 10.05.2021 jusqu'au **31.03.2022 inclus**.

!! Le chômage temporaire n'est possible qu'en cas de quarantaine obligatoire, ce qui sera plutôt exceptionnel à partir du 1^{er} juillet 2021. (...) Voir à cet effet: "[Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?](#)" >> situation à partir du 01.07.2021.

Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Les entreprises de titres-services peuvent mettre en chômage temporaire du 01.10.2020 au 31.03.2022 inclus pour force majeure les travailleurs qui ne peuvent pas aller travailler en raison d'annulation de missions chez les clients, à condition que le chômage temporaire concerne toute la journée.

Il n'est en effet pas possible d'octroyer du chômage temporaire uniquement pour une partie de la journée (voir question suivante).

Exception: "[Puis-je mettre un travailleur en chômage temporaire pendant une partie de la journée de travail ?](#)".

Je travaille via une entreprise de titres-services pour différents clients. Je ne peux plus travailler chez un client mais bien chez l'autre/les autres. Est-ce que du chômage temporaire peut être invoqué pour moi ?

Pour pouvoir bénéficier de chômage temporaire, vous devez être mis en chômage temporaire pour toute la journée de travail.

Si, dans le courant d'une journée, vous ne pouvez pas travailler chez un client, mais par exemple bien chez deux autres, alors vous ne pouvez pas être mis en chômage temporaire, puisque le chômage temporaire n'est pas lié à la journée de travail complète.

Exception: "[Puis-je mettre un travailleur en chômage temporaire pendant une partie de la journée de travail ?](#)".

Je travaille en tant que salarié durant une période de congé sans solde dans l'enseignement. Puis-je être mis en chômage temporaire durant cette occupation salariée ?

Oui.

Pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Cette disposition ne peut pas être invoquée vis-à-vis du chômeur qui prend un congé sans solde (ou un crédit-temps sans allocations) pour aller

travailler chez un autre employeur, lorsqu'il est mis en chômage temporaire dans cette nouvelle occupation.

Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Le chômage temporaire pour raisons économiques ne peut pas être introduit.

La force majeure est toutefois envisageable, mais uniquement s'il existe un contrat de travail écrit.

Ceci n'est donc pas d'application pour l'ensemble des travailleurs flexi-job qui ont uniquement un contrat-cadre et une déclaration DIMONA journalière mais qui n'ont pas de contrat de travail écrit.

La force majeure est uniquement possible pour les travailleurs flexi-job qui ont un contrat-cadre et une DIMONA, permanente (sur une base trimestrielle) pour lesquels il existe donc bel et bien un contrat de travail écrit.

Si les contrats de travail sont conclus par trimestre (parce qu'une DIMONA est également effectuée par trimestre pour vérifier si les conditions sont encore remplies pour travailler comme travailleur flexi-job), le travailleur flexi-job peut être mis en chômage temporaire durant son contrat de travail suivant s'il existait déjà un contrat de travail avant la date à laquelle les autorités ont décidé que certains établissements devaient fermer leurs portes (horeca : 16.10.2020 ; magasins et services non essentiels : 30.10.2020) et que celui-ci a été prolongé au cours du nouveau trimestre.

Je suis un stagiaire en formation professionnelle. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Non.

Seul un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail peut être suspendu. Un contrat de formation professionnelle n'est pas un contrat de travail.

La suspension d'autres conventions de stage (formation professionnelle, CAP, ...) ne peuvent donner lieu à une indemnisation en chômage temporaire.

Il en va de même pour le jeune qui est en convention d'immersion professionnelle (CIP). Ces personnes sont déclarées en tant que « STG » dans la DIMONA. Elles ne peuvent pas être mises en chômage temporaire.

Je suis une formation en alternance. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?

Les apprenants qui suivent une formation en alternance (visés à l'art 1bis de l'AR du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs) peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure pour les heures pendant lesquelles ils auraient normalement suivi une formation pratique sur le lieu de travail, pour autant qu'ils ne perçoivent pas (plus) les indemnités relatives à ces heures.

Remarque : les apprenants peuvent uniquement être mis en chômage pour les heures de formation pratique (et pas pour les heures de cours).

Les apprenants percevront une allocation journalière forfaitaire (égale au montant de l'allocation de transition) majorée d'un supplément de 5,86 € par jour de chômage indemnisé à charge de l'ONEM et payé par l'organisme de paiement.

Le nombre d'allocations journalières forfaitaires sera établi selon la formule $P \times 6 / Q$

P = le nombre d'heures de chômage temporaire dans la formation pratique dans l'entreprise

Q = le nombre d'heures moyen qui sert à calculer l'indemnité d'apprentissage et qui doit s'élever à au moins 20 heures par semaine en moyenne.

Le facteur Q est donc différent selon que l'indemnité d'apprentissage est calculée uniquement sur la base des heures de pratique ou également sur la base des heures de cours.

Exemples :

Par semaine, un apprenant suit 8 h de cours durant 1 journée et 30 h de formation pratique durant les 4 autres jours

Q/S = 38/38 (si l'indemnité d'apprentissage couvre les cours théoriques et les heures de pratique)

Une semaine de suspension complète donne droit à 4,5 allocations (30 x 6/38 = 4,73)

Par semaine, un apprenant suit 8 h de cours durant 1 journée et 30 h de formation pratique durant les 4 autres jours

Q/S = 30/38 (si l'indemnité d'apprentissage est uniquement calculée sur les heures de pratique)

Une semaine de suspension complète donne droit à 6 allocations (30 x 6/30 = 6)

Toutefois, dans la situation exceptionnelle des mesures restrictives prises dans le cadre de l'épidémie de coronavirus-COVID-19, l'ONEM accepte que le facteur Q mentionné dans la DRS scénario 5 corresponde à la partie des heures pratiques en entreprise, même si l'indemnité d'apprentissage couvre normalement à la fois les heures de pratique en entreprise et les heures théoriques chez l'opérateur de formation. Cela est possible uniquement si plus aucune indemnité n'est payée pour la formation (même si les cours normaux continuent encore ou que des cours supplémentaires sont prévus lors de jours de stages qui ne peuvent pas avoir lieu en raison du coronavirus). De cette manière, pour une semaine de suspension complète, l'apprenant pourra avoir droit à 6 allocations forfaitaires.

J'habite à l'étranger et je travaille en Belgique. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Il s'agit ici de travailleurs de l'UE qui travaillent en Belgique pour une entreprise avec un assujettissement complet à la sécurité sociale belge.

En cas de chômage temporaire, ces personnes peuvent éventuellement recevoir des allocations à charge de la Belgique.

Les travailleurs frontaliers doivent introduire leur demande au bureau de l'ONEM suivant :

- travailleurs domiciliés en France : Mouscron ;
- travailleurs domiciliés aux Pays-Bas : Turnhout ;
- travailleurs domiciliés en Allemagne : Verviers
- travailleurs domiciliés au Grand-Duché de Luxembourg : Arlon.

Dans tous les autres cas, le choix du bureau est laissé au travailleur.

Notez qu'en Belgique (et dans d'autres pays), il est toujours possible de se rendre au travail. Toutefois, il est possible qu'une attestation de l'employeur doive être présentée à la frontière.

Dans un tel cas, cela signifie en principe que le contrat de travail ne doit pas être suspendu pour ce motif et qu'il ne peut donc en principe pas être question de chômage temporaire pour force majeure.

Situations spécifiques :

- Supposons que la frontière soit/ait été fermée. Dans pareil cas, le travailleur peut invoquer du chômage temporaire pour force majeure.
- Le travailleur qui est en service dans une entreprise de construction belge ne peut pas être occupé parce que l'entreprise de construction est fermée. Le travailleur peut alors être mis en chômage temporaire.

! Attention : Dans le cas inverse (la personne habite en Belgique et travaille à l'étranger), le travailleur est à charge du pays où il travaille. Il ne peut donc pas y avoir de chômage temporaire à charge de la Belgique.

Je suis travailleur frontalier. J'ai un contrat de travail en France et un autre en Belgique. Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire en Belgique?

Le travailleur qui travaille à la fois dans deux ou plusieurs États membres, est soumis à la législation de l'État membre de résidence, s'il exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre.

Par partie substantielle, on entend au moins 25 % de l'activité.

Si vous résidez en Belgique, que vous travaillez en France et en Belgique, mais que vous effectuez au moins 25 % de vos activités en Belgique, la législation belge est d'application et vous pouvez être mis en chômage temporaire en Belgique, même pour l'occupation exercée en France.

Si vous êtes mis en chômage temporaire dans votre occupation en France, étant donné que l'employeur français ne peut pas faire de DRS scénario 5, l'utilisation d'un formulaire papier C3.2-employeur est dans ce cas encore permise.

Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?

En principe : non.

Le principe qui s'applique est que le pays qui perçoit les cotisations de sécurité sociale est normalement aussi le pays qui paie les allocations de sécurité sociale.

Exemple : le personnel de Ryanair qui est soumis à la sécurité sociale irlandaise.

À noter qu'en ce qui concerne l'application du régime de sécurité sociale, il n'y a en principe pas de possibilité de choix, car il convient d'éviter qu'un travailleur ne soit assujéti à plus d'un régime, ou même qu'il ne soit soumis à aucun régime.

Je relève du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui :

- sont de nationalité belge ou sont des ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen (= UE + Norvège, Islande et Liechtenstein) ou de la Suisse.
- et qui sont envoyés par leur employeur en mission à l'étranger dans un pays situé en dehors de l'EEE ou de la Suisse.

Ceux-ci peuvent être affiliés au régime spécial de sécurité sociale de la Sécurité sociale d'outre-mer (SSOM).

Si vous relevez du régime SSOM, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire. Le chômage n'est en effet pas couvert par ce régime.

Cas particulier :

Vous êtes en Belgique et la crise du coronavirus vous empêche de retourner dans le pays dans lequel vous étiez occupé.

Si votre employeur décide de vous occuper en Belgique sous le couvert de la sécurité sociale belge, vous pouvez être mis en chômage temporaire dans cette occupation.

Je suis un travailleur détaché à l'étranger. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Exemple :

J'habite et je travaille normalement en Belgique. Je suis temporairement détaché par mon employeur belge aux États-Unis, où mon contrat de travail est suspendu. Pendant la durée du détachement, je séjourne aux États-Unis.

Un détachement signifie que vous restez encore et toujours soumis à la sécurité sociale belge. Vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage temporaire versées par la Belgique, même si vous ne résidez pas en Belgique.

Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le contrat de travail étudiant est un contrat de travail pour ouvriers ou employés, visé par les dispositions de la loi sur les contrats de travail, y

compris les dispositions relatives à la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Toutefois, certaines dispositions de l'arrêté chômage constituent un obstacle à l'indemnisation pour le jeune ayant un contrat de travail d'étudiant.

Ainsi, le jeune de moins de 18 ans (encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel) n'a pas droit aux allocations de chômage.

Le jeune de plus de 18 ans qui suit encore des études de plein exercice n'a pas non plus droit à des allocations, sauf si les cours sont situés principalement le samedi ou après 17 heures.

Je travaille dans le secteur non-marchand (à profit social). Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Exemple : une bibliothèque, une ressourcerie, un centre culturel, une ASBL...

En principe, c'est possible.

Si les travailleurs tombent sous le coup des règles du secteur privé (liés par un contrat de travail), ils peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure ou pour causes économiques.

Puis-je, en tant que travailleur occupé dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, être mis en chômage temporaire ?

Oui.

Est-il possible de solliciter du chômage temporaire pour force majeure pour les clubs sportifs ?

Si la compétition est entièrement suspendue (c'était par exemple le cas durant le premier *lockdown* à partir du 18 mars 2020), il est possible de solliciter du chômage temporaire pour force majeure pour les joueurs professionnels et les non-joueurs (employés de l'administration...) qui sont liés par un contrat de travail.

Si les matchs peuvent reprendre (c'était certainement le cas à partir du début des compétitions en septembre 2020), il n'est pas possible de solliciter du chômage temporaire pour force majeure pour les joueurs professionnels, et ce même pas dans le cas où certains matchs sont annulés ou reportés (par exemple au niveau européen). Il est possible de solliciter du chômage temporaire pour force majeure pour les non-joueurs (également pour un certain nombre de jours par semaine) si ceux-ci ont moins de travail en raison de la suppression de ces matchs.

!! Attention : du chômage temporaire pour force majeure ne peut pas être sollicité pour des périodes de l'année durant lesquelles il n'y a normalement pas d'activités (pas d'entraînements, pas de matchs...).

Exemple :

S'il est habituel qu'il y ait une période de repos à l'issue de la compétition et qu'aucun entraînement n'ait lieu durant celle-ci, les joueurs professionnels

ne peuvent pas être mis en chômage temporaire pour force majeure pendant cette période.

Puis-je, en tant que travailleur art. 60 §7 (mis à disposition, par le CPAS, d'utilisateurs qui mettent leurs travailleurs en chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus), être également mis en chômage temporaire ? Qui effectue les formalités ?

Oui.

Les formalités sont accomplies par le CPAS, en indiquant le numéro de BCE de l'utilisateur.

Que dois-je faire comme travailleur pour demander des allocations?

Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?

Pour recevoir des allocations, un travailleur doit d'abord prouver un nombre de jours de travail ou assimilés. C'est ce qu'on appelle « prouver son admissibilité ».

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour force majeure, vous êtes admis au droit aux allocations de chômage sans devoir prouver votre admissibilité.

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour raisons économiques pendant la période du 1^{er} février 2020 au 31 mars 2022 inclus, vous êtes admis aux droits aux allocations de chômage sans devoir prouver votre admissibilité.

!! Attention : Si vous ne prouvez pas votre admissibilité, vous ne pouvez pas recevoir d'allocations de chômage pour raisons économiques pour la période antérieure au 1^{er} février 2020 ou postérieure au 31 mars 2022.

Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour force majeure, ne doit pas d'abord épuiser ses heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire.

Si le travailleur le fait toutefois volontairement, il ne peut alors pas être mis en chômage temporaire pour les jours durant lesquels il a pris des jours de récupération.

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques, à la suite d'un accident technique ou à la suite d'intempéries doit d'abord épuiser ses heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire (...).

Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le travailleur ne doit pas d'abord épuiser ses jours de congé avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Toutefois, si le travailleur le fait de manière volontaire, il ne peut pas être mis en chômage temporaire pour les jours où il prend congé.

Le chômage temporaire n'est pas non plus possible pour les jours de vacances « planifiés » collectifs.

Attention ! Tous les jours de congés légaux auxquels vous avez droit devront cependant être pris au cours de l'année et au plus tard au cours du mois de décembre. À défaut, aucune allocation de chômage temporaire ne pourra être octroyée pour le solde de ces jours de congés payés.

Comment dois-je demander les allocations ?

En septembre 2020, deux situations pourront se présenter :

- Vous travaillez dans une entreprise particulièrement touchée ou dans un secteur particulièrement touché ([cliquez ici pour davantage d'explications](#)) :

=>

Vous devez introduire un formulaire simplifié C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA auprès de votre organisme de paiement.

- Vous travaillez dans un autre type d'entreprise :

=>

- Vous devez introduire un formulaire C3.2-TRAVAILLEUR ordinaire auprès de votre organisme de paiement.
- Vous devez, entre autres, faire aussi une déclaration de votre situation personnelle (formulaire C1).
- Vous devez être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A.

Prenez contact avec votre organisme de paiement.

À partir d'octobre 2020 jusque **mars 2022** inclus :

Vous devez introduire un formulaire simplifié C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA auprès de votre organisme de paiement.

Prenez contact avec votre organisme de paiement.

Que se passe-t-il ensuite ?

Après que vous avez introduit le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR(-CORONA) auprès de votre organisme de paiement, voici ce qui se passera :

- L'employeur transmettra, le plus rapidement possible, une « déclaration de risque social 5 » à l'organisme de paiement ;
 - votre organisme de paiement paie vos allocations mensuelles sur la base d'une déclaration mensuelle de votre employeur et transmet les dépenses à l'ONEM, qui va les vérifier et décider de les approuver ou pas.
-

Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ?

Oui.

Les jours couverts par des allocations de chômage temporaire (CT) qui ont été accordés avec une dispense des conditions d'admissibilité (CT pour force majeure et CT pour raisons économiques pour la période du 01.02.2020 au **31.03.2022**) sont assimilés à des jours de travail pour satisfaire aux conditions d'admissibilité en chômage complet.

!! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage

Quel est le montant de mon allocation comme chômeur temporaire ?

Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?

Vous recevez en tant que chômeur temporaire un montant journalier brut égal à 70 % de votre salaire journalier brut (plafonné à 109,2629 euros brut par jour ou à 2.840,84 euros brut par mois – montants valables à partir du 01.09.2021). Ce régime vaut jusqu'au 31 mars 2022 (peu importe le motif du chômage temporaire).

Il convient de remarquer que la plupart du temps, le montant de l'allocation ne correspond pas exactement à 70 % de la rémunération brute. En effet, l'ONEM travaille avec des tranches salariales : si votre rémunération se situe dans une certaine tranche salariale, cette rémunération correspondra alors (comme toutes les autres rémunérations dans cette même tranche salariale) à un montant d'allocation bien précis.

Exemple :

Vous percevez une rémunération mensuelle brute de 2 490 euros par mois. Si vous êtes un travailleur à temps plein, cela correspond alors, dans le cadre de la réglementation chômage, à un salaire journalier brut de $2\,490 / 26 = 95,7692$ euros.

Ce montant se situe dans une tranche salariale allant de 95,5364 à 96,7690 euros par jour et correspond à un montant journalier d'allocation de chômage de 67,31 euros (soit 70 % du montant qui se trouve au milieu de cette tranche salariale).

Notez que $95,7692 \times 70 \% = 67,04$ euros. Vous recevrez toutefois 67,31 euros par jour.

Le motif de votre chômage temporaire n'a pas d'importance : raisons économiques, intempéries, force majeure...

Votre allocation journalière atteint pour l'instant minimum 56,70 euros et maximum 76,48 euros (montants à partir de septembre 2021).

Il est donc possible que le montant correspondant à 70 % de votre rémunération journalière soit inférieur à 56,70 euros ; votre allocation sera alors relevée à 56,70 euros. Il est également possible que le montant correspondant à 70 % de votre rémunération journalière soit supérieur à 76,48 euros ; votre allocation sera alors plafonnée à 76,48 euros.

Le nombre d'allocations est calculé en fonction du nombre d'heures où vous êtes mis en chômage temporaire au cours du mois. Si vous êtes mis en chômage tout le mois, le montant journalier moyen est multiplié par 26 (en fonction du mois, cela peut aussi être par 25 ou par 27 ; vous comptez le nombre de jours dans un régime de 6 jours, du lundi au samedi).

Un précompte professionnel de 26,75 % est en principe retenu sur les allocations de chômage temporaire. Ce pourcentage est toutefois réduit à 15 % pour les allocations qui concernent la période allant de mai 2020 à mars 2022 inclus.

Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté?

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour force majeure (pas pour un autre motif !), vous recevez à partir du 1^{er} mars 2020 jusqu'au 31 mars 2022 inclus, en plus de votre allocation de chômage, un montant de 5,86 € par jour (montant à partir du 01.01.2022 – avant le 01.01.2022 : 5,74 euros), à charge de l'ONEM et payé par votre organisme de paiement.

Si vous êtes un travailleur à temps partiel volontaire (qui perçoit des demi-allocations), vous percevrez, normalement, un complément de 2,87 € (5,74/2) (montant à partir du 01.09.2021) pour chaque demi-allocation. Le ministre de l'Emploi a toutefois décidé le 17.12.2020 que, pour la période du 01.11.2020 au 31.03.2022 inclus, vous pourrez percevoir 5,86 € par demi-allocation, avec un maximum de 26 x 5,86 = 152,36 euros par mois (avant le 01.01.2022 : 5,74 et 149,24 euros).

Dans ce cas, un précompte professionnel de 26,75 % est en principe retenu sur le montant total de l'allocation de chômage temporaire majorée du complément de 5,86 euros. Ce pourcentage est toutefois réduit à 15 % pour les allocations qui concernent la période allant de mai 2020 à mars 2022 inclus.

Remarque : Seul le précompte professionnel est réduit. Le décompte fiscal final est effectué aux tarifs habituels. Il se peut donc que vous deviez payer un peu plus d'impôts lors du décompte fiscal de 2021/2022 ou que vous ayez un remboursement d'impôts moins élevé que d'habitude. Cela dépend de votre situation personnelle.

Attention : la force majeure ne peut pas être la conséquence de votre incapacité de travail.

Concrètement, l'on vise ici la situation où un travailleur qui était malade pendant son occupation, a été déclaré apte au travail par le médecin agréé de la mutualité :

- Mais conteste cette décision,
- Ne conteste pas cette décision, mais demeure temporaire inapte pour sa fonction,

et reçoit entre-temps des allocations de chômage temporaire de l'ONEM.

Ce travailleur n'a pas droit à ce supplément.

Puis-je obtenir une prime de protection ?

Une prime de protection est une prime unique octroyée au travailleur qui :

- a perçu plus de 52 allocations complètes ou demi-allocations de chômage temporaire pour raisons économiques ou pour force majeure (hormis force majeure médicale) au cours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2020 inclus ;
- et qui, au 1^{er} mars 2021, était occupé auprès d'un employeur fermé sur ordre des autorités ;

- et qui, au 1^{er} mars 2021, percevait un salaire mensuel brut*inférieur à 2 754,76 euros (il s'agit du salaire pris en compte pour déterminer le montant de l'allocation journalière de chômage temporaire au 1^{er} mars 2021).

* pour le travailleur à temps partiel volontaire, le salaire horaire est converti en un salaire à temps plein « fictif » qui est ensuite comparé au plafond salarial.

La prime s'élève à 780 euros brut pour le travailleur qui perçoit un salaire mensuel brut inférieur à 2 387,80 euros. Pour les salaires entre 2.387,80 euros et 2.754,76 euros, le montant de la prime diminue progressivement au fur et à mesure que le salaire augmente. Si le salaire brut dépasse 2 754,76 euros, aucune prime n'est versée.

Dans certains cas mais pas toujours, l'ONEM pourra vérifier si vous remplissez les conditions et, dans l'affirmative, donner une autorisation de paiement à votre organisme de paiement. Si vous estimez satisfaire aux conditions, prenez contact avec votre organisme de paiement.

Mon employeur peut-il payer un complément en plus de l'allocation de chômage majorée ?

Oui.

La position générale de l'ONSS s'applique. Il est possible d'octroyer un complément sans que des cotisations ne soient dues sur ce montant à condition que le montant net de la somme de l'allocation de chômage et du complément ne dépasse pas le revenu net de l'occupation.

Si le complément remplit ces conditions, l'ONEM considère aussi que ce complément est cumulable avec des allocations de chômage.

Si vous souhaitez davantage d'explications, prenez contact avec l'ONSS.

Mon employeur peut-il continuer à m'octroyer des avantages extralégaux (voiture de société, téléphone portable...) si je bénéficie d'allocations de chômage temporaire ?

Oui, ces éléments extralégaux (voiture de société, téléphone portable, abonnement internet, vélo de service, etc.) ne constituent pas un obstacle à l'octroi des allocations de chômage temporaire.

Que faire si je constate que j'ai reçu trop d'allocations étant donné que mon employeur a fait une déclaration erronée du nombre d'heures de chômage temporaire pour le mois en question ?

Vous devez le signaler à l'ONEM pour que les allocations indument payées puissent être remboursées.

Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ?

Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ou effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur ?

Un chômeur temporaire peut toujours commencer ou exercer auprès d'un employeur une autre occupation que celle pour laquelle il a été mis en chômage temporaire. Rien ne change sur ce plan. Il peut par exemple aussi effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur.

Comment faire la déclaration ?

- Si vous devez être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=> mentionnez-le sur votre carte de contrôle. Lisez les instructions qui sont mentionnées sur cette carte.

- Si vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :

=>

Vous devez la déclarer à votre organisme de paiement (la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou un syndicat) le plus rapidement possible et de préférence avant de la commencer. Cette opération est nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

Vous pouvez procéder de n'importe quelle manière : lettre, mail, téléphone, ... Il existe désormais également un formulaire spécifique que vous pouvez utiliser à cet effet. Il s'agit du formulaire CORONA-CT-DÉCLARATION-TRAVAIL. Ce formulaire est disponible sur notre site web.

L'employeur est évidemment tenu de déclarer l'occupation dans les règles.

Vous ne pouvez cumuler les revenus tirés de cette occupation avec les allocations de chômage. Si nécessaire, l'ONEM procédera à la récupération des allocations versées en trop.

Que se passe-t-il si je commence à travailler dans un secteur « vital » pendant mon chômage temporaire ou durant une période de RCC (prépension) ?

Par secteurs « vitaux », l'on entend :

- l'agriculture, l'horticulture et la sylviculture. Vous pouvez y être occupé soit directement par un employeur, soit en tant qu'intérimaire, par l'intermédiaire d'un bureau d'intérim qui est alors considéré comme étant l'employeur .

Uniquement pour les occupations dans la période allant du 01.04.2020 au 31.10.2020 inclus. Uniquement pour les occupations dans la période allant du 01.04.2020 au 30.09.2021 inclus.

- Le secteur des soins, le secteur de l'enseignement et les centres pour le suivi des contacts (*contact tracing*).

Dans le secteur privé, les institutions appartenant aux commissions paritaires 318, 319, 330, 331 et 332 relèvent du secteur des soins. Le

secteur intérimaire (322) peut également y avoir recours, pour autant que l'intérimaire soit occupé auprès d'un utilisateur qui relève de l'une des commissions paritaires précitées.

Uniquement pour les occupations dans la période allant du 01.10.2020 au 30.09.2021 inclus.

- Les centres de vaccination.

Uniquement pour les occupations au cours de la période allant du 15.02.2021 au 30.09.2021 inclus.

!! Cette mesure n'est pas prolongée au-delà du 30.09.2021.

L'employeur doit déclarer cette occupation dans l'application appelée « Dimona ». Il va déclarer une certaine période calendrier. Dans cette période calendrier, nous allons retirer les dimanches de ce nombre de jours. Nous appellerons le résultat « X ».

Lorsque vous

- êtes mis en chômage temporaire dans votre emploi habituel ;
- êtes un travailleur en RCC (prépensionné) ;

et que vous reprenez le travail, vous perdez normalement toutes les allocations pour les jours où vous êtes occupé chez le nouvel employeur.

Cependant, s'il s'agit d'une occupation dans un secteur « vital », le nombre d'allocations de chômage est alors réduit uniquement du nombre d'allocations égal à X divisé par 4.

Le résultat de la division $X/4$ est arrondi comme suit :

- lorsque la fraction décimale du résultat obtenu est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50 ;
- lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

Ce résultat arrondi est déduit du nombre d'allocations de chômage octroyées dans le mois.

Attention : ce régime ne s'applique pas aux chômeurs complets ordinaires, mais uniquement aux chômeurs temporaires et aux travailleurs en RCC (prépensionnés). En outre, les chômeurs temporaires ne peuvent pas être occupés chez leur propre employeur.

Exemple :

Vous reprenez le travail pour le compte d'un horticulteur. Ce dernier déclare dans la Dimona une occupation du mardi 5 mai au vendredi 15 mai 2020 inclus.

Cette période couvre 11 jours calendrier. Elle compte un seul dimanche, que nous déduisons de ce nombre de jours : $11 - 1 = 10$.

Par conséquent : $X = 10$.

Imaginons qu'au mois de mai, vous devriez recevoir 20,5 allocations de chômage temporaire.

$$X/4 = 10/4 = 2,5$$

Nous diminuons le nombre d'allocations de 2,5. Vous recevez $20,5 - 2,5 = 18$ allocations.

Qu'en est-il si j'entame une occupation dans un secteur « crucial » pendant mon chômage temporaire ?

Ce régime s'applique :

- uniquement à *certain*s chômeurs temporaires
- ainsi qu'uniquement pour les occupations au cours de la période allant du 01.03.2021 au 30.06.2021 inclus. Attention: ce régime n'est PLUS prolongé après le 30.06.2021!

Ce régime s'applique uniquement aux chômeurs temporaires pour force majeure ou pour raisons économiques (autrement dit, il ne s'applique pas en cas de chômage temporaire pour intempéries, pour fermeture collective, pour accident technique, pour grève... étant donné que ces types de chômage temporaire ne résultent pas de la crise du coronavirus).

Attention : La force majeure ne peut pas être la conséquence de votre inaptitude au travail.

Concrètement, cela signifie qu'un travailleur qui était malade durant son occupation, que le médecin-conseil de la mutuelle a reconnu apte au travail et qui :

- conteste cette décision ;
- ne conteste pas cette décision mais qui est bel et bien temporairement inapte pour sa fonction ;

et qui perçoit entre-temps des allocations de chômage temporaire de l'ONEM,

n'entre pas en ligne de compte pour la mesure.

Les secteurs « cruciaux » sont énumérés dans l'[annexe 1](#) de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

Lorsqu'un chômeur temporaire reprend le travail auprès d'un autre employeur appartenant à un secteur crucial, on applique la même technique de déduction ($X/4$) que dans les secteurs « vitaux » (cf. bloc précédent).

Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?

Vous pouvez normalement continuer à exercer pendant votre chômage une activité accessoire (en tant qu'indépendant ou salarié) que vous effectuiez déjà si vous en faites la déclaration à l'ONEM et si vous remplissez d'autres

conditions en ce qui concerne le moment auquel vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité dont il s'agit.

Vous ne pouvez pas non plus dépasser certains plafonds de revenus.

À partir du 01.02.2020 et jusqu'au 31.08.2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.03.2022 inclus, un assouplissement sera accordé pour les chômeurs temporaires qui exerçaient déjà une activité accessoire dans le courant des trois mois avant d'être mis en chômage temporaire en raison du Covid-19.

Vous n'êtes pas tenu de déclarer l'activité accessoire et ne devez pas non plus remplir les autres conditions en ce qui concerne le moment auquel vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité.

Les revenus issus de votre activité accessoire influencent normalement le montant de votre allocation de chômage, également si l'activité accessoire est exercée au cours de la période allant du 01.02.2020 au 31.08.2020 et/ou du 01.10.2020 au 31.03.2022 inclus. Votre allocation journalière peut normalement être diminuée en fonction des revenus issus de votre activité accessoire.

Votre allocation journalière ne sera toutefois pas diminuée au cours de la période allant du 01.02.2020 au 31.08.2020 et/ou du 01.10.2020 au 31.03.2022 inclus.

!! Attention : cet assouplissement sera appliqué en septembre 2020 uniquement si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Attention : Si vous commencez une activité que vous n'exerciez pas précédemment, en la combinant avec votre activité principale salariée, consultez alors la rubrique : « Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ? ».

L'avantage « Tremplin-indépendant » qui permet de conserver, durant l'exercice d'une activité accessoire en qualité d'indépendant, son droit aux allocations de chômage pendant douze mois, pourra-t-il être prolongé en raison de la difficulté d'exercer l'activité pendant la crise du coronavirus ?

Oui.

Pour déterminer la période de 12 mois, il n'est pas tenu compte des mois d'avril à août 2020 inclus ni de la période allant d'octobre 2020 à septembre 2021 inclus.

!! Cette mesure n'est pas prolongée au-delà du 30.09.2021.

!! Attention : cet assouplissement sera appliqué en septembre 2020 uniquement si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Puis-je commencer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus?

Oui, mais vous devez en informer votre organisme de paiement.

Comment faire la déclaration?

- Si vous devez être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=> mentionnez-le sur votre carte de contrôle. Lisez les instructions qui sont mentionnées sur cette carte.
- Si vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=>

Vous devez la déclarer à votre organisme de paiement (la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou un syndicat) le plus rapidement possible et de préférence avant de la commencer. Cette opération est nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

Vous pouvez le faire de n'importe quelle manière : lettre, mail, téléphone... Il existe désormais également un formulaire spécifique que vous pouvez utiliser à cet effet. Il s'agit du formulaire CORONA-CT-DÉCLARATION-TRAVAIL. Ce formulaire est disponible sur notre site web.

Vu qu'il s'agit d'une occupation chez un autre employeur, les revenus de cette occupation ne peuvent pas être cumulés avec les allocations de chômage.

De cette manière, vous évitez que les allocations doivent par la suite être récupérées.

Remarque : Si vous avez déjà exercé ce flexi-job en tant qu'activité accessoire en combinaison avec une occupation salariée et que vous êtes mis en chômage temporaire dans le cadre de votre occupation salariée, vous pouvez continuer à exercer le flexi-job sans devoir en faire la déclaration et sans que cela ait d'incidence sur vos allocations de chômage.

Exemple : *Vous travaillez depuis 01.2020 dans le cadre d'un flexi-job à raison d'un jour par semaine (le dimanche) dans un magasin d'alimentation -> vous pouvez continuer à le faire pendant votre chômage temporaire dans le cadre de votre activité principale, sans que cela ait d'incidence sur vos allocations.*

Puis-je, en tant que chômeur, exercer des activités bénévoles tout en conservant mes allocations ?

Normalement, vous êtes tenu de déclarer cette activité à l'ONEM et vous ne pouvez pas dépasser certains plafonds de revenus.

Du 01.10.2020 au 31.03.2022, une dispense de l'obligation de déclaration est d'application pour le chômeur complet et le chômeur temporaire, et ce pour l'exercice d'activités bénévoles *de soutien* dans les organisations (...) visées par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires dans :

- le secteur des soins ;

- le secteur de l'enseignement.

Les volontaires doivent venir en aide *au personnel en place* en le soulageant de tâches annexes à sa fonction. Le but n'est pas que l'organisation remplace un membre du personnel par un volontaire.

Sont visées les organisations du secteur des soins, c'est-à-dire les services de soins, d'accueil et d'assistance aux personnes, aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables dont les victimes de violences intra-familiales (secteur public ou ASBL ressortissant aux CP 318, 319, 330, 331, 332). Il doit donc s'agir d'associations de fait ou de personnes morales publiques ou privées sans but lucratif. Les associations commerciales privées ne sont pas visées.

Une dispense de déclaration s'applique également aux chômeurs temporaires et complets qui, dans le cadre de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, exercent une activité bénévole dans un centre de vaccination, et ce pour la durée d'existence de ces centres.

Un plafond annuel de défraiement autorisé plus élevé s'applique pour les bénévoles qui ont été effectivement affectés, *entre autres* :

- à des activités dans le cadre de la gestion de la crise du coronavirus dans les entreprises, associations et services nécessaires pour la protection des intérêts vitaux de la nation et des besoins de la population (voir l'annexe de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19) ;
- dans les centres de vaccination.

Pour plus d'informations concernant ces catégories de volontaires et les montants applicables, voir [la circulaire du SPF Finances](#).

Si vous souhaitez de plus amples renseignements, consultez la feuille info T42 disponible sur notre site web.

Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile ou comme ambulancier volontaire pendant mon chômage temporaire pendant mon chômage temporaire tout en conservant mes allocations ?

Normalement, une distinction est faite entre deux situations : les interventions avec danger de mort, d'une part, et les autres activités, telles que les services de garde, etc., d'autre part. Dans le premier cas, les revenus peuvent être cumulés avec les allocations, mais pas dans le second cas.

Dans le cadre de la crise du coronavirus **jusqu'au 31.03.2022**, il sera toutefois permis d'exercer des activités en tant que pompier volontaire ainsi qu'en tant que volontaire de la protection civile pendant son chômage temporaire tout en conservant ses allocations.

Toutes les indemnités qui vous sont versées dans le cadre de cette activité peuvent donc être cumulées avec les allocations, et ce quelle que soit la nature de l'activité (interventions ou autre).

Vous ne devez accomplir aucune formalité spécifique.

Je suis en chômage temporaire. Puis-je être aidant proche ?

Oui.

L'activité comme aidant proche n'est pas considérée comme une activité pour le compte d'un tiers au sens de l'arrêté du chômage.

Un aidant proche est une personne physique qui fournit une aide et un service non professionnels et non médicaux. L'aidant proche doit se faire enregistrer. L'indemnité exempte d'impôts que reçoit l'aidant proche peut être cumulée avec des allocations de chômage.

Quelles sont mes obligations pendant une période de chômage temporaire ?

Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?

A partir du 1er mars 2020 au 31 août 2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au **31.03.2022** inclus, l'employeur ne doit pas délivrer de carte de contrôle C3.2A et vous ne devez donc pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A.

L'employeur ne doit donc plus non plus inscrire les cartes de contrôle C3.2A dans le livre de validation (en cas de chômage temporaire pour raisons économiques).

!! Attention : cet assouplissement sera appliqué en septembre 2020 uniquement si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Si vous êtes occupé dans un autre type d'entreprise, vous devrez alors être à nouveau en possession d'une carte de contrôle C3.2A en septembre 2020.

Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ?

Oui, les travailleurs du secteur de la construction sont également dispensés. Ils ne doivent pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION du 1er mars 2020 au 31 août 2020 inclus et du 01.10.2020 au **31.03.2022** inclus (+ éventuellement aussi en septembre 2020 s'il s'agit d'une entreprise particulièrement touchée ou d'une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ; voir ci-dessus).

Dois-je, en tant que travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure, être inscrit comme demandeur d'emploi ?

Le principe qui s'applique consiste en ceci qu'après les trois premiers mois de chômage, le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure doit être (et rester) inscrit comme demandeur d'emploi, ainsi qu'être disponible pour le marché du travail.

Dans le cadre du coronavirus, cette période de trois mois prend seulement cours à partir du 01.10.2021, de sorte qu'une inscription n'est pas nécessaire avant le 01.01.2022.

Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ?

Si vous percevez une pension, vous ne devez pas en faire la déclaration jusqu'au 31 août 2020 ni du 1er octobre 2020 jusqu'au 31 **mars 2022** inclus et durant ces périodes, cela n'a pas d'incidence sur l'allocation de chômage.

Le fait que vous ayez déjà perçu cette pension avant d'être mis en chômage temporaire ou que vous ne l'ayez perçue pour la première fois qu'après avoir été mis en chômage temporaire n'a pas d'importance.

Cela s'applique également si vous avez moins de 65 ans et que vous avez déjà cumulé une pension de survie avec des allocations pendant 12 mois (il s'agit de la période maximale au cours de laquelle un cumul est possible). Jusqu'au 31 août 2020 et du 1er octobre 2020 au 31 **mars 2022** inclus, la pension de survie peut à nouveau être cumulée avec des allocations.

La période de chômage temporaire durant ces périodes ne sera pas déduite des 12 mois au cours desquels une pension de survie peut être cumulée avec une allocation de chômage.

!! Attention : cet assouplissement sera appliqué en septembre 2020 uniquement si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ([cliquez ici](#) pour davantage d'explications).

Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?

Non, le travailleur qui est en incapacité de travail n'a pas droit aux allocations de chômage temporaire.

Le fait de bénéficier ou non d'allocations de maladie n'a pas d'importance.

Peu importe également le fait :

- que vous étiez déjà malade et que ce n'est qu'ensuite que votre employeur a instauré du chômage temporaire ;
- que votre employeur avait déjà instauré du chômage temporaire et que ce n'est qu'ensuite que vous êtes tombé malade.

Vous pourrez prétendre à une allocation de la mutuelle ou au salaire garanti. L'ONEM n'est pas compétent pour cette matière.

Pour plus d'informations à ce sujet, prenez éventuellement contact avec votre mutuelle.

Si vous êtes malade mais que le médecin de la mutuelle vous autorise à reprendre progressivement et partiellement le travail, vous pouvez être mis en chômage temporaire pendant votre reprise partielle de travail.

Exemple : vous pouvez reprendre le travail à mi-temps et travaillez chaque jour un demi-jour. Vous pouvez être mis en chômage temporaire ces demi-jours.

Attention : À moins que vous ne travailliez comme travailleur de groupe cible dans un atelier protégé, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, vous n'avez pas droit à des allocations comme chômeur temporaire si vous reprenez le travail à hauteur de 20 % maximum.

Dans ces situations, vous continuez en effet à avoir droit à une indemnité de maladie ou d'invalidité complète (non réduite).

Puis-je bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période au cours de laquelle je suis exclu du droit aux allocations ?

Il peut arriver que vous soyez exclu (temporairement ou non) du droit aux allocations de chômage, et ce par exemple :

- à la suite d'un chômage volontaire (abandon d'emploi, licenciement découlant d'un comportement fautif, refus d'emploi, etc.) ;
- en raison du fait que vous avez commis une infraction pour laquelle vous avez été sanctionné (travail et pointage, fausses déclarations, utilisation d'un formulaire falsifié, etc.).

Dans pareils cas, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire.

Il en va de même si vous avez été exclu jusqu'à ce que vous prouviez à nouveau les conditions d'admissibilité (bien qu'il ne faille normalement pas prouver son admissibilité pour le chômage temporaire pour force majeure).

Je me trouve dans une période de chômage temporaire. Un congé-éducation est prévu. Que se passe-t-il maintenant ?

Si vous prenez un certain nombre d'heures de congé-éducation payé lors d'une journée où vous êtes en chômage temporaire, l'employeur indique alors dans la DRS scénario 5 (= la communication électronique des heures de chômage temporaire qu'il introduit à la fin de chaque mois) pour ce jour-là uniquement le nombre d'heures de chômage temporaire restantes qui ne sont pas couvertes par le congé-éducation payé.

Vous pouvez donc être mis en chômage temporaire pour les heures restantes non travaillées ce jour-là.

L'employeur indique dans la zone de commentaires de la DRS scénario 5 le nombre d'heures de congé-éducation payé, de sorte que l'ONEM sache que pour ce jour-là, seul un nombre réduit d'heures de chômage temporaire peut être indemnisé.

J'ai réduit mes prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière. Est-ce que je peux cumuler mon indemnisation en crédit-temps et des allocations de chômage temporaire ?

Oui.

Le cumul est permis. Le travailleur peut être mis en chômage temporaire dans son horaire de travail adapté. Les règles ordinaires s'appliquent. Le travailleur est considéré comme un travailleur à temps partiel volontaire et a droit à des demi-allocations de chômage temporaire.

Je suis en interruption de carrière/crédit-temps et j'exerce pendant cette période une activité accessoire autorisée comme salarié. Puis-je être mis en chômage temporaire pour cette activité accessoire ?

Non.

Des allocations de chômage ne peuvent pas être cumulées avec des allocations perçues dans le cadre d'une interruption de carrière/d'un crédit-temps.

Remarque : Cette situation ne doit pas être confondue avec celle du bloc précédent, où il est question de chômage temporaire pendant la partie de l'occupation principale où des prestations seraient effectuées en temps normal.

Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/crédit-temps ?

L'arrêt anticipé de votre interruption de carrière ou crédit-temps n'est pas un droit. Cela peut se faire uniquement de commun accord avec votre employeur et à certaines conditions.

Il ne peut pas être mis fin anticipativement à l'interruption de carrière/crédit-temps si le seul objectif de cet arrêt est d'être mis en chômage temporaire.

Puis-je cumuler le congé parental corona avec des allocations de chômage temporaire ?

En principe, vous ne pouvez pas percevoir des allocations de chômage durant la période où vous bénéficiez d'allocations d'interruption.

Il existe toutefois une exception : si vous réduisez vos prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps (en ce compris du congé parental corona), vous pouvez être mis en chômage temporaire dans le cadre de votre régime de travail à temps partiel adapté. Vous êtes alors indemnisé comme chômeur temporaire dans le régime d'application à un travailleur à temps partiel volontaire.

Exemple

Vous travaillez 38 h/38 h et vous prenez un congé parental corona à mi-temps.

Votre régime de travail est adapté comme suit : 19 h/38 h avec une occupation du lundi au vendredi inclus, à raison de 3,8 heures par jour.

Si vous êtes mis en chômage temporaire, votre allocation sera calculée sur la base du régime de travail adapté.

1 semaine de chômage temporaire donnera alors droit à 19 heures x 12/38 heures() = 6 demi-allocations.*

(*) pour le travailleur à temps partiel volontaire, le nombre de demi-allocations de chômage temporaire auxquelles il a droit pour un mois déterminé, est obtenu en appliquant la formule suivante :

$P \times 12 / S$, où

P = le nombre d'heures de chômage temporaire dans le mois

S = la durée moyenne de travail hebdomadaire du travailleur à temps plein

Attention :

Vous ne pouvez pas être mis en chômage temporaire pour les jours et les heures pour lesquels vous demandez un congé parental corona. Vous pouvez être mis en chômage temporaire uniquement les jours d'occupation prévus.

Le chômage temporaire ne sera pas accepté si vous passez par exemple d'un congé parental à mi-temps à un congé parental corona de 1/5 temps, vous percevriez ainsi davantage d'allocations de chômage temporaire. L'ONEM effectuera des contrôles en la matière.

Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la crise du coronavirus ?

Si votre employeur rompt votre contrat de travail au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus, le délai de préavis ne prend pas cours, ce qui signifie qu'il sera suspendu/prolongé.

Dans deux cas de figure, il n'y a pas de suspension/prolongation ou seulement une suspension/prolongation partielle :

- le délai de préavis qui a pris cours avant le 01.03.2020 n'est jamais suspendu/prolongé, quelle que soit la période qu'il couvre.
- la partie du délais de préavis qui a pris cours après le 29.02.2020 mais qui est située avant le 22.06.2020 n'est pas suspendue/prolongée.

Si vous remettez votre démission au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus, le délai de préavis prend cours, ce qui signifie qu'il ne sera pas suspendu/prolongé.

Puis-je travailler ?

Voir : « Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ? »

Questions spécifiques concernant la procédure

Comment un employeur dont le siège social se situe à l'étranger doit-il s'y prendre pour déclarer du chômage temporaire ?

Si le siège social de l'entreprise se situe à l'étranger, mais s'il s'avère dans le même temps que l'entreprise occupe du personnel en Belgique et que celui-ci est assujéti à l'ONSS, il est alors possible de solliciter du chômage temporaire pour ces travailleurs.

Pour que la demande puisse être traitée, outre un numéro d'entreprise belge, le fait est qu'il faut également un code postal belge.

- Si l'entreprise étrangère a un établissement en Belgique, l'adresse et le code postal à mentionner sont ceux de l'établissement belge.
 - Si l'entreprise occupe uniquement du personnel en Belgique et si elle n'a pas d'établissement dans notre pays, il faut alors mentionner l'adresse d'un mandataire en Belgique (*ex. : un secrétariat social*).
 - Si l'entreprise devait ne pas avoir désigné de mandataire en Belgique, celle-ci peut alors mentionner soit le lieu de l'occupation, soit le domicile du travailleur.
-

Quid si une période de chômage pour raisons économiques est concomitante d'une période de chômage pour force majeure ?

Concrètement, il s'agit de la situation suivante :

- Son entreprise ne pouvant être considérée comme une entreprise particulièrement touchée, un employeur prend la décision d'instaurer à nouveau du chômage pour raisons économiques à compter du 01.09.2020.
- Pendant cette période de chômage pour raisons économiques, une situation de force majeure voit le jour.

Ex. : le travailleur est contaminé et doit être mis en quarantaine.

Si deux motifs de suspension s'avèrent concomitants pendant quelques jours, c'est alors le motif de suspension qui, d'un point de vue chronologique, est le premier qui prévaudra.

Si une période de chômage économique a été annoncée et si celle-ci a déjà été instaurée de manière effective, elle reste alors d'application pendant la période de force majeure. Si une situation de force majeure empêche le travailleur de fournir des prestations durant les jours de travail prévus, celui-ci peut être alors mis en chômage temporaire pour cette force majeure.

Exemple 1 :

Une grande suspension d'une durée de 8 semaines est annoncée et instaurée pour tous les ouvriers à partir du 01.09.2020.

Le 14.09.2020, un des ouvriers doit être mis en quarantaine pendant 2 semaines.

D'un point de vue chronologique, ce sont les raisons économiques qui ont été annoncées et instaurées en premier ; celles-ci restent donc d'application pendant la période de force majeure dont l'intégralité des jours se situent dans la période de chômage pour raisons économiques.

Exemple 2 :

Une grande suspension d'une durée de 18 semaines est annoncée et instaurée pour tous les ouvriers à partir du 01.09.2020. Les ouvriers sont en chômage économique les lundis, mardis et mercredis, mais ils travaillent les jeudis et vendredis.

En date du lundi 14.09.2020, un des ouvriers doit être mis en quarantaine pendant 2 semaines.

D'un point de vue chronologique, les raisons économiques (RE) ont été annoncées et instaurées en premier ; celles-ci restent donc d'application pendant la période de force majeure (FM). Dès l'instant où les ouvriers pourront reprendre le travail normalement, il n'y aura plus de RE mais il sera alors possible d'appliquer la FM.

En résumé :

- les 14, 15 et 16 (lundi au mercredi) septembre : RE ;
- les 17 et 18 (jeudi et vendredi) septembre : FM ;
- les 21, 22 et 23 (lundi au mercredi) septembre : de nouveau RE ;
- les 24 et 25 (jeudi et vendredi) septembre : de nouveau FM.

Exemple 3 :

Un ouvrier donné travaille normalement à temps plein. Le 18.09.2020, celui-ci doit se mettre en quarantaine pendant 2 semaines.

L'employeur annonce du chômage pour raisons économiques le 21.09.2020 et instaure celui-ci à partir du 28.09.2020.

Pour l'ouvrier concerné, la force majeure reste d'application du 28.09.2020 jusqu'à la fin de sa période de mise en quarantaine. D'un point de vue chronologique, dans le cas présent, la force majeure a vu le jour en premier.

Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre une force majeure/des raisons économiques et une action sociale (grève) ?

Si :

- le travailleur est déjà dans un régime de chômage temporaire pour force majeure corona en cours avant l'annonce de l'action sociale ;
- il en a été informé par son employeur ;
- le chômage temporaire pour force majeure corona continue ;

les jours d'action sont indemnifiables comme jours de chômage temporaire pour force majeure.

Si, en revanche, le jour de l'action sociale, le travailleur n'a pas encore connu de chômage temporaire pour force majeure corona, il ne peut pas être mis en chômage temporaire pour force majeure corona pour ce jour-là.

En d'autres termes, il ne peut pas s'agir d'un jour de chômage isolé.

Un jour est considéré comme un jour de chômage isolé non indemnisable si, au cours du mois en question, du chômage temporaire pour force majeure a été introduit uniquement pour la journée d'action.

Toutefois, le jour est un jour de chômage isolé indemnisable si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- durant la période allant de 2 semaines calendrier avant la semaine dans laquelle est située la journée d'action jusqu'à une semaine calendrier après celle-ci, il y a au moins un jour de chômage temporaire pour force majeure. C'est ce qu'il ressort de la DRS scénario 5 éventuelle du mois en cours et des mois précédent et suivant.
- Il ne s'agit pas d'un jour de chômage isolé décalé. Un jour de chômage isolé décalé n'est pas indemnisable étant donné que le décalage indique que le motif du chômage est lié à l'action (même si l'employeur a mentionné la force majeure).

Exemple :

Le travailleur se trouve dans un régime de chômage temporaire pour force majeure corona dans lequel il est mis en chômage temporaire pour force majeure corona 1 jour par semaine (à chaque fois le lundi). Une journée d'action sociale est annoncée le jeudi 25.02.2021. Si la journée de chômage temporaire pour force majeure est décalée au jeudi 25.02.2021 durant la semaine du 22.02.2021 au 26.02.2021 inclus, cette journée n'est alors pas indemnisable comme un jour de chômage temporaire pour force majeure.

Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre la force majeure/les raisons économiques et le congé de naissance, d'adoption, le congé parental d'accueil ou le petit chômage ?

C'est le premier motif de suspension qui prime. Cela signifie que le travailleur qui se trouve déjà en chômage temporaire reste en chômage temporaire et qu'il n'a donc pas droit à la rémunération garantie payée par l'employeur.

Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ?

Oui.

La distinction ouvriers-employés est fondée sur la nature du travail réel que le travailleur effectue. Le fait que certains avantages du statut d'employé soient accordés conventionnellement aux ouvriers, soit individuellement dans le contrat de travail individuel, soit collectivement dans le cadre d'une convention collective de travail est sans incidence sur la nature du travail effectué. Ces travailleurs peuvent donc être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers.

Pour certains types de chômage temporaire pour raisons économiques, il faut introduire une semaine de travail obligatoire après une suspension. Peut-il y être dérogé ?

Non. Durant la semaine de travail obligatoire, l'employeur doit occuper les travailleurs ou leur payer leur rémunération.

Qu'en est-il de la fermeture collective pour vacances annuelles dans le secteur de la construction ?

Un certain nombre d'entreprises de construction (en fonction de la province) ont prévu une fermeture collective pour vacances annuelles pour la période allant du mardi 15.04.2020 au vendredi 17.04.2020 inclus.

Ces jours peuvent-ils être communiqués comme étant des jours de chômage temporaire pour force majeure ?

Non.

Il s'agit ici de jours de vacances collectifs qui sont fixés à l'avance et qui ne peuvent pas être communiqués comme étant des jours de chômage temporaire pour force majeure. Il est éventuellement possible de demander du chômage temporaire en raison de la fermeture collective pour vacances annuelles pour les travailleurs qui ne disposent pas d'un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir la période de fermeture.

Puis-je mettre un travailleur en chômage temporaire pendant une partie de la journée de travail ?

C'est possible du 10.05.2021 au 30.06.2021. Attention: cette possibilité n'est PLUS prolongée après le 30.06.2021!

Les articles 36 à 38 de la loi du 2 avril 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 prévoient que l'employeur

- pour un travailleur occupé dans le cadre d'un contrat de travail titres-services ;
- pour un travailleur dont la tâche principale consiste à conduire des élèves à l'école et à les ramener ;

n'est pas redevable d'un salaire

- pour les heures de travail perdues à concurrence d'un demi-jour de travail

Par demi-jour de travail, l'on entend : les heures de travail que le travailleur consacre à l'exécution, pendant au moins la moitié de l'horaire de travail applicable ce jour, d'une mission auprès ou pour le compte d'un client de l'employeur qui s'avère être clairement distincte d'une autre mission accomplie pendant l'autre partie de la journée de travail.

Exemple :

D'après son horaire de travail, un travailleur doit prêter 7,6 heures à une date donnée.

Une mission d'une durée de deux heures est annulée => ce n'est pas un demi-jour de travail.

Une mission d'une durée de quatre heures est annulée => il s'agit bien d'un demi-jour de travail.

- en raison d'un évènement imprévisible, indépendant de sa volonté et qui est la conséquence directe de la pandémie du COVID-19.

Exemple :

Un travailleur titres-services doit aller travailler chez un client en matinée et chez un autre client pendant l'après-midi.

Une de ces deux prestations est annulée en raison du fait que le client est tombé malade ou doit se mettre en quarantaine.

Il doit toutefois s'agir d'un demi-jour de travail (voir le tiret précédent).

- à la condition que le travailleur puisse prétendre à une allocation de chômage temporaire.

Ce droit au chômage temporaire est réglé par un arrêté royal qui vient d'entrer en vigueur le 10.05.2021.

!! Attention : vous devez **toujours** déclarer ce régime spécifique de chômage temporaire pour des demi-jours ! Pour ce faire, vous devez utiliser l'application électronique à laquelle vous avez recours en temps normal pour déclarer le premier jour de chômage temporaire effectif.

Cette application est disponible sur le portail de la sécurité sociale : (www.socialsecurity.be). Allez dans la rubrique Entreprise >> Services en ligne >> [Chômage temporaire](#) et cliquez sur « Premier jour de chômage effectif ». Un nouveau motif intitulé « 1/2 CT titres-services - transport élèves » a été ajouté aux motifs existants (« raisons économiques » et « accident technique »).

Complétez la date pour laquelle vous instaurez un demi-jour de chômage temporaire, ainsi que l'adresse à laquelle les prestations auraient dû être effectuées.

Dans le champ libre, vous devez encore communiquer les informations suivantes :

- la raison pour laquelle le chômage temporaire est instauré pour un demi-jour (ex. : *contamination client X ou quarantaine client Y*) ;
- le nombre normal d'heures de travail durant lesquelles le travailleur aurait dû travailler d'après l'horaire de travail ;
- le nombre d'heures annulées pendant le jour en question.

Vous devez envoyer la communication :

- soit à la date à laquelle vous avez instauré un demi-jour de chômage temporaire ;
- soit le jour ouvrable qui suit ;

- soit, si vous êtes certain que le travailleur sera au chômage, le jour ouvrable qui précède.

!! Vous devez effectuer une nouvelle déclaration à chaque fois que vous instaurez du chômage temporaire pour un demi-jour, c.-à-d. éventuellement plusieurs fois par mois.

!! Étant donné que les données diffèrent normalement d'un travailleur à l'autre, vous devez effectuer une déclaration distincte pour chaque travailleur.

Pour combien d'heures maximum est-ce qu'un travailleur peut être mis en chômage temporaire?

Vous ne pouvez mettre le travailleur en chômage temporaire que pour le nombre d'heures de travail contractuellement prévu.

Exemple: la durée de travail contractuelle moyenne (Q/S) est 20/38: vous ne pouvez mettre le travailleur en chômage temporaire que pour 20 heures maximum par semaine.

Le nombre d'heures de chômage temporaire que l'employeur renseigne dans la DRS scénario 5 ne peut donc pas dépasser la durée de travail contractuelle moyenne (Q/S).

!! Attention : L'employeur ne peut pas augmenter la durée de travail contractuellement prévue ou faire prêter des heures de dépassement aux travailleurs à un moment où il était déjà établi qu'en raison des mesures sanitaires, la prestation d'heures de dépassement n'était plus possible.

Je suis un employeur dans le secteur de la construction. Normalement, je dois encoder les numéros des cartes de contrôle dans la Dimona. Mais il n'y a pas de cartes de contrôle ?

Lors des déclarations Dimona pour le secteur de la construction, les numéros des cartes de contrôle doivent obligatoirement être encodés pour les deux premiers mois d'occupation.

Lorsque le numéro n'est pas encodé, la déclaration Dimona est refusée.

Étant donné que dans le cadre de la crise du coronavirus, les cartes de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION ne doivent temporairement plus être délivrées, l'ONSS a adapté les contrôles dans la Dimona, de sorte qu'il n'est plus obligatoire d'introduire ces numéros.

Étant donné que les travailleurs doivent à nouveau être en possession d'une carte de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION en septembre 2020 (sauf les travailleurs occupés dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché), Constructiv délivre à nouveau des cartes de contrôle numérotées à tous les travailleurs occupés dans le secteur de la construction, tandis que l'ONSS a, lui, réadapté les contrôles dans Dimona, si bien qu'il est de nouveau obligatoire d'introduire des numéros.

En septembre 2020, lors de l'introduction d'une Dimona (quelle que soit la date d'entrée en service), la déclaration est donc refusée si aucun numéro n'est introduit.

Du 1er octobre 2020 au 31 mars 2022 inclus, il est à nouveau possible de faire une déclaration Dimona, sans devoir mentionner les numéros des cartes, et ce étant donné que, pour cette période, une dispense générale d'être en possession d'une carte de contrôle est à nouveau d'application.

Puis-je faire effectuer par d'autres travailleurs le travail des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire à la suite de la crise du coronavirus ?

Par « autres travailleurs », l'on entend notamment : les travailleurs intérimaires, les étudiants, les travailleurs flexi-job... Il s'agit donc de travailleurs qui ne sont pas engagés de manière permanente dans l'entreprise.

Lorsque vous mettez les travailleurs fixes en chômage temporaire, vous n'êtes pas autorisé à sous-traiter le travail qu'ils effectuent en temps normal à ces autres travailleurs.

Dans certains cas, il peut être dérogé à ce principe :

- lorsque le travailleur est mis en chômage temporaire pour une raison totalement inhérente au travailleur. En d'autres termes, lorsque la force majeure est invoquée par le travailleur.

Cela sera par exemple le cas lorsqu'il ne peut pas se rendre au travail pour des raisons médicales (il est lui-même contaminé, il habite avec une personne contaminée, il fait partie des patients à risque...);

- lorsque du chômage temporaire est introduit dans la section A, que les autres travailleurs sont occupés dans la section B et que le travail effectué dans la section B ne peut raisonnablement pas être accompli par des travailleurs de la section A.

L'ONEM effectuera des contrôles à cet égard.

Qu'en est-il des stagiaires ?

Si le stage consiste en un apprentissage de compétences ou en une introduction pratique à la nature du travail, sans que le stagiaire sur le lieu de travail ne reprenne le travail du travailleur fixe mis en chômage temporaire, celui-ci est alors compatible avec le chômage temporaire des travailleurs fixes.

Si toutefois le stage pouvait avoir pour conséquence que le stagiaire reprenne *dans les faits* les tâches du travailleur fixe (même s'il effectue ces tâches sous la conduite d'un travailleur fixe autre que le travailleur fixe dont il reprend les tâches), de sorte que ce travailleur fixe soit mis en chômage temporaire, il s'agit alors d'une sous-traitance de travail et le chômage temporaire n'est pas indemnisable.

L'influence du chômage temporaire sur le droit du travail et sur d'autres branches de la sécurité sociale

Ai-je droit à un salaire pour le jour férié qui tombe dans une période de chômage temporaire pour force majeure ?

Vous avez droit à un salaire pour le jour férié qui est situé dans les 14 jours à compter du premier jour de la suspension effective de l'exécution de votre contrat de travail pour cause de force majeure. Ensuite, le jour férié est payé par l'ONEM.

Pour déterminer ces 14 jours, l'on se base uniquement sur une suspension pour les jours qui n'ont effectivement pas été travaillés pour cause de force majeure. La suspension prend fin lors de chaque reprise du travail.

Si un jour de vacances tombe durant la période de suspension complète, le délai de 14 jours recommence à courir.

Des jours de compensation dans le cadre d'une réduction du temps de travail ou des jours de repos compensatoire ne font pas courir de nouvelle période de 14 jours.

Le chômage temporaire est-il pris en compte pour déterminer le pécule de vacances et le nombre de jours de vacances ?

Les jours de chômage temporaire pour force majeure seront assimilés pour les vacances annuelles et le pécule de vacances légal de 2021.

!! Cette assimilation s'appliquera toutefois uniquement à la période allant du 1er février 2020 au 31 décembre 2020 inclus.

Pour plus d'infos : www.onva.fgov.be.

Qu'en est-il de la prime de fin d'année payée par mon employeur ou par un fonds ?

La CCT conclue dans votre secteur détermine si les périodes de chômage temporaire entrent en ligne de compte pour la détermination de votre prime de fin d'année en 2020. Il se peut que :

- Toutes les formes de chômage temporaire soient assimilées ou que, p. ex., seules les raisons économiques (mais pas la force majeure) soient assimilées ;
- Il y ait une assimilation, et ce quel que soit le nombre de jours de chômage temporaire ou que l'assimilation s'applique uniquement à un nombre limité de jours de chômage temporaire ;
- ...

Informez-vous auprès de votre employeur.

L'ONEM paie-t-il un supplément en compensation de la perte de la prime de fin d'année ou d'une partie de celle-ci ?

L'ONEM paiera, par le biais de l'organisme de paiement (syndicat ou Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage), un supplément aux travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

- Dans la période de mars 2020 à novembre 2020,
- Ils ont perçu au moins 53 allocations complètes ou demi-allocations en tant que chômeur temporaire,
- Pour force majeure ou pour raisons économiques (donc, p. ex. pas pour intempéries, fermeture collective, accident technique, grève... qui, bien entendu, ne résultent pas de la pandémie du coronavirus).

Attention : La force majeure ne peut pas être la conséquence de votre inaptitude au travail.

Concrètement, il s'agit d'un travailleur qui était malade durant son occupation, que le médecin-conseil de la mutuelle a reconnu apte au travail et qui :

- conteste cette décision ;
- ne conteste pas cette décision mais est bel et bien temporairement inapte pour sa fonction ;

et perçoit entre-temps des allocations de chômage temporaire de l'ONEM.

Ce travailleur n'a pas droit à ce supplément.

Montant

Le supplément s'élève à 10 euros par allocation complète au-delà des 52 allocations, avec un minimum de 150 euros, soit 5 euros par demi-allocation au-delà des 52, avec un minimum de 75 euros.

Exemples :

Dans la période de mars à novembre 2020, vous avez bénéficié de 58 allocations complètes en tant que chômeur temporaire pour force majeure (pas en raison d'une inaptitude au travail).

*Vous avez droit à un supplément de $(58 - 52) * 10 = 60 < 150 \Rightarrow$ 150 euros*

Dans la période de mars à novembre 2020, vous avez bénéficié de 88 allocations complètes comme chômeur temporaire pour force majeure et pour raisons économiques (pas pour inaptitude au travail).

*Vous avez droit à un supplément de $(88 - 52) * 10 =$ 360 euros.*

Procédure

Vous ne devez rien faire.

L'ONEM enverra une décision à votre organisme de paiement (syndicat ou Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage) avec le montant du supplément auquel vous avez droit.

L'organisme de paiement paiera une première partie (la majeure partie) du supplément, peut-être déjà en décembre 2020. Vous recevrez une seconde partie (le solde) en 2021 après que l'ONEM aura vérifié tous les paiements des allocations de chômage temporaire pour les mois de la période allant jusqu'à novembre 2020 inclus. Cela ne sera pas avant mai/juin 2021.

Pour plus d'informations concernant le moment du paiement, prenez contact avec votre organisme de paiement.

Divers

Je suis chômeur complet et je perçois des allocations de chômage. Y a-t-il une adaptation du montant journalier de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?

En tant que chômeur complet, vous êtes normalement soumis à ce que l'on appelle la « dégressivité ». Cela signifie que le montant de vos allocations diminue après un certain nombre de mois, pour finalement atteindre un montant forfaitaire.

Le nombre de mois au cours desquels l'allocation reste la même est appelé une phase.

Les phases se déroulent comme suit :

Nom de la phase	Nombre de mois
11	3
12	3
13	6
2A	2
2B	Max. 10 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
21	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
22	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
23	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
24	Max. 6 (en fonction de votre passé professionnel : 2 mois par année de passé professionnel)
Forfait	Indéterminé

Pour plus d'explications : consultez la feuille info T67 sur notre site web.

En raison de la crise du coronavirus, la phase dans laquelle vous vous situiez le 1er avril 2020 est prolongée de dix-huit mois. Les phases suivantes sont dès lors chaque fois reportées de dix-huit mois.

Exemple

Les allocations de chômage évoluent normalement comme suit dans un cas particulier (deuxième colonne), mais elles ont été adaptées et évoluent à présent comme suit (troisième colonne) :

(Il y a 7 années de passé professionnel.)

Phase	Se déroule normalement à partir du	Se déroule comme suit à la suite du report de quinze mois
11	14.05.2019	idem
12	14.08.2019	idem
13	14.11.2019	idem
2A	14.05.2020	14. <u>11</u> .2021
2B	14.07.2020	14. <u>01</u> .2022
21	14.05.2021	14. <u>11</u> .2022
Forfait	14.09.2021	14. <u>03</u> .2022

La phase 13 (en vigueur le 01.04.2020) est donc d'abord prolongée/reportée de dix-huit mois. Les phases suivantes sont alors également reportées.

Notez bien que les phases ne peuvent plus être reportées si vous étiez déjà indemnisé au forfait le 01.04.2020.

!! Cette mesure n'est pas prolongée au-delà du 30.09.2021.

Je suis chômeur complet et je perçois des allocations d'insertion en tant que jeune sortant des études. Y a-t-il une adaptation de mes allocations en raison de la crise du coronavirus ?

En tant que jeune sortant des études, vous avez normalement droit à des allocations d'insertion pendant 36 mois. Dans certains cas, cette période peut être prolongée (par exemple en raison du suivi d'études ou d'une formation, en cas d'occupation, ...).

Pour déterminer cette période de 36 mois (éventuellement prolongée), il n'est pas tenu compte de la période allant d'avril 2020 à septembre 2021 inclus.

!! Cette mesure n'est pas prolongée au-delà du 30.09.2021.

Exemple :

Votre période de 36 mois d'allocations d'insertion prend fin le 14.05.2020.

La date de fin de la période de 36 mois est reportée de 18 mois et devient donc le 14.11.2021.

Notez bien qu'il n'y a pas de prolongation lorsque le droit aux allocations d'insertion avait déjà pris fin avant le 01.04.2020.

Je suis chômeur temporaire ou complet et je pars à l'étranger. Puis-je bénéficier d'allocations de chômage ?

L'on part du principe que les frontières belges ainsi que celles du pays étranger sont ouvertes au moment de votre départ.

Si vous partez à l'étranger pour des raisons professionnelles, vous avez droit au salaire payé par votre employeur.

Si vous partez à l'étranger pour des raisons personnelles, vous devez prendre congé, y compris au cours d'une période de chômage temporaire. Vous devez le signaler à votre employeur afin que celui-ci ne renseigne pas ces jours comme des jours de chômage temporaire.

Pendant les périodes couvertes par un salaire ou par des congés payés, vous n'avez pas droit aux allocations de chômage.

Les allocations vous seront uniquement octroyées dans les cas suivants :

- en tant que chômeur complet, vous avez droit à moins de 4 semaines de congé payés ou vous n'avez droit à aucun congé payé: pendant votre séjour à l'étranger, vous pourrez continuer à bénéficier d'allocations de chômage pendant une période de 4 semaines diminuée de la durée de vos congés payés pour cette année (peu importe que vous ayez déjà épuisé ces congés payés ou non). Quoi qu'il en soit, vous ne pourrez séjourner à l'étranger pendant plus de 4 semaines.

Exemple :

En tant que chômeur complet, vous avez droit à 1 semaine de congés payés en 2020 (sur la base de vos prestations en 2019). Vous souhaitez séjourner à l'étranger pendant une période de 5 semaines :

- *vous n'aurez pas droit aux allocations pendant la première semaine, étant donné que vous devez épuiser vos congés payés ;*
- *vous aurez droit aux allocations pendant la période qui s'étend de la deuxième semaine à la quatrième semaine.*
- *vous n'aurez pas droit aux allocations pendant la cinquième semaine, étant donné que vous aurez dépassé le maximum de 4 semaines.*
- vous êtes lié par un contrat de travail et vous êtes au chômage temporaire en raison de la fermeture collective de votre entreprise pour vacances annuelles parce que vous ne disposez pas d'un nombre suffisant de jours de congé pour couvrir la totalité de la période de fermeture collective : si vous vous rendez à l'étranger, vous pourrez continuer à bénéficier d'allocations durant votre séjour à l'étranger, et ce pendant une période qui correspond à la durée de la fermeture collective diminuée de la durée de vos congés payés.

Attention : le fait que vous ne disposiez pas d'un nombre suffisant de jours de congé ne peut pas vous être imputé, par exemple parce que vous avez

déjà pris des congés payés auprès du même employeur au cours de cette même année. L'insuffisance du nombre de jours de congés payés peut par contre être due au fait que vous n'avez pas travaillé suffisamment longtemps au cours de l'année qui précède et que vous avez épuisé votre congé auprès d'un employeur précédent.

Attention : si vous êtes au chômage temporaire pour force majeure et que vous souhaitez vous rendre à l'étranger, vous devez prendre des congés individuels et vous ne pourrez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour force majeure pendant votre séjour à l'étranger.

Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?

Situation jusqu'au 30.06.2021

Si vous êtes en quarantaine après un retour de l'étranger, vous pouvez obtenir des allocations de chômage temporaire sous certaines conditions :

- Vous ne pouvez pas être en incapacité de travail. Dans ce cas, vous êtes à la charge de la mutuelle ;
- vous ne pouvez pas travailler (ex. : *télétravail*). Si vous travaillez, vous avez droit à un salaire.

!! Attention : Une quarantaine à la suite d'un voyage (ex. : *vacances*) :

- vers une zone « rouge » au sein d'un des pays de l'UE, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège, au Royaume-Uni ou en Suisse (ci-après : UE+) (à la date du départ).

- ou vers un pays autre que ceux mentionnés ci-dessus (ci-après : en dehors de l'UE+).

n'ouvre aucun droit au chômage temporaire, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une situation de force majeure. Dans pareils cas, il y a en effet soit une interdiction de voyager, soit une obligation de quarantaine connue à l'avance (interdiction de voyage ou non). La quarantaine découle du choix du travailleur. Ceci vaut aussi pour les pays où, à partir du 25.09.2020, il n'existe plus d'interdiction de voyage mais un simple avis négatif de voyage.

Si vous revenez d'une zone « orange » ou « rouge » située au sein de l'UE+ (pour autant que cette zone n'était donc pas rouge au moment du départ – voir ci-dessus) :

=> vous pouvez recevoir des allocations de chômage temporaire si vous êtes en mesure de produire un certificat de mise en quarantaine de votre médecin

Si vous revenez d'un pays situé en dehors de l'UE+, vous ne pouvez alors pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période de quarantaine.

Des exceptions s'appliquent aux « déplacements essentiels ». Voir plus loin.

Situation à partir du 01.07.2021

Une distinction est faite entre quatre situations :

- retour d'une zone « verte » ou « orange » ;
- retour d'une zone « rouge » dans l'UE ;
- retour d'une zone « rouge » en dehors de l'UE ;
- retour d'une zone « à très haut risque » ;

[Source](#)

Impact pour le chômage temporaire :

- Retour d'une zone « verte » ou « orange » :

Pas de chômage temporaire possible, même en cas de quarantaine volontaire. En effet, il n'y a pas de quarantaine obligatoire. Les éventuels certificats de quarantaine ne seront pas acceptés.
- Retour d'une zone « rouge » au sein de l'UE :
 - qui était « verte » ou « orange » au moment du départ
 - vous disposez du certificat de vaccination requis ou d'un certificat de rétablissement : pas de chômage temporaire possible, même en cas de quarantaine volontaire. En effet, il n'y a pas de quarantaine obligatoire. Les éventuels certificats de quarantaine ne seront pas acceptés ;
 - votre test PCR est positif : chômage temporaire bel et bien possible durant la quarantaine, pour autant que vous ne soyez pas inapte au travail et que vous ne puissiez pas télétravailler ;
 - votre test PCR est négatif : pas de chômage temporaire possible, même en cas de quarantaine volontaire. En effet, il n'y a pas de quarantaine obligatoire. Les éventuels certificats de quarantaine ne seront pas acceptés ;
 - vous ne disposez pas du certificat requis et ne passez pas non plus un test PCR : pas de chômage temporaire possible, étant donné qu'il aurait été possible d'éviter la quarantaine en passant un test PCR (négatif). Il n'est pas non plus possible de demander du chômage temporaire en raison d'une quarantaine dans l'attente d'un test (si vous ne vous êtes pas fait tester immédiatement à l'arrivée).
 - qui était « rouge » au moment du départ
 - pas de chômage temporaire, même en cas de quarantaine obligatoire (*p. ex. : parce que le test PCR est positif*), car c'est vous qui vous êtes mis dans cette situation => pas une situation de force majeure

Exception : déplacements essentiels. Voir plus loin.
- Retour d'une zone « rouge » en dehors de l'UE

Dans ce cas, il convient toujours de passer un test même si vous avez un certificat de vaccination. Si vous n'avez pas de certificat, une quarantaine de 10 jours est en outre obligatoire.

 - La zone était « verte » ou « orange » au moment du départ

- vous disposez du certificat de vaccination requis :
 - votre test PCR est positif : chômage temporaire bel et bien possible durant la quarantaine, pour autant que vous ne soyez pas inapte au travail et que vous ne puissiez pas télétravailler ;
 - votre test PCR est négatif : pas de chômage temporaire possible, même en cas de quarantaine volontaire. En effet, il n'y a pas de quarantaine obligatoire. Les éventuels certificats de quarantaine ne seront pas acceptés ;
 - vous ne passez pas de test PCR : pas de chômage temporaire possible, étant donné qu'il aurait été possible d'éviter la quarantaine en passant un test PCR (négatif). Il n'est pas non plus possible de solliciter du CT pour quarantaine en attendant de passer un test ;
- vous ne disposez pas du certificat de vaccination requis : le chômage temporaire est bel et bien possible durant la quarantaine pour autant que vous ne soyez pas inapte au travail et que vous ne puissiez pas télétravailler (en effet, la quarantaine est en principe obligatoire dans ce cas, quel que soit le résultat du test) ;
- La zone était « rouge » au moment du départ
 - pas de chômage temporaire, même en cas de quarantaine obligatoire, car c'est vous qui vous êtes mis dans cette situation => pas une situation de force majeure
Exception : déplacements essentiels. Voir plus loin.
- Retour d'une zone « à très haut risque » :
 - qui n'était pas une zone « à très haut risque », ni une zone « rouge » au moment du départ :
 - il s'agit d'un pays au sein de l'UE ou de l'espace Schengen :
 - vous disposez d'un certificat de vaccination : pas de chômage temporaire possible, même en cas de quarantaine volontaire. En effet, il n'y a pas de quarantaine obligatoire. Les éventuels certificats de quarantaine ne seront pas acceptés ;
 - vous ne disposez pas du certificat de vaccination requis :
 - votre test PCR est positif : chômage temporaire bel et bien possible durant la quarantaine, pour autant que vous ne soyez pas inapte au travail et que vous ne puissiez pas télétravailler ;
 - votre test PCR est négatif : pas de chômage temporaire possible, même en cas de quarantaine volontaire. En effet, il n'y a pas de quarantaine obligatoire. Les éventuels certificats de quarantaine ne seront pas acceptés ;
 - vous ne passez pas de test PCR : pas de chômage temporaire possible, étant donné qu'il aurait été possible d'éviter la quarantaine en passant un test PCR (négatif). Il

n'est pas non plus possible de solliciter du CT pour quarantaine en attendant de passer un test ;

- il s'agit d'un pays situé en dehors de l'UE et de l'espace Schengen : chômage temporaire bel et bien possible durant la quarantaine, pour autant que vous ne soyez pas inapte au travail et que vous ne puissiez pas télétravailler ;
- qui était déjà une zone « à très haut risque » ou « rouge » au moment du départ : pas de chômage temporaire car c'est vous qui vous êtes mis dans cette situation (ou lorsque vous revenez d'une telle zone située dans l'UE ou dans l'espace Schengen et que vous disposez d'un certificat de vaccination : parce qu'il n'y a pas de quarantaine obligatoire) => pas une situation de force majeure

Exception : déplacements essentiels. Voir plus loin.

Liste des pays à haut risque

Situations régionales spécifiques

Il se peut que des règles plus strictes s'appliquent dans une région particulière (par exemple à Bruxelles).

Les principes énoncés ci-avant s'appliquent par analogie. Cela signifie concrètement que le chômage temporaire ne sera pas octroyé pendant une quarantaine si :

- la quarantaine n'est pas obligatoire ;
- la quarantaine est uniquement obligatoire si aucun test (négatif) n'a été effectué ;
- la quarantaine est obligatoire, mais que vous vous êtes mis dans cette situation en partant pour un pays dont vous saviez, au moment du départ, qu'il faisait partie de ceux pour lesquels une quarantaine serait imposée au moment du retour.

En outre, le chômage temporaire est uniquement possible si vous êtes apte au travail et que vous ne pouvez pas télétravailler.

Déplacements essentiels

Du chômage temporaire est toutefois possible si vous êtes parti à l'étranger dans le cadre d'un déplacement essentiel. *Par exemple : pour des raisons professionnelles ou scolaires, dans le cadre de coparentalité, pour assister aux funérailles/à la crémation d'un parent jusqu'au deuxième degré, pour poursuivre un traitement médical, ou pour s'occuper d'une personne en soins palliatifs.*

L'ONEM se réserve malgré tout le droit de vérifier si, en cas de raisons professionnelles, votre employeur n'a pas agi de manière manifestement déraisonnable en vous envoyant à l'étranger. Il s'agit d'une question de fait.

Des déplacements non essentiels (*par exemple à des fins touristiques ou récréatives*) ne donnent pas droit, comme c'est indiqué ci-dessus, aux

allocations de chômage temporaire puisque cela ne peut être considéré comme force majeure.

L'ONEM effectuera des contrôles et refusera le chômage temporaire ou récupérera les allocations par la suite si les conditions ne sont pas remplies (p. ex. : *lorsqu'il y a une interdiction de voyage ou un avis négatif de voyage au moment du départ, ou lorsque le motif invoqué pour le déplacement « essentiel » n'a pas été prouvé ou n'est pas crédible ou lorsque celui-ci ne sert en fait que de prétexte pour un but essentiellement touristique*). Des contrôles peuvent notamment concerner des déplacements pendant les vacances scolaires.

Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?

Attention : Il ne s'agit pas ici de chômage temporaire au sens strict du terme, étant donné que l'accueillant d'enfants n'a pas de contrat de travail.

Dans le cadre du système *sui generis*, une allocation de garde peut être octroyée si, moyennant certaines conditions, les enfants ne peuvent pas être gardés.

Il convient de distinguer les situations suivantes :

- L'accueillant d'enfants est lui-même contaminé par le virus : ce n'est pas considéré comme une situation de force majeure, mais comme de la maladie ;
- L'accueillant d'enfants n'est pas malade mais ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de la famille de l'accueillant d'enfant : il s'agit ici donc d'une fermeture indemnisable, en principe, pour maximum 4 semaines* ;
- L'accueillant d'enfants n'est pas malade mais les parents décident de ne pas faire garder leurs enfants : c'est considéré comme une absence ordinaire d'un enfant, qui, durant la période pendant laquelle des mesures de lutte contre le coronavirus-COVID 19, jusqu'au 31.08.2020 sont d'application, peut donner lieu à l'octroi d'une allocation de garde, et ce même si l'accueil est interrompu pendant plus de 4 semaines.

* Une exception est prévue durant les mesures de lutte contre le coronavirus-COVID 19 (voir question suivante)

Attention :

Les Communautés ont prévu que les accueillants d'enfants puissent prétendre à une indemnité de compensation à certaines conditions.

En Flandre et dans la Communauté germanophone, cette indemnité de compensation ne peut pas être cumulée avec l'allocation de garde. Aucun formulaire C220B ne peut donc être délivré pour les mois où l'accueillant d'enfants reçoit l'indemnité de compensation. Ce régime s'applique en Flandre jusqu'au mois de septembre 2020 inclus.

Pour le mois de mars 2020, l'allocation de garde peut encore exceptionnellement être octroyée jusqu'au 13 mars 2020, à condition que la

feuille de calcul ait été complétée de manière à ce qu'aucun cumul ne soit possible avec l'indemnité de compensation.

À partir du 1er octobre 2020, une nouvelle indemnité de compensation sélective entre en vigueur en Flandre (voir question suivante).

L'indemnité de compensation octroyée dans le cadre d'un régime régional n'est pas considérée comme un revenu de remplacement pour le partenaire au chômage.

Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de sa famille ou, parce qu'il ou un membre de sa famille habitant sous le même toit, est considéré comme un patient à risque ?

L'ONEM a établi une liste positive des situations de fermeture pour cause de force majeure qui peuvent entraîner l'octroi d'allocations de garde à charge de l'ONEM. L'interdiction de garder des enfants à la suite d'une maladie contagieuse d'un membre de la famille de l'accueillant d'enfants est repris sur cette liste positive (code PB1) et permet l'octroi d'allocations de garde pendant la période concernée, limitée à 4 semaines maximum.

Durant les mesures de lutte contre le coronavirus-COVID 19, l'ONEM accepte qu'une période de force majeure supérieure à 4 semaines puisse être mentionnée sur le C220B si la situation est liée au coronavirus, à condition que le service d'encadrement dispose d'un certificat de quarantaine du médecin généraliste qui atteste clairement que l'accueillant ne peut pas travailler car un membre de la famille résidant sous le même toit est contaminé.

Dans ce cas, si la période de force majeure est supérieure à 4 semaines, le service indique sur le C220B le code PB1 avec mention « CORONA ».

La même procédure peut être suivie si l'accueillant ou un membre de sa famille vivant sous le même toit est considéré comme patient à risque et que l'accueillant est en possession d'un certificat de quarantaine attestant qu'il ne peut accueillir d'enfants pour éviter le risque de contamination.

Remarque : À partir du 1er octobre 2020, la Flandre a instauré une nouvelle indemnité de compensation sélective pour les accueillant(e)s d'enfants avec le statut *sui generis*. Cela signifie que le parent d'accueil ne peut plus solliciter l'indemnité de compensation que dans certaines situations, à savoir si le médecin « Opgroeien » leur impose une quarantaine à la suite d'une contamination ou d'un contact à haut risque dans le cadre de la garde. Dans tous les autres cas, la compensation ne s'applique plus (*par exemple : un enfant qui ne peut pas venir à la garderie parce que le famille est isolée à la maison*). Dans ce cas, l'enfant est absent pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillant(e) d'enfants.

Il est possible que dans cette situation, deux types d'allocations soient octroyés pour un seul mois (allocation de garde et indemnité de compensation) à la condition que :

- la capacité de 4 enfants inscrits ne soit pas dépassée ;

- Les jours de garde non prestés à la suite d'une quarantaine (et couverts par un certificat de mise en quarantaine du médecin « Opgroeien ») sont indiqués dans la feuille de calcul comme « jours prestés », de sorte qu'il n'y ait pas de cumul avec l'allocation de garde.

Pour la période non couverte par un certificat de mise en quarantaine et pour laquelle l'accueillant(e) d'enfants ne reçoit pas d'indemnité de compensation, une allocation de garde peut être octroyée, si des enfants sont absents pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Entre le 1er avril 2020 et le 30 septembre 2021 et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, vous avez perçu des droits d'auteur ou des droits voisins à la suite d'activités artistiques ?

Lors du calcul définitif du montant de votre allocation qui sera effectué en 2022, il ne sera pas tenu compte des droits d'auteur ou des droits voisins que vous avez perçu entre le 1er avril 2020 et le 30 septembre 2021 **et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022** à la suite d'activités artistiques.

Pour davantage d'explications quant au régime ordinaire de l'incidence de la perception de droits d'auteur et de droits voisins à la suite d'activité artistique, prenez connaissance de la feuille info T53 « *Quelle est l'incidence d'une activité artistique sur votre chômage complet ?* » disponible sur le site internet de l'ONEM.

Vous n'êtes pas admissible au bénéfice des allocations de chômage complet ordinaires mais vous avez exercé des activités artistiques ou des activités techniques dans le secteur artistique entre le 13 mars 2019 et le 30 septembre 2021 et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022 ?

À certaines conditions, vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage complet pour une période limitée allant du 1er avril 2020 au 30 septembre 2021 inclus **et du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022 inclus**.

Vous devez remplir l'une des conditions suivantes :

- Durant la période du 13 mars 2019 au 30 septembre 2021 **et du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022 inclus**, vous avez effectué au moins 10 activités artistiques pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été retenues*;
- Durant la période du 13 mars 2019 au 30 septembre 2021 **et du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022 inclus**, vous avez effectué au moins 10 activités techniques dans le secteur artistique pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été retenues** ;
- Durant la période du 13 mars 2019 au 30 septembre 2021 **et du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022 inclus**, vous avez effectué au moins 20 jours de travail suite à des activités artistiques* et/ou à des activités techniques dans le secteur artistique**.

Pour bénéficier de cette admissibilité temporaire, prenez contact avec votre organisme de paiement (CAPAC, CGSLB, CSC ou FGTB)

* Une activité artistique consiste en la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les arts audiovisuels ou plastiques,

en musique, en littérature, dans un spectacle, au théâtre ou dans une chorégraphie.

** Une activité technique dans le secteur artistique est une activité exercée en tant que technicien, ou dans une fonction de soutien, consistant en la collaboration :

- à la préparation ou à la représentation en public d'une œuvre de l'esprit à laquelle participe physiquement au moins un artiste de spectacle ou l'enregistrement d'une telle œuvre ;
 - à la préparation ou à la représentation d'une œuvre cinématographique ;
 - à la préparation ou à la diffusion d'un programme radiophonique ou de télévision d'ordre artistique ;
 - à la préparation ou à la mise en œuvre d'une exposition publique d'une œuvre artistique dans le domaine des arts plastiques.
-

Je travaille à temps partiel et je bénéficie d'une allocation complémentaire de l'ONEM. J'ai perçu une prime unique en lien avec la crise du coronavirus.

Il s'agit d'une prime qui p. ex. est octroyée au personnel soignant, au personnel de supermarchés...

Un travailleur à temps partiel peut solliciter une allocation complémentaire à la rémunération qu'il perçoit dans le cadre de son activité à temps partiel. Il s'agit de l'allocation de garantie de revenus (AGR). Cette allocation est calculée en fonction de la rémunération pour le mois en question.

La prime ne doit pas être reprise dans la rémunération du mois au cours duquel elle a été versée. L'AGR ne diminuera donc pas parce que vous percevez cette prime.

Si votre employeur a tout de même repris cette prime dans la rémunération qu'il a mentionnée dans la déclaration pour ce mois, il peut alors introduire une modification de déclaration.

J'ai quitté mon travail pour entamer une formation qui sera suivie par une occupation. Cette occupation n'aura pas lieu en raison de la crise du coronavirus. Que va-t-il se passer ?

Dans pareil cas, vous pouvez solliciter des allocations de chômage complet.

Si un travailleur abandonne son emploi sans motif légitime, il encourt le risque d'être sanctionné.

Si la nouvelle occupation ne peut pas être maintenue en raison de la crise du coronavirus, il n'y aura pas de sanction. Il s'agit d'un cas de force majeure.

J'ai quitté mon emploi pour commencer un nouveau travail, mais il est annulé en raison de la crise du coronavirus. Que dois-je faire maintenant ?

Lorsque vous avez vous-même quitté votre emploi et que vous avez signé un nouveau contrat de travail avant :

- 16 octobre 2020 pour un emploi dans l'horeca,
- 30 octobre dans des magasins ou des services non essentiels,

vous pouvez bénéficier d'allocations en tant que chômeur complet si le nouveau contrat de travail est annulé.

Vous ne serez pas sanctionné.

Attention : Le fait de quitter votre travail et de signer un nouveau contrat au moment où il s'avère que ce contrat ne peut plus être exécuté parce que les autorités interdisent l'activité en question, doit néanmoins être considéré comme un abandon d'emploi volontaire potentiellement sanctionnable.

Puis-je suivre une formation pendant une période de chômage temporaire ?

Oui ; le travailleur peut suivre une formation visant à développer ses compétences pendant une période de chômage temporaire tout en conservant ses allocations.

La formation doit satisfaire à un certain nombre de conditions. Elle doit être organisée :

- soit par le service régional de l'emploi compétent (ADG, ACTIRIS, FOREM, VDAB) ;
- soit par un organisme agréé par le service régional de l'emploi compétent ;
- soit par un fonds de formation sectoriel ou par un tiers agréé par ce fonds de formation sectoriel ;
- soit par l'employeur ou par un tiers si le contenu du programme de formation est agréé par le service régional de l'emploi compétent.

L'employeur ne doit accomplir aucune formalité vis-à-vis de l'ONEM.

Le chômeur temporaire ne doit demander aucune autorisation spécifique au service régional de l'emploi compétent pour suivre la formation tout en conservant ses allocations de chômage.

Les avantages financiers éventuels dans le cadre de la formation peuvent être cumulés jusqu'à concurrence de 14,54 euros par jour. Le montant journalier de l'avantage financier qui dépasse 14,54 euros doit être déduit du montant journalier de votre allocation de chômage. Le montant obtenu ne peut être inférieur à 12 cents.

Si vous souhaitez reprendre des études (dans une haute école ou une université), vous devez demander l'autorisation au service régional de l'emploi compétent (une autorisation suffit, une dispense n'est pas nécessaire).

L'ONEM accordera-t-il les avantages liés à une formation professionnelle (individuelle) FP(I) qui a débuté après le 13 mars 2020 ?

Concrètement, il s'agit du fait qu'un chômeur qui commence une FP(I), continue à être indemnisé au montant journalier qu'il percevait au début de la FP(I), et ce durant la période restante de la FP(I). Son allocation ne sera donc pas réduite.

Oui, pour autant que cette formation puisse effectivement être suivie.

Il peut s'agir d'une formation sur le terrain (comme une formation professionnelle en entreprise) ou une formation professionnelle à suivre online.

Adressez-vous au service de l'emploi (ACTIRIS, ADG, FOREM ou VDAB).

La formation que je suis avec l'accord du service régional de l'emploi est suspendue. Puis-je conserver mes allocations de chômage ?

Oui.

Vous conservez les allocations de chômage pendant la période de suspension de votre contrat de formation. Le cas échéant, vous percevrez pendant la durée des mesures de crise le montant complet de l'allocation de chômage étant donné que vous ne percevez plus l'indemnité de stage.

Un travailleur engagé auprès de l'employeur à l'issue d'une formation professionnelle individuelle (FPI) peut-il être mis en chômage temporaire ?

Lorsqu'une FPI se termine normalement et est immédiatement suivie d'un contrat de travail dans le cadre duquel l'employeur recourt immédiatement au chômage temporaire, l'ONEM octroiera les allocations comme chômeur temporaire. Il en sera de même s'il y a une interruption entre la fin de la formation et le début du contrat de travail à condition que le début du contrat de travail se situe au plus tard le 30 juin 2020.

En revanche, lorsqu'une FPI est arrêtée de manière anticipée et est immédiatement suivie d'un contrat de travail dans le cadre duquel l'employeur recourt aussi immédiatement au chômage temporaire, l'ONEM refusera les allocations comme chômeur temporaire.

Cette position s'applique aux contrats de travail qui ont pris cours après le 29.03.2020.

La FPI peut également être prolongée, en accord avec toutes les parties. L'ONEM considère que la prime que le service régional devrait continuer de payer, peut être cumulée avec les allocations de chômage.

Attention : L'ONEM n'accepte en général pas que des contrats « fictifs » soient conclus pour ensuite être suspendus immédiatement. Dans le cas d'un contrat de travail consécutif à une FPI qui s'est terminée normalement, l'on peut accepter qu'aucune fiction n'est créée puisque l'employeur a en principe l'obligation de conclure un contrat.

J'ai besoin d'une attestation pour ma banque pour pouvoir obtenir un report de paiement pour un prêt ?

Vous devez remettre à votre banque votre fiche de paie et une copie de la déclaration mensuelle envoyée par votre employeur pour communiquer les heures de chômage temporaire (la dénommée « DRS 5 »).

En tant que chômeur temporaire, je peux bénéficier de certains avantages octroyés par les différentes autorités. Ai-je besoin pour cela d'une attestation ?

Il s'agit, par exemple, de l'octroi d'une intervention dans les frais de chauffage, d'eau et d'électricité.

Il n'est donc pas nécessaire de réclamer des attestations individuelles pour cela. Les différents secteurs de la sécurité sociale ont développé des flux électroniques à cette fin.
