

FAQ CHÔMAGE TEMPORAIRE CORONA

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

Cette version est actualisée au 16.03.2020

Contenu:

FAQ CHÔMAGE TEMPORAIRE CORONA	1
DANS QUELS CAS EST-IL QUESTION DE FORCE MAJEURE?.....	3
Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base du secteur d'occupation ?	3
Occupation dans un restaurant, café ou discothèque ?.....	3
Occupation dans un hôtel?	3
Occupation dans le cadre d'un évènement culturel ou sportif ?	3
Occupation dans un magasin qui doit fermer pendant le week-end ?	4
Occupation chez un fournisseur d'un employeur qui doit fermer ?	4
Occupation chez un employeur qui dépend d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison de la crise du coronavirus ?	5
Occupation chez un employeur qui fait suivre à son travailleur une formation obligatoire auprès d'un tiers qui est obligé de fermer ?	5
Occupation dans une auto-école ?.....	5
Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base de raisons médicales?	6
Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?.....	6
Un travailleur est renvoyé à son domicile par le médecin du travail parce qu'il est (manifestement) contaminé ?.....	6
Le travailleur a un certificat de son médecin généraliste de laquelle il ressort qu'il ne peut pas travailler ?	6
Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?.....	6
L'employeur lui-même est contaminé?.....	7
Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?	7
La force majeure peut-elle être invoquée parce qu'il n'y a pas d'accueil pour les enfants ?.....	8
Pas d'accueil pour les enfants ?	8
DANS QUELS CAS EST-IL QUESTION DE CAUSES ÉCONOMIQUES ?	9
Qu'est-ce que des causes économiques et quelle est la différence avec la force majeure ?	9
Quelles entreprises/activités peuvent être impactées par du chômage temporaire pour causes économiques à la suite du Coronavirus ?.....	9
QUID S'IL EST QUESTION DE CAUSES ÉCONOMIQUES ET DE FORCE MAJEURE (SIMULTANÉMENT OU CONSÉCUTIVEMENT) ?	10
Que se passe-t-il s'il y a déjà une communication de causes économiques et qu'un cas de force majeure survient soudainement ?.....	10
Quid si une entreprise n'est pas encore reconnue comme entreprise en difficultés ? La force majeure peut-elle temporairement être demandée pour les employés ?.....	10
Peut-on combiner causes économiques et force majeure durant une même période ?	11

EN TANT QU'EMPLOYEUR, JE N'AI ENCORE JAMAIS INTRODUIT DE CHÔMAGE TEMPORAIRE ?	12
.....	
Mon entreprise subit les conséquences de la pandémie de coronavirus. Puis-je introduire un régime de chômage temporaire ?	12
Force majeure ? Que dois-je faire ?.....	13
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM.....	13
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur.....	14
Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"	14
À la fin de chaque mois calendrier, effectuer une déclaration "DRS scénario 5"	14
Raisons économiques ? Que dois-je faire ?	15
Pour les employés ou pour les ouvriers ?.....	15
Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?	15
Le respect des 'conditions préliminaires' pour les employés.....	16
Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM	17
La notification à l'ONEM du 1er jour effectif de chômage temporaire.....	18
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur.....	19
Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"	20
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier.....	20
SITUATIONS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES?	21
Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?	21
Je suis travailleur intérimaire. Peut-on introduire du chômage temporaire pour moi ?	21
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 ?	21
.....	
PEUT-IL ÊTRE DÉROGÉ AUX CONDITIONS DE PROCÉDURE POUR ÊTRE MIS EN CHÔMAGE TEMPORAIRE ?.....	22
Peut-on déroger au délai de déclaration pour force majeure - déclaration "précoce" ? Problématique qui se pose dans le secteur HORECA.....	22
Un employeur du secteur HORECA a envoyé une communication de chômage pour raisons économiques qui entre en vigueur le 20/03/2020. En raison du lockdown soudain, il veut introduire le chômage temporaire plus tôt. Comment procéder?	22
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 ?.....	22
Quid des employeurs qui ont déjà recours au régime de suspension employés et dont le crédit pour 2020 (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de suspension partielle) est presque épuisé ? Une extension de crédit est-elle prévue en raison du coronavirus ?	22
Est-ce qu'un travailleur doit d'abord épuiser ses jours de récupération ou ses congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?.....	22
Quid si les travailleurs ne satisfont pas au nombre de jours d'occupation requis pour être admissible ? Une dérogation peut-elle être octroyée ?	23
DIVERS	24
Quid si un accueillant d'enfant affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?	24
.....	

Dans quels cas est-il question de force majeure?

Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base du secteur d'occupation ?

Occupation dans un restaurant, café ou discothèque ?

Les restaurants, cafés et discothèques sont fermés sur ordre des autorités à partir du 14 mars 2020 jusqu'au 3 avril 2020.

Cela signifie que les employeurs de ces secteurs peuvent invoquer du chômage temporaire pour force majeure.

C'est également le cas s'ils ont encore des activités partielles, par exemple lorsqu'il existe un service traiteur qui est associé à un restaurant. Le restaurant est fermé mais le service traiteur travaille encore.

Les travailleurs qui sont encore actifs dans ces services limités ne peuvent évidemment pas être mis en chômage temporaire pour les jours où ils sont actifs. Dans cette hypothèse, un cuisinier ne pourra par exemple pas être mis en chômage temporaire tandis qu'un serveur pourra l'être.

Occupation dans un hôtel?

Les hôtels ne sont en principe pas fermés. En cas de diminution du chiffre d'affaires (plus de clients, annulations des réservations, ...), du chômage temporaire pour causes économiques peut être demandé pour l'hôtel.

Il est toutefois possible que des activités interdites aient lieu dans l'hôtel (par exemple le restaurant qui est associé à l'hôtel). Dans ces cas, du chômage temporaire pour force majeure peut être demandé.

La demande de force majeure peut alors être également immédiatement appliquée aux activités qui peuvent en principe être poursuivies mais qui subissent les conséquences de la pandémie de corona (le reste des activités hôtelières, un service traiteur, ...).

La règle est ici que deux formes de chômage temporaire ne peuvent pas se mélanger et que l'ensemble du chômage temporaire doit relever de la force majeure.

La force majeure peut également être invoquée si l'hôtel devait fermer entièrement.

Occupation dans le cadre d'un évènement culturel ou sportif ?

Les exemples dans l'énumération ci-dessous ne sont pas exhaustifs :

- Fermeture d'un cinéma
- Annulation d'une compétition sportive (compétition de football, courses cyclistes, ...)
- Fermeture d'un musée

- Annulation d'un concert
- Annulation d'activités folkloriques...

Dans tous ces cas, le chômage temporaire pour force majeure médicale peut être invoqué à partir du 14 mars 2020 jusqu'au 3 avril 2020 pour autant que les travailleurs ne puissent plus être occupés.

Attention : il s'agit uniquement des travailleurs qui sont déjà en service. Quand un contrat de travail est conclu dans le cadre d'un évènement qui doit encore être organisé, en d'autres mots un évènement qui débiterait seulement dans l'avenir, l'employeur peut alors éventuellement rompre le contrat de travail. S'il permet la poursuite du contrat de travail, il ne peut pas le suspendre pour force majeure avec le paiement d'allocations de chômage temporaire par l'ONEM.

Occupation dans un magasin qui doit fermer pendant le week-end ?

Tous les magasins « non essentiels » (par exemple un magasin de vêtements ou d'électronique, les coiffeurs, les salons de beauté...) doivent être fermés pendant le week-end, et ce à partir du 14 mars 2020 jusqu'au 3 avril 2020.

Les magasins « essentiels » (par exemple magasins d'alimentation, boulangeries, supermarchés, pharmacies, ...) ne sont pas concernés par cette interdiction.

Note : les restaurants, cafés et les évènements sportifs/culturels doivent fermer, pas uniquement durant le week-end mais également durant la semaine.

Les magasins non essentiels peuvent invoquer du chômage temporaire pour le week-end.

Quand ils veulent également invoquer du chômage temporaire pendant la semaine, par exemple en raison d'une baisse du chiffre d'affaire, des commandes, ..., ils peuvent alors également invoquer du chômage temporaire sur la base de la force majeure (bien que le chômage temporaire durant la semaine relève en réalité de causes économiques).

La règle est ici que deux formes de chômage temporaire ne peuvent pas se mélanger et que l'ensemble du chômage temporaire doit relever de la force majeure.

Occupation chez un fournisseur d'un employeur qui doit fermer ?

Lorsque le(s) client(s) d'un fournisseur doit (doivent) fermer sur ordre des autorités, le fournisseur peut demander du chômage temporaire pour force majeure si le travail est totalement impossible pour lui (par exemple parce qu'il livre uniquement à des cafés).

S'il dispose encore d'alternatives (autres clients qui ne doivent pas fermer), il peut alors uniquement invoquer du chômage temporaire pour causes économiques sur la base d'une diminution des commandes.

Occupation chez un employeur qui dépend d'un fournisseur qui ne peut plus livrer en raison de la crise du coronavirus ?

Quand un employeur est totalement dépendant d'un fournisseur qui ne peut plus rien livrer, qu'il n'a aucune autre alternative et la production s'arrête donc complètement, il peut invoquer le chômage temporaire pour force majeure.

S'il dispose encore d'alternatives (autres fournisseurs), il peut alors uniquement invoquer du chômage temporaire pour causes économiques sur la base d'une éventuelle diminution de la production.

C'est aussi le cas si le magasin n'est pas entièrement fermé.

Exemple :

Un magasin de GSM avec accessoires et un service de réparation qui, en raison d'un manque de livraisons en provenance de Chine, a une activité fortement réduite mais garantit néanmoins un service minimal d'après-vente et un service minimal de réparation, peut invoquer du chômage temporaire pour causes économiques pour les travailleurs.

Occupation chez un employeur qui fait suivre à son travailleur une formation obligatoire auprès d'un tiers qui est obligé de fermer ?

Il peut arriver qu'au début de son occupation, un travailleur doive suivre une formation (par exemple comme chauffeur) auprès d'un tiers qui doit lui-même fermer (par exemple une auto-école).

Dans ce cas, du chômage temporaire pour force majeure peut être invoqué pour ce travailleur s'il n'existe pas d'alternative en interne (par exemple une formation interne).

Occupation dans une auto-école ?

Si les moniteurs de l'auto-école ne sont plus autorisés à travailler alors que le personnel administratif doit encore organiser la planification, du chômage temporaire pour force majeure peut être demandé pour les moniteurs d'auto-école.

Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée sur la base de raisons médicales?

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

Lorsque les autorités décident de placer une personne en quarantaine parce qu'il est (manifestement) contaminé, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : le travailleur ne peut pas être malade. S'il est malade, l'employeur doit lui payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

Un travailleur est renvoyé à son domicile par le médecin du travail parce qu'il est (manifestement) contaminé ?

Quand le médecin du travail est d'avis qu'un travailleur doit être écarté du lieu de travail, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : le travailleur ne peut pas être malade. S'il est malade, l'employeur doit lui payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

Le travailleur a un certificat de son médecin généraliste de laquelle il ressort qu'il ne peut pas travailler ?

Lorsqu'il ressort clairement du certificat que le travailleur ne peut pas travailler, par exemple parce que :

- Il y a des indications sérieuses d'une contamination
- Un membre de la famille résidant sous le même toit que le travailleur est effectivement contaminé,

et qu'il y a un risque de contamination pour les autres travailleurs,

ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : le travailleur ne peut pas être malade. S'il est malade, l'employeur doit lui payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

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 décision du médecin du travail, ou sans certificat du médecin généraliste du(des) travailleur(s) en question, aucune force majeure ne peut être invoquée.

En revanche, si le médecin du travail décide par exemple que tous les collègues directs, tous les travailleurs d'une section, ... doivent être renvoyés à leur domicile, ces travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Attention : les travailleurs ne peuvent pas être malades. S'ils sont malades, l'employeur doit leur payer le salaire garanti et la mutuelle interviendra ensuite.

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). Les travailleurs peuvent alors être mis en chômage temporaire pour force majeure médicale.

Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?

Si un client, par crainte d'être contaminé par le coronavirus, ne souhaite temporairement pas faire appel aux services de l'employeur et du travailleur, ce travailleur peut alors être mis en chômage temporaire pour causes économiques, à condition que l'employeur ne puisse lui proposer aucun travail de remplacement (éventuellement chez un autre client) et qu'il ait pris les récupérations liées à ses heures supplémentaires.

L'annulation d'une commande par un client en raison de la propre décision (crainte d'une contamination pour le virus) ne constitue pas en soi un cas de force majeure pour lequel du chômage temporaire pour force majeure pourrait être demandé.

Toutefois, si le travailleur ne peut pas travailler chez un client parce que celui-ci est malade ou placé en quarantaine, il y a alors impossibilité de travailler chez ce client et, 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.

La force majeure peut-elle être invoquée parce qu'il n'y a pas d'accueil pour les enfants ?

Pas d'accueil pour les enfants ?

En principe, les écoles restent ouvertes et une garderie est prévue. Les crèches restent également ouvertes.

Normalement, on ne peut pas invoquer une absence de solution de garde d'enfants afin d'être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure.

Ce n'est que s'il est clairement démontré qu'il n'y avait pas de garderie (par exemple, l'école serait matériellement incapable de la fournir) et que le parent n'a pas d'alternative (pas de télétravail possible, le partenaire ne peut pas garder non plus, seuls les grands-parents ou d'autres personnes d'un âge avancé pourraient intervenir) que le chômage temporaire pour des raisons de force majeure pourrait être demandé.

Dans quels cas est-il question de causes économiques ?

Qu'est-ce que des causes économiques et quelle est la différence avec la force majeure ?

Il est question de chômage temporaire pour causes économiques lorsqu'il y a une diminution de la clientèle, des commandes, du chiffre d'affaires ou de la production de telle manière qu'il n'est pas possible de maintenir un niveau d'emploi normal.

Bien que les causes économiques, tout comme la force majeure, puissent résulter d'un événement soudain dont ni l'employeur ni le travailleur n'ont la maîtrise, la différence essentielle avec la force majeure est que l'emploi ne devient pas totalement impossible.

Quelles entreprises/activités peuvent être impactées par du chômage temporaire pour causes économiques à la suite du Coronavirus ?

La liste ci-dessous comprend un nombre d'exemples, mais celle-ci n'est pas exhaustive.

Il s'agit d'entreprises dont les activités sont réduites (diminution de la clientèle), sans pour autant devenir totalement impossibles.

Il peut s'agir de :

- agences de voyage ;
- compagnies aériennes ;
- sociétés de transport (y compris les sociétés publiques) ;
- transports de personne (compagnies de taxi) ;
- ...

Quid s'il est question de causes économiques et de force majeure (simultanément ou consécutivement) ?

Que se passe-t-il s'il y a déjà une communication de causes économiques et qu'un cas de force majeure survient soudainement ?

En cas de raisons économiques, l'employeur doit, en règle générale, notifier à ses travailleurs, ainsi qu'à l'ONEM, une communication de chômage temporaire pour raisons économiques 7 jours avant, puis communiquer le 1er jour effectif de chômage temporaire à l'ONEM.

En outre, dans le cas des employés, l'employeur doit démontrer que certaines conditions 'préalables' sont remplies.

Ensuite, le chômage temporaire peut uniquement être introduit pour une certaine période maximale après laquelle l'employeur doit introduire une semaine de travail obligatoire puis, le cas échéant, faire une nouvelle déclaration.

La procédure de force majeure est beaucoup plus souple en ce sens que cette cause de suspension peut être introduite immédiatement et qu'aucune période maximale légale n'est prévue.

Il arrivera souvent qu'un employeur soit obligé de passer des causes économiques à la force majeure.

Exemple :

Un restaurant a moins de clients depuis un certain temps, en raison du coronavirus, et a donc effectué une communication de chômage temporaire pour causes économiques. Certains de ces travailleurs ont déjà effectivement été mis en chômage temporaire pour cette raison. À la suite de l'ordre des autorités, le restaurant doit fermer. L'employeur peut maintenant demander la force majeure.

Les entreprises qui ont fermé en tout ou en partie sur ordre de l'autorité et qui ont déjà introduit ou qui sont en train d'introduire une déclaration de chômage économique, peuvent introduire une déclaration de chômage temporaire pour force majeure **jusqu'au 3 avril 2020 inclus** et passer immédiatement au chômage temporaire pour force majeure, sans délai d'introduction, sans semaine de travail obligatoire, ...

Quid si une entreprise n'est pas encore reconnue comme entreprise en difficultés ? La force majeure peut-elle temporairement être demandée pour les employés ?

Pour des causes économiques, les employeurs doivent :

- Pour les ouvriers : en règle générale, communiquer les causes économiques sept jours à l'avance. Avant ce délai, ils ne peuvent pas encore mettre leurs travailleurs en chômage temporaire.
- Pour les employés : tout d'abord prouver qu'ils répondent aux conditions « préliminaires » et ensuite effectuer la même communication que pour les ouvriers (7 jours au préalable). Dans le

cadre de la reconnaissance des conditions « préliminaires », il peut arriver que le dossier soit soumis à la commission plans d'entreprises (auprès du SPF Emploi). Cela peut prendre un certain temps. Avant ces formalités, ils ne peuvent pas encore mettre leurs travailleurs en chômage temporaire.

Il est autorisé qu'un employeur demande du chômage temporaire pour force majeure dans l'attente de la reconnaissance des causes économiques **pour employés**. Il doit bien prouver qu'il a entamé la procédure de demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés. En principe, la force majeure sera octroyée uniquement pour une période de maximum un mois (cette période peut être prolongée si la reconnaissance n'a pas eu lieu dans ce délai) et prendra en tous cas fin à partir de la reconnaissance comme entreprise en difficultés.

Attention : la force majeure ne doit pas être demandée en cas de causes économiques pour ouvriers, étant donné que seule la période de sept jours joue. Le directeur de l'ONEM peut accorder une dérogation à ce délai en cas de diminution soudaine du volume de travail en raison du coronavirus, de manière à ce que le chômage temporaire pour causes économiques pour travailleurs puisse débiter immédiatement.

Peut-on combiner causes économiques et force majeure durant une même période ?

Vu les procédures différentes et les conséquences différentes de ces différents motifs de suspension, cela doit être évité, même si les faits sont en partie fondés sur des causes économiques et sur de la force majeure.

Exemples :

- Un magasin de vêtement est obligé par les autorités de fermer pendant le week-end (= force majeure) mais connaît pendant la semaine une diminution des ventes parce qu'il y a beaucoup moins de clients (= causes économiques car cela ne concerne pas le week-end).
- Dans un hôtel, un restaurant est obligé de fermer (= force majeure) mais il est encore en mesure de prévoir un service traiteur ou un service en chambre. Ces services sont toutefois limités en raison d'une diminution de la clientèle, de telle manière que les travailleurs doivent être mis en chômage temporaire pour certains jours (= causes économiques car il ne s'agit pas des travailleurs du restaurant).

Dans ces cas, l'ONEM accepte, pour des raisons pratiques, que le chômage temporaire pour force majeure soit invoqué pour tous les travailleurs de l'employeur en question, même dans les cas où, à strictement parler, il est encore possible de travailler partiellement et où jours de travail et jours de chômage alternent donc.

Il peut donc suffire d'introduire uniquement une demande de force majeure.

En tant qu'employeur, je n'ai encore jamais introduit de chômage temporaire ?

Mon entreprise subit les conséquences de la pandémie de coronavirus. Puis-je introduire un régime de chômage temporaire ?

Vous pouvez introduire du chômage temporaire pour force majeure ou pour causes économiques.

Ce FAQ explique la différence entre les deux formes de chômage temporaire.

Vous pourrez toujours invoquer la force majeure s'il n'est plus possible de travailler en raison d'une injonction des autorités, par exemple parce que vous exploitez un café ou un restaurant, ou un magasin qui doit être fermé pendant le week-end, ou si vous organisez un événement culturel ou sportif (cinéma, salle de concert, musée).

Des raisons économiques peuvent être invoquées en cas de diminution de la clientèle, des commandes, de la production, ayant pour effet qu'une occupation complète ne peut plus être garantie.

Étant donné que vous n'avez encore jamais demandé du chômage temporaire, vous allez vraisemblablement plutôt demander de la force majeure.

Force majeure ? Que dois-je faire ?

!! Il est vivement conseillé de prendre contact avec votre secrétariat social qui peut (éventuellement) accomplir certaines formalités pour vous.

Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM

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

Si vous n'avez jamais utilisé l'application chômage temporaire (ou une autre application du portail de la sécurité sociale), vous devez au préalable vous **inscrire** 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 Itsme, 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 compter d'un délai de traitement de 10 jours.

Si vous ne disposez pas encore d'un accès à cette application électronique, vous pouvez exceptionnellement envoyer la communication par courrier postal (éventuellement recommandé) ou de préférence par mail au bureau du chômage de l'ONEM du lieu où le siège d'exploitation de l'entreprise est établi.

Lorsque vous utilisez l'application électronique, vous y indiquez que vous demandez la force majeure en raison du coronavirus.

En principe vous devez, en outre, également envoyer une lettre ou un e-mail au bureau du chômage ONEM compétent, en y indiquant les raisons de la force majeure. Vous ne devez cependant pas le faire si vous :

- N'avez pas utilisé l'application électronique, mais immédiatement envoyé une lettre ou un e-mail en y mentionnant déjà la raison de la force majeure.
- Invoquez la force majeure sur la base d'une injonction des autorités afin de fermer (vous êtes p.ex. un café ou un restaurant). Il suffit alors d'indiquer, dans la rubrique "remarques" de l'application électronique : "lockdown + nature de l'activité". Comme motif de la force majeure, vous indiquez CORONAVIRUS.

Vous recevrez une réponse dans les meilleurs délais, au plus tard 3 jours suivant la réception du dossier complet.

Vous pouvez toutefois déjà immédiatement mettre vos travailleurs en chômage temporaire, si, en raison de la fermeture, vous ne pouvez plus continuer à les occuper.

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

Les formulaires de contrôle C3.2A sont numérotés et ne peuvent pas être imprimés. Vous pouvez obtenir gratuitement des exemplaires vierges du formulaire C3.2A auprès du service Economat du bureau du chômage de l'ONEM.

Chaque mois, vous devez délivrer un nouveau formulaire à partir du premier jour de chômage, à chaque travailleur que vous mettez en chômage temporaire.

Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"

Au début du chômage temporaire, de votre propre initiative, vous devez, pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, effectuer une "DRS scénario 2" via le site portail de la sécurité sociale. Allez pour ce faire sur www.socialsecurity.be >> rubrique entreprise >> Services en ligne >> DRS - Déclaration des risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> ["Scénario 2 Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés"](#) ou via batch.

Lisez les instructions sur ce site.

Vous remettez, pour information, une copie de la déclaration électronique au travailleur.

Cette déclaration électronique est nécessaire pour pouvoir ouvrir le droit du travailleur au chômage temporaire.

À la fin de chaque mois calendrier, effectuer une déclaration "DRS scénario 5"

À la fin de chaque mois calendrier, vous devez, pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, effectuer une "DRS scénario 5" via le site portail de la sécurité sociale. Allez pour ce faire sur www.socialsecurity.be >> rubrique entreprise >> Services en ligne >> DRS - Déclaration des risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> ["Scénario 5 Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés"](#) ou via batch.

Lisez les instructions sur ce site.

Vous remettez, pour information, une copie de la déclaration électronique au travailleur.

Cette déclaration électronique est nécessaire pour pouvoir déterminer le droit du travailleur en chômage temporaire pour le mois concerné.

Raisons économiques ? Que dois-je faire ?

!! Il vous est vivement recommandé de prendre contact avec votre secrétariat social qui peut (éventuellement) effectuer certaines formalités à votre place.

Ce FAQ vise à décrire le régime général dans ses grandes lignes. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter les feuilles info disponibles sur notre site : E22 (pour les ouvriers) et E54 et E55 (pour les employés) - Allez sur www.onem.be. Cliquez sur Documentation --> Feuilles info --> Feuilles info employeurs.

Pour les employés ou pour les ouvriers ?

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

Pour les employés, vous devez par ailleurs prouver certaines "conditions préliminaires", mais pas pour les ouvriers.

Pour tous les autres aspects du chômage temporaire pour raisons économiques, les règles sont les mêmes, notamment en ce qui concerne la communication préalable des raisons économiques, la notification 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.

Vous pouvez introduire ce régime pour max. 4 semaines. Ensuite, vous devez introduire 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'une semaine de travail par 2 semaines.

Vous pouvez introduire ce régime pour une durée maximale de 3 mois. Ensuite, vous introduisez 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, un "crédit" maximum de chômage temporaire est prévu.

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.

- 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.

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. Pour les employés, un crédit (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de suspension partielle), ne pouvant pas être dépassé, est d'application.

Il n'y a pas de crédit distinct prévu pour le chômage temporaire pour causes économiques en raison du coronavirus. Celui-ci est comptabilisé dans le crédit normal.

Le respect des 'conditions préliminaires' pour les employés

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

Vous pouvez introduire auprès du ministre de l'Emploi une demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés sur la base de circonstances imprévues entraînant, à court terme, une diminution importante du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. Vous pouvez le faire en utilisant ce modèle de formulaire (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Contrats%20de%20travail/Proc%C3%A9dures%20et%20formulaires/CE_employes-formulaire_demande_reconnaissance_par_le_Ministre.pdf).

La demande de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficultés est adressée par lettre motivée et recommandée au directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagnée d'un plan d'entreprise ou d'une convention collective de travail (CCT).

Vous devez prouver les circonstances imprévues, qui entraînent, à court terme, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. Vous devez également apporter la preuve du lien de causalité entre les circonstances imprévues et la baisse substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.

Si vous appartenez à un secteur pour lequel une convention collective de travail sectorielle a déjà été conclue, vous n'avez plus besoin de conclure une convention collective de travail d'entreprise.

C'est déjà le cas pour les secteurs suivants :

- CP 209 (140.872) industrie métallurgique
- CP 214 (128.963) industrie textile
- CP 221 (140.602) industrie du papier
- CP 222 (153.909) traitement du papier et du carton
- CP 315.01 (121.717) maintenance technique, assistance et formation dans le secteur de l'aviation
- CP 315.02 (110.516) pour les compagnies aériennes
- CP 324 (108.645) pour l'industrie et le commerce du diamant
- CP 327 (150.931) pour le secteur flamand des ateliers protégés, des ateliers sociaux et des entreprises sur mesure.

Au cours des prochains jours, il est probable que d'autres secteurs concluront également une telle convention collective de travail.

Si vous ne pouvez pas vous référer à une convention collective sectorielle ou si vous n'avez pas de convention collective d'entreprise, vous devez ajouter un plan d'entreprise. Vous pouvez l'établir sur la base de ce [modèle de plan d'entreprise](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Contrats%20de%20travail/Proc%C3%A9dures%20et%20formulaire/CE_employes-modele_plan_d_entreprise_applicable_a_partir_du_01-01-2012.pdf) (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Contrats%20de%20travail/Proc%C3%A9dures%20et%20formulaire/CE_employes-modele_plan_d_entreprise_applicable_a_partir_du_01-01-2012.pdf).

Lorsque vous serez reconnu, l'ONEM recevra une copie de cette décision.

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 utilisation 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 Itsme, 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. Vous indiquez « CORONAVIRUS » dans le menu déroulant.

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 notification 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):

- Ou le 1er jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail;
- Ou le jour ouvrable suivant (*);
- Ou, 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. Voyez ce qui concerne l'information dans la rubrique « Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM ».

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

Les formulaires de contrôle C3.2A sont numérotés et ne peuvent pas être imprimés. Vous pouvez recevoir gratuitement des formulaires vierges du formulaire C3.2A auprès du service Économat du bureau du chômage de l'ONEM.

Vous devez chaque mois délivrer un nouveau formulaire à partir du premier jour de chômage.

Vous devez inscrire ce formulaire dans un livre de validation. Vous avez le choix entre la tenue d'un livre de validation papier ou l'utilisation d'un livre de validation électronique via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> Vers tous les services en ligne >> [Livre de validation](#)). Pour davantage d'informations, voyez la feuille info E20 ayant pour titre « Le livre de validation ».

Effectuer une déclaration "DRS scénario 2"

Vous devez, au début du chômage et de votre propre initiative, effectuer, pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « DRS scénario 2 » via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur le site www.socialsecurity.be >> Services en ligne >> DRS – Déclaration de risques sociaux >> DRS par secteur >> [Chômage >> Scénario 2 « Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés »](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Vous remettez au travailleur, pour son information, une impression de la déclaration électronique.

Cette déclaration est nécessaire pour pouvoir ouvrir le droit au chômage temporaire pour le travailleur.

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.

Vous remettez au travailleur, pour son information, une impression de la déclaration électronique.

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

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.

Les agents contractuels occupés par une autorité publique dans le cadre d'un contrat de travail peuvent quant à eux être mis en chômage temporaire.

Je suis travailleur intérimaire. Peut-on introduire du chômage temporaire pour moi ?

Pour les travailleurs intérimaires qui ont une mission plus longue, les mêmes conditions que pour les travailleurs permanents s'appliquent. Ils peuvent être mis en chômage temporaire en même temps que les employés permanents.

Si l'utilisateur invoque le chômage temporaire pour cause de force majeure, il est conseillé à l'utilisateur d'introduire également la déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure pour les travailleurs intérimaires si un dossier doit également être introduit pour justifier la force majeure. Pour les employés en chômage temporaire, toutes les formalités doivent être effectuées par l'utilisateur.

Lorsqu'un contrat de travail intérimaire arrive à échéance, il ne peut être renouvelé dans l'intention de le suspendre immédiatement pour des raisons économiques ou de force majeure. Ces travailleurs deviennent en principe chômeurs complets.

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.

Peut-il être dérogé aux conditions de procédure pour être mis en chômage temporaire ?

Peut-on déroger au délai de déclaration pour force majeure - déclaration "précoce" ? Problématique qui se pose dans le secteur HORECA

On constate en pratique que des employeurs, principalement issus du secteur de l'HORECA, ont déjà effectué une demande de force majeure à partir du 13 mars 2020, alors que la fermeture obligatoire de l'exploitation n'entre en vigueur que le samedi 14 mars 2020.

Ces employeurs agissent de la sorte car le volet force majeure de l'application électronique empêche, en toute logique, une déclaration préalable de force majeure.

Cette déclaration sera acceptée. L'employeur mentionnera, dans la DRS scénario 5, le samedi 14 mars 2020 comme premier jour de chômage.

Un employeur du secteur HORECA a envoyé une communication de chômage pour raisons économiques qui entre en vigueur le 20/03/2020. En raison du lockdown soudain, il veut introduire le chômage temporaire plus tôt. Comment procéder?

L'employeur peut annuler la communication de chômage pour raisons économiques et introduire une communication de chômage temporaire à partir du 14 mars 2020.

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.

Quid des employeurs qui ont déjà recours au régime de suspension employés et dont le crédit pour 2020 (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de suspension partielle) est presque épuisé ? Une extension de crédit est-elle prévue en raison du coronavirus ?

Non. Il n'y a pour l'instant aucune extension du crédit ou aucun crédit à part qui soit prévu pour le chômage économique employé à la suite du coronavirus.

Est-ce qu'un travailleur doit d'abord épuiser ses jours de récupération ou ses congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le travailleur ne doit pas épuiser ses jours de récupération pour heures supplémentaires avant d'être mis en chômage temporaire pour force majeure. Cette obligation vaut uniquement en cas de chômage temporaire pour accident technique, intempéries ou causes économiques.

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

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

En revanche, le travailleur ne peut pas être obligé de prendre d'abord ses congés avant d'être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Quid si les travailleurs ne satisfont pas au nombre de jours d'occupation requis pour être admissible ? Une dérogation peut-elle être octroyée ?

Un chômeur temporaire pour raisons économiques (pas pour force majeure) doit satisfaire aux conditions d'admissibilité pour pouvoir bénéficier d'allocations. Cela signifie qu'il doit avoir prouvé un nombre suffisant (minimum un an) de jours de travail, situés dans une période déterminée située avant sa demande.

En cas d'entrée en service récente, il est donc possible qu'il n'ait pas suffisamment travaillé et ne satisfasse pas aux conditions.

Non, actuellement, les règles ordinaires d'admissibilité sont toujours d'application, aucune dérogation n'est prévue pour le chômage pour raisons économiques suite au coronavirus.

Divers

Quid si un accueillant d'enfant 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'enfant 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'enfant 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 pour maximum 4 semaines ;
 - L'accueillant d'enfant 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.
-