

Coronavirus - Fiche technique Chômage temporaire pour force majeure

[Mise à jour : 31-03-2020]

!! Avertissement !!

Les mesures prononcées par le gouvernement ces 12 et 18 / 23 mars 2020 afin de faire face à la propagation du virus COVID 19 ont donné et donnent encore lieu à de nombreuses circulaires de l'ONEm, avis et conventions collectives de travail du CNT, interventions des différentes autorités fédérées, etc...

Cette note est mise à jour de manière régulière et tente d'être exhaustive mais peut rapidement se trouver dépassée par de nouvelles instructions : n'hésitez pas à consulter le [site de l'ONEm](#) (la rubrique actu en-bas à gauche est régulièrement mise à jour) afin de vérifier si de nouvelles dispositions n'ont pas été publiées depuis.

Table des matières

1.	Qu'est-ce que le chômage temporaire ?	1
2.	Qu'est-ce que la force majeure ?	2
3.	La rémunération est-elle due durant cette période ?	2
4.	Quels travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire ?	3
5.	Quelle est la durée maximale de la suspension du contrat de travail en raison la force majeure liée aux mesures destinées à combattre le coronavirus ?	3
6.	Que se passe-t-il à la fin de la force majeure ?	Erreur ! Signet non défini.

1. Qu'est-ce que le chômage temporaire ?

La loi sur les contrats de travail permet de suspendre temporairement un contrat de travail. Pendant la période de suspension :

- le travailleur reste lié par contrat de travail à l'employeur
- MAIS les droits et obligations de l'employeur et du travailleur sont temporairement suspendus.
- ET moyennant le respect de certaines conditions, pendant la durée de la suspension, le travailleur peut prétendre aux allocations de chômage comme chômeur temporaire.

La loi sur les contrats de travail énumère les situations qui permettent de suspendre le contrat de travail moyennant intervention de l'ONEm pour le paiement d'allocations de chômage aux travailleurs.

Deux types de chômage temporaire pourront être d'application suite aux mesures prises pour lutter contre l'épidémie du COVID-19 :

1. Chômage temporaire pour force majeure
2. Chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques

Dans le cadre des mesures prises pour lutter contre l'épidémie du COVID-19, le Comité de gestion de l'ONEm a eu pour instruction d'assouplir les conditions de reconnaissance de la force majeure et met régulièrement à jour ses informations à ce sujet.

Depuis le 20 mars 2020 et avec effet rétroactif au 13 mars, **toutes les situations de chômage temporaire imputables au coronavirus** sont considérées comme du chômage temporaire pour force majeure.

Cela implique qu'à partir du 20 mars 2020 et jusqu'au 19 avril 2020 (cette date pouvant être reportée en fonction des mesures encore à préconiser par le Conseil National de Sécurité), seules les situations étrangères aux mesures destinées à combattre le coronavirus peuvent encore donner lieu au chômage temporaire pour manque d'activité économique.

2. Qu'est-ce que la force majeure ?

Dans le cadre des mesures de lutte contre le COVID-19, l'ONEm met régulièrement à jour son site afin de décrire les situations qui permettent aux employeurs de recourir au chômage temporaire pour force majeure.

Dans les [instructions de l'ONEm publiées le 27 mars 2020](#), nous retenons les situations suivantes :

- ✓ Situations liées à l'interdiction des activités récréatives, culturelles ou sportives annulées en raison des décisions fédérales ou des autorités de tutelles (v. Communiqué de la Première Ministre du 12 mars 2020)
- ✓ Obligation de fermeture des entreprises qui ne peuvent ni organiser le télétravail de tous les travailleurs, ni respecter les mesures de distanciation sociale (Arrêté Ministériel du 18 mars 2020) :
 - Décision d'une autorité de tutelle de ne plus organiser certaines formations, activités jusqu'à une date déterminée.
 - Ces situations seront acceptées jusqu'au 19 avril 2020. Cette date limite pourra être postposée en fonction d'éventuelles décisions ultérieures du Conseil National de Sécurité.
- ✓ Autres situations :
 - Travailleurs se trouvant dans un pays d'où ils ne peuvent pas revenir en Belgique ou qui sont mis en quarantaine à leur retour en Belgique en raison du COVID-19 ;
 - Entreprises qui ont introduit une demande de chômage temporaire pour cause économique, mais uniquement pour la durée de reconnaissance comme entreprise en difficulté.
 - Ces situations peuvent encore être invoquées jusqu'au 30 juin 2020.
- ✓ Situations liées à la fermeture des écoles : en principe, les employeurs **ne peuvent pas** recourir au chômage temporaire pour des travailleurs qui éprouveraient des difficultés à faire garder leurs enfants, à moins de démontrer clairement qu'il n'y avait pas de garderie et que le parent n'a pas d'autre alternative. Ces situations exceptionnelles ne seront également acceptées que jusqu'au 5 avril.

Lorsque une ASBL ou une partie de ses travailleurs se trouvent dans une des situations décrites ci-dessus, et que l'employeur estime que le maintien à l'emploi n'est pas possible, il pourra suspendre temporairement le contrat de travail de tout ou partie des travailleurs de l'ASBL.

3. La rémunération est-elle due durant cette période ?

3.1. Pas de rémunération due de la part de l'employeur

Non, l'employeur ne devra **pas** payer la rémunération durant la période de chômage temporaire. Le contrat de travail étant suspendu, les droits et obligations de l'employeur (notamment, l'obligation de payer la rémunération) et du travailleur (notamment, l'obligation de fournir les prestations convenues au lieu convenu) sont suspendus également.

3.2. Allocation de chômage de la part de l'ONEm

Les travailleurs percevront durant cette période une allocation de chômage.

En temps normal, l'allocation de chômage temporaire s'élève à 65% de la rémunération des travailleurs. Toutefois, depuis le 6 mars et jusqu'au 30 juin, cette allocation s'élève à **70% de la rémunération** moyenne plafonnée à 2.754,76 € à laquelle s'ajoute une **indemnité de 5,63 € par jour** de chômage temporaire.

À noter que le travailleur dont le contrat est suspendu pour cause de force majeure est dispensé de stage d'attente. Il ne devra pas prouver un certain nombre de jours de travail salarié (ou assimilé) pour ouvrir son droit aux allocations de chômage.

La ministre fédérale de l'emploi a également annoncé le 18 mars 2020 que les travailleurs qui entrent dans le système de chômage temporaire recevront immédiatement une somme forfaitaire de 1 450 € par mois, et ce afin d'éviter les temps d'attente trop longs.

4. Quels travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire ?

OUI	NON
Ouvriers Employés Intérimaire Apprentis (Formation en alternance) Travailleurs Article 17	Étudiants Agents statutaires du service public

Les règles qui encadrent la suspension du contrat de travail et le droit aux allocations sont les mêmes pour tous les travailleurs qui y ont droit. Il n'y a pas de distinction entre les ouvriers et les employés pour ce régime de chômage temporaire.

5. Quelle est la durée maximale de la suspension du contrat de travail en raison la force majeure liée aux mesures destinées à combattre le coronavirus ?

La déclaration de l'employeur ouvrant le droit à l'allocation pour chômage temporaire doit être faite par l'employeur au moyen de la [déclaration e-DRS 2 sur le site de l'ONSS](#) au plus tard le 19 avril 2020.

La suspension du contrat sera acceptée et le versement de l'allocation de chômage sera garantie en raison des mesures destinées à combattre le coronavirus pendant la durée indiquée par l'employeur sur la (les) déclarations mensuelles [e-DRS 5 sur le site de l'ONSS](#).

En l'état actuel des mesures dérogatoires liées au COVID-19, la suspension peut être demandée jusqu'au plus tard le 30 juin 2020. Toutefois lorsque le chômage temporaire est demandé pour une période qui dépasse le 19 avril 2020, l'employeur pourra être amené à justifier en quoi la suspension du contrat de travail est encore justifiée par la force majeure alors que la fin des mesures est initialement prévue pour le 19 avril 2020.

■