

## Q&R Corona « Chômage temporaire – force majeure »

### Qui a droit à une allocation ?

#### Le travailleur doit-il pouvoir prouver un nombre de jours de travail ?

Non. En cas de chômage temporaire pour cause de force majeure, le travailleur ne doit remplir aucune condition d'admissibilité. Chaque travailleur concerné a droit à des allocations.

#### Le travailleur, doit-il respecter une période d'attente?

Non. Le chômage temporaire pour cause de force majeure (corona) peut être invoqué immédiatement, sans déclaration électronique préalable.

#### Un étudiant jobiste peut-il prétendre à une allocation de chômage temporaire pour cause de force majeure ?

Non. Les étudiants ne peuvent pas être mis en chômage temporaire tant qu'ils suivent des études avec un programme complet (sauf pendant les mois de juillet, août et septembre suivant la fin de leurs études, s'ils sont toujours liés par un contrat d'étudiant).

#### Un travailleur en flexi-job, peut-il prétendre à une allocation de chômage temporaire pour cause de force majeure ?

Un travailleur flexible a droit à des allocations de chômage dans la mesure où son contrat avait déjà commencé au moment où le cas de force majeure s'est produit.

Le chômage ne peut pas être (temporairement) déclaré pour les employés ayant un contrat à durée déterminée.

#### Un ouvrier intérimaire, a-t-il droit à une allocation ?

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

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

#### Le travailleur doit-il d'abord prendre toutes ses heures de récupération (heures supplémentaires/complémentaires/RTT) ?

Le travailleur ne doit pas d'abord prendre ses jours de récupération pour les heures supplémentaires avant d'être mis temporairement au chômage pour cause de force majeure. Cette obligation ne s'applique qu'en cas de chômage temporaire pour manquement technique, intempéries ou questions économiques et n'est donc pas applicable actuellement dans le cadre de la corona.

Toutefois, si le travailleur le fait volontairement, il ne peut pas être mis en chômage temporaire pendant les jours de récupération.

Le chômage temporaire n'est pas non plus possible les jours de congé déjà prévus.

D'autre part, le travailleur ne peut pas être obligé de prendre d'abord son congé avant de pouvoir être mis temporairement au chômage pour des raisons de force majeure.

**Un nouveau travailleur entrerait en service lundi prochain. Nous sommes obligés de fermer notre entreprise à partir de maintenant pour cause de force majeure. Le nouveau travailleur peut-il bénéficier d'une allocation ?**

Non. Un travailleur ne peut pas être embauché puis mis immédiatement au chômage temporaire. Il est préférable que l'employeur entame des discussions avec le futur travailleur afin de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord. Si aucun accord ne peut être conclu, l'employeur doit rompre le contrat de travail avant qu'il ne commence.

**À combien s'élève l'allocation ?**

Le travailleur mis en chômage temporaire en raison du coronavirus a droit à une allocation, égale à :

- 70% de son salaire (plafonné à € 2.754,76 bruts)
- € 5,63 par jour de chômage à charge de l'ONEM
- Attention ! Dans certains secteurs, un complément à charge de l'employeur est prévu en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure. Voir la fiche secteur Ella.

Sur toutes les allocations de chômage temporaire, un précompte professionnel de 26,75 % est prélevé. Comme il s'agit d'une indemnité complémentaire qui s'ajoute à une prestation de sécurité sociale, elle n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale.

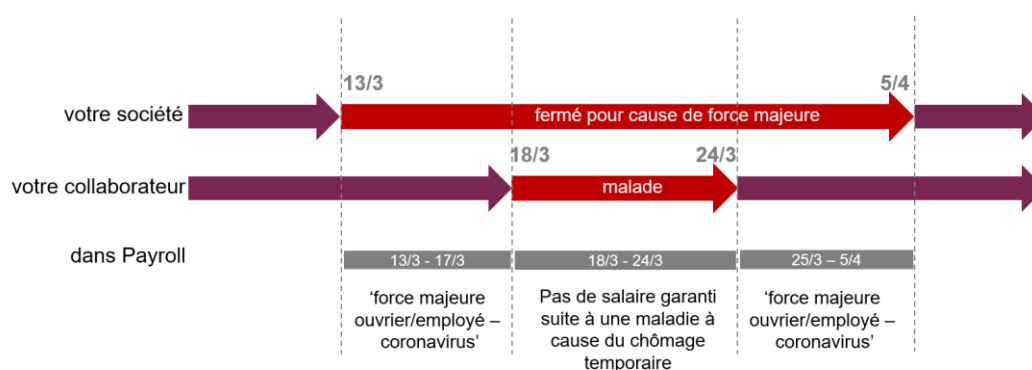
## Suspensions

**Qu'en est-il d'un travailleur qui était malade au moment du cas de force majeure. À quelle indemnité a-t-il droit ? Y a-t-il une différence entre ouvrier et employé ?**

**Scénario 1** : le collaborateur tombe malade ou a un accident **pendant** la période de chômage pour cause de force majeure.

Dans ce cas, vous ne devez **pas payer de salaire garanti**. Votre collaborateur peut donc prétendre **immédiatement** à des prestations d'incapacité de travail à charge de la mutuelle.

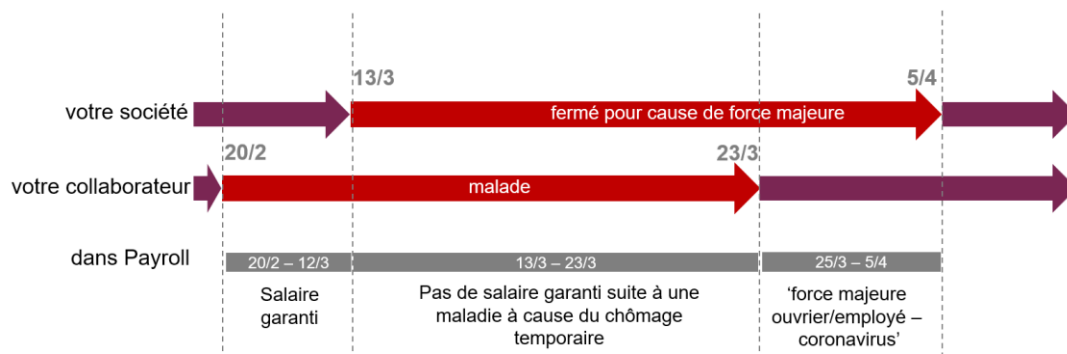
**Exemple concret scénario 1:**



**Scénario 2** : le collaborateur était déjà en incapacité de travail **avant** la période de chômage pour cause de force majeure.

Dans ce cas, vous devez seulement payer **le salaire garanti jusqu'au jour précédant le début de la période de chômage temporaire pour cause de force majeure**. À partir du premier jour de cette période de chômage temporaire, l'intéressé a alors droit à des allocations d'incapacité de travail.

#### Exemple concret scénario 2:



**Scénario 3** : le travailleur devient inapte au travail pendant une période de chômage temporaire **partiel**.

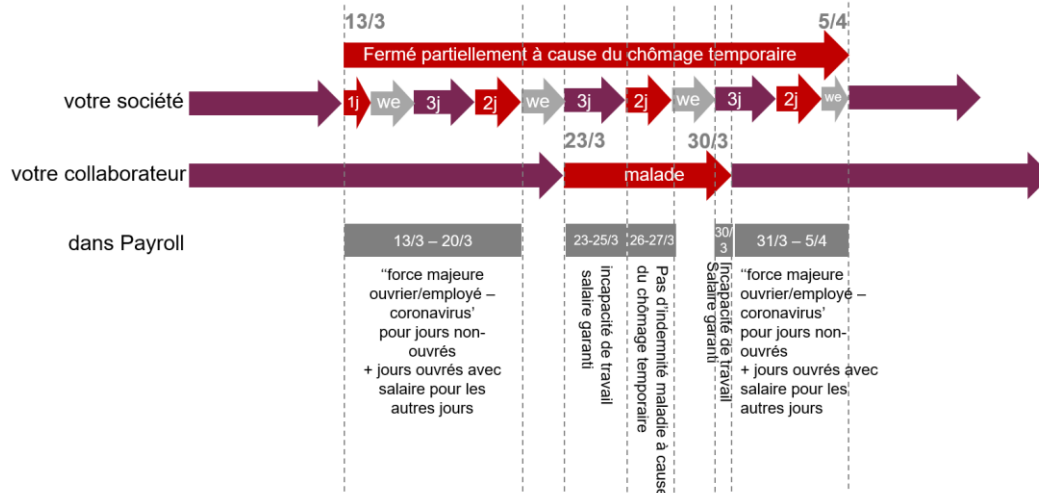
Que se passe-t-il si vous alternez des jours de chômage temporaire prévus et des jours de travail prévus et qu'un travailleur tombe malade ou a un accident pendant cette période ?

Dans ce cas, votre collaborateur recevra **une allocation** à charge de sa mutuelle pour les jours de chômage temporaire prévus, et vous paierez **un salaire garanti** pour les jours de travail prévus.

#### Exemple concret du scénario 3 :

Vous invoquez une période de chômage temporaire "partiel" pour cas de force majeure coronavirus et prévoyez 3 jours ouvrables (lundi, mardi et mercredi) et 2 jours de chômage temporaire (jeudi et vendredi), et ce du 13 mars au 5 avril. Un employé est malade du 23 mars au 30 mars. Dans Payroll, vous l'enregistrez comme suit :

- 13/3 - 20/3: 'force majeure employés – coronavirus' ou jours de travail rémunérés
- 23/3 – 25/3: incapacité de travail avec salaire garanti
- 26/3 – 27/3: incapacité de travail sans salaire garanti pour cause de chômage temporaire
- 30/3: incapacité de travail avec salaire garanti
- 31/3 – 5/4: 'force majeure employés – coronavirus' ou comme jours de travail rémunérés



### Qu'en est-il du congé parental, du crédit-temps, du petit chômage... ?

Sur [Sdworxhottopics.be/fr](https://sdworxhottopics.be/fr) vous trouverez de nombreuses autres informations pratiques sous le bouton "chômage temporaire - force majeure".

### Travaillez-vous avec un système d'enregistrement du temps ?

Vous travaillez avec un des systèmes d'enregistrement de temps de SD Worx, à savoir Protitime ou Horaires on line ? Ne vous inquiétez pas, ces nouveaux codes salariaux seront également disponibles ici et pourront être utilisés à partir de lundi.

Si vous travaillez avec un autre fournisseur, nous vous conseillons de le contacter.

### Peut-il y avoir une suspension d'une demi-journée ? Par exemple, le mercredi 18/3/2020, les magasins ont dû fermer à midi. A quelle indemnité le travailleur a-t-il droit ?

Un travailleur ne peut être mis au chômage temporaire que pour une journée entière, et non pour une demi-journée.

Pour le mercredi 18 mars 2020, où plusieurs entreprises non essentielles ont dû fermer leurs portes à midi, l'employeur est tenu de verser le salaire aux travailleurs qui travaillaient alors pour toute la journée en vertu de l'article 27 de la loi sur les contrats de travail.

### Le chômage temporaire pour cause de force majeure, suspend-il le délai de préavis du travailleur ?

Non. Le chômage temporaire pour cause de force majeure ne suspend pas le délai de préavis du travailleur.

### Le travailleur a planifié des congés dans un proche avenir. Il tombe maintenant en chômage temporaire pour cause de force majeure. Laquelle des deux suspensions prime ?

Un travailleur n'a pas droit à une allocation de chômage temporaire pour force majeure s'il a droit à un salaire. Le chômage temporaire n'est donc pas possible pour les jours de congé déjà planifiés et approuvés.

D'autre part, le travailleur ne peut pas être obligé de prendre son congé avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure..

## Impact du chômage sur les avantages salariaux

### **Le travailleur a-t-il droit aux chèques-repas pour les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ?**

Non. Un travailleur a seulement droit aux chèques-repas pour les journées de travail. Comme il ne travaille pas les jours de chômage temporaire, il n'a pas droit aux chèques-repas pour ces jours.

### **La période de chômage temporaire pour cause de force majeure, est-elle assimilée pour le calcul du pécule de vacances ?**

Oui, cette période est assimilée. Pour cela, il est nécessaire d'adapter la réglementation des vacances.

### **La période de chômage temporaire pour cause de force majeure, est-elle assimilée pour la prime de fin d'année ?**

Cela dépend de la convention collective sectorielle conclue à ce sujet. Consultez la fiche sectorielle via Ella.

Exemple : au sein de la CP 200, la convention collective du 9 juin 2016 relative à la prime de fin d'année ne prévoit pas que le chômage temporaire pour cause de force majeure soit traité comme un jour ouvré pour le calcul de la prime de fin d'année. Il en résultera donc une prime de fin d'année moins élevée en décembre.

## Maladie

### **Un travailleur est infecté et soumet un certificat médical. À quelle indemnité a-t-il droit ?**

Un travailleur a droit à au salaire garanti en cas d'incapacité de travail. Après la période de salaire garanti, il sera pris en charge par la mutuelle.

Toutefois, s'il y a concordance de chômage temporaire, pour force majeure et de maladie, le travailleur pourra prétendre à une indemnité de maladie à charge de la mutuelle.

### **Un travailleur en quarantaine obligatoire sans être infecté, à quelle indemnité a-t-il droit ?**

Les travailleurs mis en quarantaine à la suite d'une décision d'un organisme tiers ou qui ont reçu l'interdiction de travailler sur avis du médecin d'entreprise ou sur la base d'une attestation de leur propre médecin généraliste, sans être malades, peuvent bénéficier d'une allocation de chômage temporaire pour force majeure.

Si l'employeur décide lui-même d'introduire une forme de quarantaine pour les travailleurs revenant de zones à risque, il s'agit d'une mesure préventive et le chômage temporaire pour cause de force majeure ne peut être invoqué.

### **Un travailleur doit s'occuper d'un membre de sa famille qui est malade. À quelle indemnité a-t-il droit ?**

Le cas échéant, le travailleur doit faire appel aux systèmes existants de congé:

- Congé familial impérieux (max. 10 jours par an, non rémunérés)
- Congé thématique

- Crédit-temps motivé

## Travail à domicile

### Faut-il conclure un contrat de télétravail ?

Si, en tant qu'employeur, vous organisez maintenant du télétravail temporaire dans le cadre de la crise du coronavirus, il est important de fournir une annexe au contrat de travail. Dans cette annexe, vous pouvez fixer les accords concrets avec votre travailleur.

Ces accords doivent au moins couvrir les points suivants ::

- l'accessibilité du travailleur ;
  - la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement et du soutien technique nécessaires ;
  - l'indemnité éventuelle pour couvrir les frais liés à ce télétravail.
- ➔ Voir exemple dans les documents modèles / Digifaq
- ➔ Voir e-book télétravail: <https://go.sdworx.com/fr/ebook-teletravail-telechargez>

### Le travailleur a-t-il droit à un abonnement social pour les jours auxquels il travaille à domicile ?

Non.

### Le travailleur a-t-il droit à un chèque-repas pour les jours auxquels il travaille à domicile ?

Oui. Une journée de travail à domicile est une journée de travail. Par conséquent, les chèques-repas doivent également être accordés pour les jours où le travailleur travaille à domicile.

### Dois-je, en tant qu'employeur, payer une indemnité de frais si mon travailleur travaille à domicile ?

Les employeurs peuvent appliquer le forfait maximal de 40 EUR par mois, à savoir :

- 20 euros pour l'utilisation professionnelle de l'internet privé, et
- 20 euros pour l'utilisation professionnelle de son propre matériel informatique (PC/portable, périphériques, ...)

Ces montants forfaitaires ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale ni aux impôts.

Dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus, le SDA lance maintenant une procédure accélérée pour les employeurs qui souhaitent accorder temporairement l'indemnité de bureau de 126,94 euros par mois.

Il est important que l'octroi de cette indemnité soit temporaire et qu'elle soit identique pour tous les collaborateurs (c'est-à-dire sans distinction selon la catégorie de fonction).

Certains employeurs disposent déjà d'une indemnité de frais, qui inclut souvent les coûts liés au travail à domicile.

Afin d'éviter une double utilisation, il est donc important que les travailleurs renoncent temporairement à « l'indemnité de frais de bureau » existant.

Tant que les mesures corona restent en vigueur, l'indemnité mensuelle de 126,94 euros maximum remplace l'indemnité existante pour le travail à domicile.

Maximum, car même dans ces circonstances particulières, pour les travailleurs à temps partiel, cette somme forfaitaire est accordée au prorata de leur taux d'emploi..

## Documents modèles

### **Un travailleur ne peut pas travailler à domicile et doit se rendre au bureau où les règles de distanciation sociale sont appliquées. Quelles sont les formalités à suivre?**

L'employeur doit délivrer une attestation aux travailleurs qui sont tenus d'effectuer des trajets domicile-travail ou des déplacements professionnels chez des clients, indiquant que

- il n'est pas possible de travailler à domicile pour exécuté la fonction exercée ;
  - le travailleur est occupé dans une entreprise d'un secteur crucial ou d'un service essentiel
- Voir modèle dans les documents modèles.

**Voir aussi notre modèle de contrat de travail pour télétravailleurs.**