

■ Chômage temporaire à partir du 1^{er} septembre: feuille de route pour les délégués

Voici, sous la forme d'une feuille de route, le régime (complexe) de chômage temporaire qui s'appliquera à partir du 1^{er} septembre.

L'initiative et le choix du système revient plutôt à l'employeur, mais sur la base des informations reprises ci-dessous, nous souhaitons attirer l'attention sur les différences entre les systèmes pour que, en fonction de la situation de l'entreprise et dans la mesure du possible, nos représentants puissent obtenir le régime le plus favorable pour leurs travailleurs.

Feuille de route

Etape 1: mon entreprise fait-elle partie d'un des secteurs suivants?

CP 140.02, 227, 302, 304, 329, 333: toutes les entreprises qui ressortissent à ces CP peuvent encore avoir recours au chômage temporaire force majeure Corona (CTFMC).

Etape 2: mon entreprise fait-elle partie d'un des secteurs suivants et exerce-t-elle les activités reprises à côté des CP?

100 Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers	Limité aux activités liées à l'organisation d'événements et de fêtes foraines et aux agences de voyage
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
126 Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois	Limité à la location et le placement de matériel pour l'organisation et le placement de stands, de décors, de tribunes; la location permanente ou non de marchandises, des manifestations et 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 des installations de son et d'images 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 et aux agences de voyages

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 des branches d'activité connexes	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

⇒ L'employeur doit introduire une déclaration par travailleur individuel auprès de l'ONEM.

Etape 3: *mon entreprise n'appartient à aucun des secteurs reconnus, mais a connu entre avril et juin 2020 inclus, au moins 20% de jours de chômage temporaire sur le nombre total de jours de travail déclarés durant cette période.*

Si non: voir étape 4

Si oui: l'employeur doit demander à l'ONEM la reconnaissance en tant qu'Entreprise Particulièrement Touchée (EPT) via le C106. Si la réponse de l'ONEM est positive, l'entreprise peut continuer à avoir recours au CTFMC sans autres formalités.

Avantages du chômage temporaire pour force majeure Corona :

- Jusque fin décembre allocation à 70% du salaire plafonné, pas de conditions d'admissibilité, minimum majoré
- Supplément légal de 5,63€/jour
- Peu de formalités
- Régime plus souple pour le salaire d'appoint
- Suspension du délai de préavis

Inconvénients du chômage temporaire pour force majeure Corona :

- Assimilation du pécule de vacances à partir du 1^{er} juillet pas encore réglée

Etape 4: Mon entreprise n'appartient pas à un (sous)secteur reconnu ou n'a pas connu 20% de chômage temporaire durant la période d'avril à juin 2020.

Dans ce cas, l'entreprise peut avoir recours au chômage économique ou éventuellement au chômage temporaire force majeure (formule classique voir étape 5).

OUVRIERS

- Suspension totale = max 8 semaines (du 1^{er} sept. au 31 déc.),
grande suspension (travailler moins de 3 jours par semaine ou moins d'une semaine sur deux) = max. 18 semaines (du 1^{er} sept. au 31 déc.),
petite suspension (travailler min. 3 j/semaine ou 1 semaine sur 2) = max. 12 mois.

Formalités pratiques à accomplir :

- ⇒ Notification aux ouvriers concernés au moins 7 jours à l'avance via affichage ou individuellement
- ⇒ Notification au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale
- ⇒ Communication de la suspension pour raisons économiques à l'ONEM, au moins 7 jours au préalable ;
- ⇒ Communication à l'ONEM du 1^{er} jour de chômage effectif ;
- ⇒ C3.2A au travailleur ;
- ⇒ DRS WECH502 au début du chômage + print au travailleur ;
- ⇒ DRS WECH505 à la fin du mois ;

Les travailleurs qui n'ont utilisé que la procédure de demande simplifiée (donc le C3-2 CORONA et pas encore de C1) doivent de nouveau faire une demande (via l'introduction d'un C1 et d'un formulaire C3-2 TRAVAILLEUR (demande d'allocation)).

Ces travailleurs doivent également utiliser la carte de contrôle C3-2 et les limitations de cumul normales sont de nouveau d'application (par ailleurs, la dérogation pour les travailleurs qui bénéficient d'une pension disparaît également).

Avantages :

- Allocation à 70% jusque fin décembre, minimum majoré
- Supplément défini au niveau du secteur ou de l'entreprise. A défaut, min. 2€/jour
- Suspension du préavis réglée par la loi
- Pas de conditions d'admissibilité jusque fin décembre
- En cas de suspension complète et de grande suspension, l'employeur a la possibilité, jusque fin décembre, de mettre les ouvriers en chômage économique plus longtemps sans qu'ils ne doivent reprendre le travail

EMPLOYES

- CCT ou plan d'entreprise requis ;
- L'employeur peut choisir entre le nouveau régime plus souple et l'ancien régime.

1) Nouveau régime pour la période de septembre à décembre 2020.

- ⇒ Diminution de 10% du chiffre d'affaires/de la production au cours du trimestre précédant la demande, en comparaison avec le même trimestre en 2019 + ;
- ⇒ Proposer aux employés 2 jours de formation par mois. Il est important de savoir qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de cette obligation ;
- ⇒ Soit via une CCT sectorielle, soit via une CCT d'entreprise, soit via un plan d'entreprise. Dans ce dernier cas, le plan d'entreprise ne doit pas être approuvé par la Commission Plans d'entreprise. Le plan d'entreprise doit néanmoins être transmis « sans délai » au conseil d'entreprise ou, en l'absence de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale. Toutes les autres formalités restent d'application.

- ⇒ Jusque fin décembre : allocation à 70% du salaire plafonné, pas de conditions d'admissibilité, minimum majoré
- ⇒ Assimilation pour le pécule de vacance
- ⇒ Suspension du préavis
- ⇒ Le supplément minimum est de 5€ si l'entreprise n'occupe que des employés et si aucun supplément n'est prévu par la CCT conclue au sein de l'organe paritaire dont ressortirait l'employeur s'il occupait des ouvriers. Si l'entreprise occupe également des ouvriers, le supplément est alors au moins égal à celui des ouvriers. Il n'est pas possible, dans les entreprises qui n'occupent que des employés, de limiter le supplément à 2€, après concertation sociale et avec l'accord de la commission plans d'entreprise.
- ⇒ Suspension complète de max. 24 semaines, suspension partielle de max. 34 semaines

Formalités à accomplir :

- Si l'entreprise utilise un plan d'entreprise, ce plan doit être transmis sans délai au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.
- Transmettre le C106A par recommandé à l'ONEM, avec une copie au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.
- Au plus tôt 14 jours après l'envoi recommandé et, au plus tard 8 jours avant : affichage dans l'entreprise (si pas individuellement) des noms, du nombre de jours etc. + communication électronique des mêmes données à l'ONEM + communication au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, du chômage pour raison économique.
- Communication mensuelle à l'ONEM du premier jour de chômage effectif
- C3.2A au travailleur
- DRS2 au début du chômage + print au travailleur
- DRS5 à la fin du mois

Les travailleurs qui n'ont utilisé que la procédure simplifiée de demande (à savoir le C3-2 CORONA et pas encore de C1) doivent de nouveau introduire une demande (via l'introduction d'un C1 et d'un formulaire C3-2 TRAVAILLEUR (demande d'allocation)).

Ces travailleurs doivent également utiliser la carte de contrôle C3-2 et les limitations de cumul normales sont de nouveau d'application (la dérogation pour les travailleurs qui bénéficient d'une pension disparaît également).

Avantages :

- Conditions plus souples
- Procédure plus rapide comme il n'y a plus le contrôle par la commission Plans d'entreprise
- Le supplément minimum de 5 € ne peut pas être ramené à 2€ par la commission

Inconvénients :

- Si l'employeur l'introduit via un plan d'entreprise, il n'y a plus de contrôle par la commission Plans d'entreprise.
- Pour l'employeur : obligation de jours de formation

2) (Ancien) régime existant :

- ⇒ diminution de 10% du chiffre d'affaires/de la production/des commandes sur un des 4 trimestres précédant l'introduction par rapport au même trimestre d'une ou des 2 années calendrier précédentes ou ;
- ⇒ chômage temporaire raisons économiques ouvriers de min. 10%;
- ⇒ reconnaissance par la ministre de l'Emploi (plans d'entreprise);
- ⇒ Suspension complète pour max. 16 semaines, suspension partielle, max. 26 semaines
- ⇒ Jusque fin décembre, allocation à 70% du salaire plafonné, minimum majoré et pas de conditions d'admissibilité
- ⇒ Assimilation du pécule de vacances et suspension du préavis

- ⇒ Le supplément minimum est de 5 EUR si seuls des employés sont occupés dans l'entreprise et qu'aucun supplément n'est prévu par la CCT conclue dans l'organe paritaire dont ressortirait l'employeur s'il occupait des ouvriers. Si l'entreprise emploie aussi des ouvriers, le supplément salarial des employés sera au moins aussi élevé que celui des ouvriers. La commission Plans d'entreprises peut déroger au supplément minimum de 5 euros en le ramenant à 2 euros.

Formalités pratiques à accomplir:

- ⇒ Transmettre le C106A à l'ONEM, sauf si Plan d'entreprise (C106A à la commission Plans d'entreprise), avec copie au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale
- ⇒ Au plus tôt 14 jours après l'envoi recommandé et au plus tard 8 jours avant : affichage dans l'entreprise (si pas individuellement) des noms, du nombre de jours, etc. + communication par voie électronique des mêmes données à l'ONEM + au CE (ou à défaut, à la DS) des raisons du chômage économique
- ⇒ Signaler le premier jour de chômage effectif à l'ONEM
- ⇒ C3.2A au travailleur
- ⇒ DRS2 en début de chômage + print au travailleur
- ⇒ DRS5 en fin de mois

Les travailleurs qui n'ont utilisé que la procédure simplifiée de demande (donc, le C3-2 CORONA et pas encore de C1) doivent refaire une demande (via l'introduction d'un C1 et d'un formulaire C3-2 TRAVAILLEUR (demande d'allocation)).

Ces travailleurs doivent aussi utiliser la carte de contrôle C3-2 et les limitations de cumul normales sont à nouveau d'application (par ailleurs, la dérogation pour les travailleurs qui bénéficient d'une pension disparaît également).

Allocation de chômage temporaire pour raisons économiques jusqu'au 31 décembre : 70 % du montant plafonné, supplément comme prévu (minimum légal ou secteur ou entreprise), pas de conditions d'admissibilité, suspension du préavis, assimilation pour pécule de vacances.

Avantages:

- ⇒ Contrôle, via la commission Plans d'entreprise, des plans d'entreprise
- ⇒ Pour l'employeur, pas d'obligation de jours de formation

Inconvénients:

- Dérogation possible du supplément par la commission
- Davantage de formalités pour l'employeur

Etape 5 : mon entreprise a recours au chômage temporaire pour force majeure (formule classique)

Attention : la définition de "force majeure" est ici d'application:

Evénement imprévisible, indépendant de la volonté des parties et qui constitue pour l'employeur et pour le travailleur, un obstacle insurmontable empêchant la poursuite de l'exécution du travail.¹

Si le motif de la force majeure est lié à la pandémie de COVID-19, il faudra alors prouver qu'il s'agit d'un événement imprévisible (et donc, soudain) indépendant de la volonté de l'employeur.

¹ Cass., 2 octobre 2000, JTT 2000, p.476

Par conséquent, relèvent aussi de cette situation, les travailleurs mis en quarantaine avec attestation du médecin, sauf si leur employeur ou le secteur auquel appartient l'employeur, est reconnu comme étant particulièrement touché.

- Jusque fin décembre, allocation à 70 % montant plafonné, minimum majoré, pas de conditions d'admissibilité
- Pas de supplément prévu dans la loi, sauf si dans le secteur ou l'entreprise,
- Pas de suspension du préavis,
- Pas d'assimilation pour le pécule de vacances

Formalités à accomplir par l'employeur:

- Indiquer et prouver la raison de la force majeure. S'il s'agit d'un travailleur mis en quarantaine, il doit joindre l'attestation relative à la quarantaine;
- Délivrer le C3.2A (carte de contrôle) travailleur ;
- Effectuer la DRS WECH502 en début de chômage pour chaque travailleur + remettre un print de cette DRS WECH502 au travailleur;
- A la fin du mois calendrier, effectuer la DRS WECH505.

Avantages:

- Pour l'employeur, peu de formalités

Inconvénients:

- Pas de suspension du préavis
- Pas d'assimilation pour le pécule de vacances
- Pas de supplément légal Pour l'employeur : il faut prouver la raison de la force majeure