



Chômage temporaire « corona »

Et si on se disait tout ?

Cette brochure a été rédigée par **Anne VAN LANDSCHOOT** – Référence C51 – Mai 2021

Dépôt légal : D/2021/2228/2

Permanence juridique :

Aménagement des permanences en raison de la crise sanitaire - Info : <https://ladds.be/>

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles

Table des matières

Avant-propos	3
C'est quoi le chômage temporaire « corona » ?	5
Le chômage temporaire pour force majeure	6
Le chômage temporaire pour raisons économiques	8
Le chômage temporaire pour force majeure liée à une mise en quarantaine ou à un problème de garde d'enfant	9
Quel travailleur a droit au chômage temporaire « corona » ?	
À quelles conditions ?	10
Les conditions d'admission au chômage temporaire « corona »	10
Les conditions d'indemnisation	10
Les obligations du travailleur mis en chômage temporaire « corona »	16
L'introduction de la demande	17
Quels sont les impacts du chômage temporaire « corona » sur les droits du travailleur ?	18
Le droit aux vacances annuelles	18
Le droit à la prime de fin d'année	19
Le droit au salaire garanti en cas d'incapacité de travail	20
Le droit au congé de maternité	20
Le droit au crédit-temps, au congé-éducation, aux avantages extra-légaux pendant le chômage « corona »	22
Le droit aux avantages extra-légaux pendant le chômage « corona »	22
La possibilité de travailler ailleurs ou d'exercer une activité accessoire	22
La rupture du contrat de travail pendant une période de chômage temporaire : licenciement et démission	24
Les points forts et les points faibles du chômage temporaire « corona » : côté pile, côté face... ..	28
Côté pile : le sauvetage organisé des travailleurs salariés	28
Côté face : les exclus, les oubliés, les perdants du chômage « corona »	29
Conclusion	33



à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : <https://ladds.be/>

Avant-propos

Avril 2020. Près d'un million de travailleurs émargent au chômage temporaire alors qu'ils n'étaient qu'un peu plus de cent mille en avril 2019.¹ Une multiplication par dix sur un an de temps... Madame (ou Monsieur ?) COVID est passé(e) par là, essayant son lot de misère sociale et de détresse psychologique nous forçant à nous rappeler – sans doute pour longtemps encore – que la bonne gestion d'une crise sanitaire ne se mesure pas tant à l'aune d'un nombre de lits occupés dans les hôpitaux qu'à la lumière de facteurs humains, sociaux et culturels propres à toute société qui se veut démocratique.

Jamais jusque-là la Belgique n'avait eu à faire face à un tel afflux de demandes d'indemnisation dans le cadre du chômage temporaire, celui-ci étant habituellement réservé à des situations se révélant marginales ou non selon les secteurs d'activités concernés : chômage temporaire pour cause d'intempéries, d'« accident » technique, de grève, de force majeure, de fermeture collective pour les vacances, pour manque de travail ou causes économiques...

Jamais l'ONEM ni les organismes de paiement des allocations de chômage (CAPAC et syndicats) n'avaient eu à traiter autant de dossiers à la fois, se perdant dès lors dans d'obscurs méandres administratifs malgré les procédures simplifiées mises en place, confrontés eux-mêmes à la déstructuration des conditions de travail des membres de leur personnel dans un contexte de confinement et de télétravail obligatoires. Au total, plus d'un million de dossiers introduits auprès de ces organismes² et de nombreux chômeurs en attente de leurs allocations (souvent durant de longs mois !) car les demandes auprès des organismes de paiement ne suivent pas, les documents se perdent, la communication s'effrite, l'information se délite, les droits s'oublient... Des chômeurs privés ainsi d'allocations, seul revenu censé pourtant leur permettre de survivre à la perte d'un salaire sur lequel ils avaient parfois tout misé.

Mais où est donc passée notre protection sociale ?

Et puis, il y a ceux aussi qui, oubliés ou relégués au second rang, n'ont pas eu accès au chômage temporaire parce que leur emploi n'est pas considéré comme tel alors même qu'il leur procure un revenu tout aussi vital que pour les autres travailleurs. Il y va ainsi des travailleurs au noir qui, occupés principalement dans les secteurs de l'horeca, du nettoyage et de la construction, se retrouvent sans rien du jour au lendemain parce qu'un confinement vient subitement leur ôter la possibilité de se loger, se vêtir, se nourrir... Il y a les nombreux étudiants jobistes dont le travail, effectué souvent dans l'horeca, constitue parfois l'unique ressource pour vivre et mener des études censées leur permettre d'accéder à un « véritable » emploi. Aujourd'hui encore, à l'heure où nous écrivons ces lignes, nombreux

1. Statistiques de l'ONEM, consultables sur www.onem.be/fr/documentation/statistiques

2. Propos du Ministre de l'Emploi, Pierre-Yves DERMAGNE, lors de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants, le 12 janvier 2021 (Compte-rendu intégral - CRIV 55 COM 327, p.10) : « Depuis le début de la crise, 164 044 employeurs ont eu recours au chômage temporaire qui a concerné près de 1,6 million de travailleurs dans notre pays. »

sont ceux qui vivent sans rien ou uniquement de ce que d'autres leur donnent en attendant des jours « meilleurs ». Il y a aussi les pensionnés dont les maigres ressources sont complétées par d'autres provenant d'un travail salarié ou indépendant. L'impossibilité de cumuler ces revenus du travail avec un chômage temporaire leur ampute, dans les premiers mois de la crise sanitaire, une bonne partie de leurs moyens de subsistance. Heureusement, dès le mois de juin 2020, le gouvernement leur offre la possibilité de recourir au chômage temporaire, permettant ainsi de limiter les dégâts.

Et que dire de tous ces travailleurs mis officiellement en chômage temporaire alors qu'en réalité, ils sont obligés de continuer à travailler parce que leur employeur a vu, dans la situation de crise et le système de la sécurité sociale, un malin moyen de les faire tourner sans les rémunérer ?

Nous verrons dans les pages qui suivent que, même si elles n'ont pas été relayées au premier plan par les médias, ces situations ont existé pendant ces longs mois de crise sanitaire. Et elles sont loin d'être marginales. Car même si le régime du chômage temporaire a permis de survivre à bon nombre d'entre nous, démontrant ainsi – pour ceux qui en douteraient encore – que sans notre système de sécurité sociale, une large part de la population serait tombée dans la misère la plus complète durant la crise, la mise au chômage temporaire massive a aussi révélé un certain nombre d'écueils qu'il nous semble important de développer ici.

Mais avant tout, pour plus de clarté, penchons-nous sur la définition du chômage temporaire, ce que cette notion a regroupé pendant la crise sanitaire et en quoi cette branche de la sécurité sociale a constitué une réelle bouée de sauvetage pour les travailleurs concernés.

Le texte qui suit a été rédigé sur la base des différents arrêtés relatifs au chômage temporaire, promulgués depuis le début de la crise du coronavirus en mars 2020. Il s'appuie également sur les Comités de concertation qui se sont tenus dans le cadre de cette crise.

L'ONEM met très régulièrement à jour les informations sur les mesures relatives au chômage « corona », principalement via le document « FAQ corona », publié sur son site Internet. La version utilisée ici est celle datée du 11.05.2021. Cette documentation peut être complétée par l'Instruction de l'ONEM, datée du 14 mars 2021 : « Mesures en raison de la propagation du Covid-19 (coronavirus) » - RIODOC n°202574.

Pour ce qui est du chômage « corona » en lien avec le droit du travail, ce texte s'appuie également sur les différentes Fiches thématiques et Commentaires pratiques, publiées par Wolters Kluwer via le portail SocialEye depuis mars 2020.

C'est quoi le chômage temporaire « corona » ?

Comme son nom l'indique, le chômage temporaire « corona » est, avant tout, un chômage *temporaire* : il permet au travailleur qui ne peut plus exercer son emploi de bénéficier temporairement d'allocations de chômage, le temps que son activité puisse reprendre. Le contrat de travail n'est donc pas rompu, seulement suspendu pour un certain temps. En cela, la notion de « chômage temporaire » s'oppose à celle de « chômage complet » qui vise les situations où le travailleur, ayant perdu son emploi, n'est plus sous contrat de travail et peut bénéficier d'allocations de chômage dans l'attente de retrouver un autre emploi.

En dehors de la crise sanitaire du coronavirus, le chômage temporaire s'applique habituellement dans les situations suivantes :

- **intempéries** : lorsque les conditions climatiques (gel, neige, canicule...) rendent impossible l'exécution du travail, les ouvriers peuvent être mis en chômage temporaire (exemple : dans le secteur de la construction) ;
- **accident technique** : si un incident technique survient dans l'entreprise (exemple : une machine cassée), les ouvriers peuvent être mis en chômage temporaire ;
- **congé collectif** : lorsque l'entreprise ferme pour une période de vacances annuelles, les travailleurs (ouvriers et employés) qui n'ont pas droit à des jours de vacances (exemple : parce qu'ils n'ont pas ou pas suffisamment travaillé l'année précédente), peuvent être mis en chômage temporaire ;
- **grève** : en cas de grève dans l'entreprise, les travailleurs peuvent, sous certaines conditions très strictes, avoir accès au chômage temporaire ;
- **force majeure** : en cas d'événement soudain et imprévisible (exemple : un incendie) rendant impossible la poursuite du travail, les travailleurs peuvent bénéficier du chômage temporaire ;
- **raisons économiques** : en cas de manque de travail résultant de difficultés économiques, l'employeur peut mettre ses travailleurs en chômage temporaire, avec des conditions différentes selon que le travailleur est ouvrier ou employé.

Suite à la crise du coronavirus et aux mesures de confinement, de nombreux employeurs impactés ont pu déclarer leurs travailleurs en chômage temporaire le temps d'un retour « à la normale ». Dès la mi-mars 2020, ils ont eu l'opportunité de recourir à deux types de chômage temporaire :

- ♦ le chômage temporaire pour force majeure
- ♦ le chômage temporaire pour raisons économiques

Dans les situations où leurs travailleurs ont été mis en quarantaine à cause du virus ou qu'ils n'ont pas pu se rendre au travail à cause de problèmes de garde d'enfant dus à la fermeture des écoles, les employeurs ont également pu avoir recours au chômage temporaire pour force majeure. Nous envisagerons ce type de chômage comme une catégorie à part dans le texte qui suit ([voir p.9](#))

Il est à noter que, de façon générale, le recours au chômage temporaire n'implique pas nécessairement que l'entreprise soit à l'arrêt complet. Il peut, en effet, arriver que tous les travailleurs d'une même entreprise soient mis en chômage temporaire suite à l'arrêt total des activités mais aussi seulement une partie de ceux-ci en fonction des services effectivement impactés par les mesures de crise. De même, les travailleurs concernés peuvent être placés en chômage temporaire à temps plein mais aussi à temps partiel (avec certaines limites en ce qui concerne le chômage pour raisons économiques)³, ce qui a pour conséquence qu'ils alternent journées de chômage et journées de travail.

Attention : une journée ne peut jamais être scindée en deux demi-journées dont une moitié serait consacrée au travail, l'autre au chômage, excepté dans les secteurs des titres-services et du transport scolaire.⁴

Le chômage temporaire pour force majeure

C'est la forme de chômage temporaire qui a été la plus utilisée pendant la crise du coronavirus. Du début de la crise en mars 2020 jusqu'au 31 août 2020, puis, lors de la seconde vague, du 1^{er} octobre 2020 jusqu'au 30 juin 2021, tous les employeurs impactés de près ou de loin par la crise ont pu y recourir.

On pense bien sûr, en premier lieu, aux entreprises touchées de plein fouet par la crise comme celles du secteur horeca, de la coiffure ou du spectacle mais le recours au chômage temporaire a pu concerner aussi des entreprises qui n'ont pas forcément dû fermer à cause de la crise mais ont tout de même été impactées. Ainsi, par exemple⁵ :

- une entreprise est restée ouverte mais, en raison de la crise, suite à une baisse de son chiffre d'affaires, a trop peu de travail pour occuper tous ses travailleurs ;
- une autre entreprise doit cesser sa production suite à un taux d'absentéisme trop important lié au coronavirus (trop de travailleurs malades, en quarantaine ou devant garder leurs enfants) ;
- un fournisseur ne peut plus livrer ses clients suite à la crise (exemple : un fournisseur de produits pour l'horeca), et n'a, par conséquent, plus la possibilité de faire travailler son personnel ;
- une entreprise est obligée de cesser une partie (ou la totalité) de ses activités car elle n'a plus l'autorisation de les poursuivre comme, par exemple, un chantier de construction ou de rénovation au sein d'une maison de repos.

Au cas où l'employeur ne souhaite pas mettre l'ensemble de ses travailleurs en chômage temporaire mais seulement une partie de ceux-ci, il ne revient qu'à l'employeur de décider,

3. FAQ Corona, publié par l'ONEM :

https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, ps.33-39.

4. Loi du 2 avril 2021, publiée au Moniteur belge du 13 avril 2021 et arrêté royal du 2 mai 2021, publié au Moniteur belge du 10 mai 2021.

5. Ces exemples sont cités par l'ONEM dans FAQ Corona, publié par l'ONEM :

https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, ps. 10 et svtes.

en fonction de l'organisation du travail, quels travailleurs peuvent poursuivre le travail et lesquels seront mis en chômage temporaire. La législation n'a, en effet, pas prévu de procédure ni même de possibilité pour un travailleur de s'opposer à cette décision.⁶

Attention ! Comme on l'a dit plus haut, pendant le mois de **septembre 2020**, avant qu'on sache qu'une deuxième vague de contaminations allait toucher le pays, le recours au chômage temporaire pour force majeure a été limité à certains secteurs et activités désignés comme « particulièrement touchés » par la crise. Par exemple :

- l'horeca
- les secteurs audiovisuel, socioculturel, du spectacle et de l'événementiel
- les agences de voyage et tours-opérateurs
- les attractions touristiques, les activités foraines, l'organisation de foires et festivités
- les transports de personnes (taxis, autocars, transport aérien)
- ...

Des entreprises ne relevant pas de secteurs désignés comme « particulièrement touchés » ou ne proposant pas d'activités définies comme telles ont néanmoins pu recourir au chômage temporaire pour force majeure durant le mois de septembre 2020, lorsqu'elles ont été reconnues comme « entreprises particulièrement touchées ». Il s'agit d'entreprises qui, durant le deuxième trimestre de 2020, ont été obligées de mettre un certain nombre de leurs travailleurs en chômage temporaire à cause de la crise du coronavirus.⁷

Toutes les autres entreprises ayant dû recourir au chômage temporaire durant le mois de septembre 2020 à cause de la crise du coronavirus, ont dû se tourner vers le chômage temporaire pour raisons économiques (voir ci-après).

Vu le nombre d'entreprises ayant fait appel au chômage temporaire pour force majeure durant la crise, le gouvernement a permis que les procédures d'accès à ce type de chômage soient simplifiées. Les employeurs ont ainsi pu éviter de devoir déposer un dossier justifiant la force majeure auprès de l'ONEM, comme cela se fait habituellement en matière de chômage temporaire, l'entreprise concernée devant simplement indiquer dans les « déclarations des risques sociaux »⁸ relatives à ses travailleurs que ceux-ci (ou une partie de ceux-ci) étaient en chômage temporaire.

Nous verrons ultérieurement que si ces procédures simplifiées ont permis de gérer plus ou moins efficacement l'afflux exceptionnel de demandes de chômage temporaire, elles ont ouvert la porte à un certain nombre de fraudes de la part d'employeurs qui en ont profité

6. Question/Réponse extraite du FAQ CORONA du SPF Emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/faqs/questions-et-reponses-coronavirus>

7. Pour plus de détails, voir le « FAQ CORONA » de l'ONEM : https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, p.16 (« Qu'entend-on par entreprise particulièrement touchée ? »).

8. Il s'agit des déclarations qu'un employeur doit obligatoirement faire parvenir à l'Office National de Sécurité Sociale, concernant tout changement dans la situation sociale de ses travailleurs (exemple : fin de contrat, maladie...).

pour abuser de leurs travailleurs en les obligeant à travailler (sous peine d'être licenciés) tout en les déclarant en chômage temporaire afin de faire prendre en charge leur « salaire » par les caisses de la sécurité sociale !

Nous verrons aussi que dans les premiers temps de la crise, des employeurs ont également profité du fait que le recours au chômage temporaire « corona » pouvait très astucieusement leur permettre de licencier leurs travailleurs sans devoir leur payer aucun préavis...

Le chômage temporaire pour raisons économiques

Comme on l'a vu plus haut, le chômage temporaire pour raisons économiques est une procédure qui s'applique habituellement (c'est-à-dire en dehors du cadre de la crise du coronavirus) en cas de difficultés économiques ne permettant plus à une entreprise de suivre son rythme de production habituel⁹ et qui est tenue, par conséquent, de placer temporairement une partie de ses travailleurs au chômage.

Dès mars 2020, vu le flou de la situation, certains employeurs ont fait appel au chômage temporaire pour raisons économiques plutôt qu'au chômage temporaire pour force majeure, ne comprenant pas toujours la distinction entre les deux (et pour cause !) dans ce contexte inhabituel. Même si le chômage pour raisons économiques aurait dû, en principe, être utilisé par les entreprises subissant les conséquences de la crise mais n'étant pas touchées de plein fouet dans le sens où elles n'étaient pas obligées de fermer (exemple : une entreprise subissant une baisse du nombre de commandes, de clients, de son chiffre d'affaires...), l'ONEM a finalement traité toutes les demandes de chômage temporaire lié au coronavirus comme des demandes de chômage temporaire pour force majeure, quel que soit finalement le taux d'impact de la crise sur le fonctionnement des entreprises touchées. Ainsi, excepté pour le mois de septembre 2020 (voir encadré ci-dessus), pour la période s'étendant de la mi-mars 2020 à la fin juin 2021, toutes les demandes de chômage temporaire lié de près ou de loin au coronavirus, sont considérées comme du chômage temporaire pour force majeure.

Cela signifie que, mis à part pour le mois de septembre 2020, tous les employeurs obligés de recourir au chômage temporaire pour la totalité de leurs travailleurs ou pour une partie de ceux-ci, ont pu bénéficier des procédures simplifiées mises en place dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure « corona », expliquées ci-dessus. Ils ont dès lors été dispensés des procédures de contrôle habituelles dans le cadre du chômage temporaire pour raisons économiques. De même, les travailleurs mis en chômage temporaire pour raisons économiques durant la période de mars 2020 à juin 2021, ont pu bénéficier du chômage au même titre que les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure (voir [p.12](#))

9. Le critère habituellement pris en compte est une diminution de 10% de la production, du chiffre d'affaires ou des commandes.

Le chômage temporaire pour force majeure liée à une mise en quarantaine ou à un problème de garde d'enfant

Contrairement au chômage pour force majeure développé plus haut, le chômage pour force majeure lié à une mise en quarantaine ou à un problème de garde d'enfant dans le contexte de la crise du coronavirus s'applique à la situation d'un (ou de plusieurs) travailleur(s) dans l'entreprise plutôt qu'à la situation de l'entreprise elle-même mise en difficulté par la crise. C'est donc ici en fonction de critères individuels propres à chaque travailleur que l'employeur décidera ou non de mettre celui-ci en chômage temporaire. Ainsi, peut être mis en chômage temporaire :

- ♦ le travailleur qui n'est pas en incapacité de travail mais à qui un **certificat de quarantaine**¹⁰ a été délivré (le chômage temporaire ne peut toutefois pas être accordé si cette quarantaine résulte d'un retour de voyage d'une zone rouge). Le chômage temporaire prend fin à la date de fin mentionnée sur ce certificat. En cas d'absence de date, la durée maximale de chômage temporaire lié à une quarantaine ne peut dépasser 14 jours (1 mois dans le cas d'une personne à risque, prolongeable une fois) ;
- ♦ le travailleur empêché de travailler car il doit faire face à un **problème de garde d'un enfant** mineur avec lequel il cohabite, dans les situations suivantes¹¹ :
 - l'école ou la crèche est fermée à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus. En octobre 2020, la décision gouvernementale de prolonger les vacances de Toussaint a également été considérée comme une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus ;
 - l'enfant est obligé de suivre les cours à distance en vue de limiter la propagation du virus ;
 - l'enfant est mis en quarantaine (le chômage temporaire ne peut toutefois pas être accordé si cette quarantaine résulte d'un retour de voyage d'une zone rouge) ;
 - l'enfant handicapé (même majeur) ne peut plus se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées ou ne peut plus bénéficier des services organisés habituellement pour les personnes handicapées, suite à une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus ;
 - suite au Comité de concertation du 19 mars 2021, la possibilité d'avoir recours au chômage temporaire pour la garde d'un enfant a été aménagée en fonction de situations spécifiques liées à l'organisation des vacances de Pâques 2021 et à la semaine précédente.¹²

10. FAQ Corona, publié par l'ONEM :

https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, p.26 : à partir du 21 octobre 2020, le certificat de quarantaine a pu être remplacé par un sms du *Contact tracing* et, à partir du 30 octobre 2020, le certificat de quarantaine a pu être généré par le biais de ce sms.

11. FAQ Corona, publié par l'ONEM :

https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, ps.28-31.

12. Voir FAQ Corona, publié par l'ONEM :

https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, ps. 29-30.

Le travailleur qui invoque un problème de garde d'enfant doit faire compléter une attestation « fermeture corona » par le responsable de l'institution compétente (école, crèche...) et remettre l'attestation dûment complétée à son employeur. L'employeur ne peut pas refuser le chômage temporaire demandé sur la base de cette attestation.

Quel travailleur a droit au chômage temporaire « corona » ? A quelles conditions ?

Les conditions d'admission au chômage temporaire « corona »

Pour savoir si un travailleur a droit aux allocations de chômage temporaire « corona », il est nécessaire d'envisager la question sous deux angles distincts : dans quel contrat de travail se trouve le travailleur au moment de la mise en chômage et quel est le régime de chômage temporaire invoqué (force majeure ou raisons économiques) ?

Certains travailleurs n'ont, par ailleurs, pas droit au chômage temporaire en raison d'une situation sociale particulière. C'est le cas, par exemple, des travailleurs en incapacité de travail.

1. Le droit au chômage temporaire en fonction du type de contrat de travail

De façon générale, le chômage temporaire « corona » (force majeure ou raisons économiques) est envisageable pour :

- tous les **contrats ouvriers et employés**, que ceux-ci soient à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), y compris les contrats de remplacement, titres-services, article 60, ..., ainsi que certains travailleurs saisonniers pour la période du 21 août 2020 au 31 mars 2021 et du 10 mai 2021 au 30 juin 2021 ;
- le **personnel contractuel** occupé dans une administration publique. Le chômage pour raisons économiques n'est toutefois pas possible, en principe, pour les administrations publiques dans le sens où elles ne sont pas considérées comme ayant une activité économique. Le chômage temporaire invoqué sera dès lors, en principe, du chômage pour force majeure¹³ ;
- les **apprentis** qui suivent une formation en alternance ;
- les **travailleurs intérimaires** pendant la durée de leur contrat intérimaire et pour autant que certaines conditions soient réunies « afin d'éviter que ces contrats soient conclus dans le but d'être immédiatement suspendus pour chômage temporaire » (c'est-à-dire lorsque l'employeur sait que le contrat ne pourra, en réalité, pas être exécuté), durant la période du 13 mars 2020 au 30 juin 2021¹⁴ ;

13. Idem, p.47 et suiv. Excepté pour le mois de septembre 2020 dans la mesure où le chômage temporaire pour force majeure « corona » a, à ce moment-là, été réservé à certains secteurs d'activité classés selon une liste de Commissions paritaires dont le secteur public ne relève pas. Le chômage temporaire pour force majeure liée à la mise en quarantaine d'un travailleur ou à un problème de garde d'enfant dans le cadre des mesures visant à limiter la propagation du coronavirus, a cependant pu trouver à s'appliquer dans les administrations publiques durant le mois de septembre 2020.

14. FAQ Corona, publié par l'ONEM : https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, p.51. Les conditions sont énumérées pp.52-54.

- sous certaines conditions, les **artistes** et autres travailleurs intermittents ayant été engagés pour un événement (festival, exposition, concert, ...) qui aurait dû avoir lieu entre mars 2020 et juin 2021 mais qui a été annulé à la suite d'une décision du Conseil national de sécurité ou d'une autre autorité compétente. Le travailleur concerné doit apporter la preuve qu'une promesse formelle d'emploi avait été établie avant l'annonce de l'interdiction d'organiser l'événement visé.

Le chômage temporaire n'est, par contre, pas applicable aux catégories de travailleurs suivantes :

- les agents statutaires (= les agents nommés) du secteur public ;
- les étudiants. Même s'ils ont signé un contrat ouvrier ou employé, le fait de suivre des études de plein exercice constitue, en effet, un obstacle à l'octroi d'allocations de chômage sauf si les cours sont situés principalement le samedi ou après 17 heures ([voir p.30](#)) ;
- les stagiaires (formation professionnelle individuelle, convention d'immersion professionnelle, contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des personnes handicapées) ;
- les indépendants à titre principal et les titulaires de profession libérale (avocat, architecte, notaire, etc.).

2. Les règles d'admission en fonction du type de chômage temporaire (force majeure ou raisons économiques)

En règle générale, et en dehors de la situation de crise liée au coronavirus, les règles d'admission au chômage temporaire diffèrent selon que le travailleur est mis en chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques :

- lorsqu'un travailleur est mis en **chômage temporaire pour force majeure**, il ne doit pas prouver qu'il a travaillé un nombre suffisant de jours pour ouvrir le droit au chômage. Il y a accès directement ;
- lorsqu'un travailleur est, en temps ordinaire, mis en **chômage temporaire pour raisons économiques**, il doit prouver qu'il a travaillé un certain nombre de jours pour y avoir accès.¹⁵ S'il ne prouve pas suffisamment de jours de travail, il ne pourra donc pas avoir droit au chômage temporaire.

Cependant, ces deux types de chômage temporaire ayant coexisté depuis le début de la crise du coronavirus, le gouvernement a décidé d'en aligner les conditions d'admission de sorte que le travailleur mis en chômage temporaire pour raisons économiques dans la période du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2021 inclus, a été dispensé de justifier des jours de travail. En ce compris pour le mois de septembre 2020.

15. Le travailleur âgé de moins de 36 ans doit prouver qu'il a au moins travaillé 312 jours (1 an) sur les 21 mois précédant la demande de chômage ; le travailleur âgé de 36 à 49 ans doit prouver 468 jours (18 mois) sur les 33 mois précédant la demande ; le travailleur âgé de 50 ans ou plus doit prouver 624 jours (2 ans) sur les 42 mois précédant la demande.

Concrètement, cela signifie que, pour la période de février 2020 à juin 2021, quel que soit le régime de chômage temporaire invoqué (chômage temporaire pour force majeure - y compris pour des raisons de quarantaine ou de garde d'enfants - ou pour raisons économiques), le travailleur a pu ouvrir un droit au chômage sans devoir justifier de jours de travail accomplis avant sa mise au chômage temporaire.

3. Les situations particulières

Nous envisagerons ici deux types de situations particulières dans lesquelles les travailleurs ne peuvent pas bénéficier du chômage temporaire alors qu'ils sont dans un contrat de travail leur permettant normalement d'y avoir droit :

- le travailleur est en **incapacité de travail** : un travailleur placé sous certificat médical ne peut pas avoir droit au chômage temporaire. Il doit s'adresser à sa mutuelle pour bénéficier d'indemnités d'incapacité de travail. Dans l'hypothèse où une personne travaille sous le statut de « mi-temps médical » (ou d'un autre régime de travail à temps partiel pour des raisons médicales, autorisé par le médecin de la mutuelle), elle peut toutefois avoir droit au chômage temporaire pour la partie de son temps de travail qui devait être prestée et donc normalement couverte par un salaire. La mutuelle continue de la rémunérer pour la partie de son temps de travail qu'elle ne preste pas à cause de sa maladie ;
- le travailleur a fait l'objet d'une **sanction au chômage** : un travailleur qui a fait l'objet d'une sanction (exclusion temporaire ou à durée illimitée) au chômage pour motif de « chômage volontaire » (par exemple, suite à une démission) ou de non-respect de ses « obligations administratives » (par exemple, parce qu'il a fait des déclarations inexactes) et qui se trouve toujours dans cette période de sanction, ne peut pas bénéficier du chômage temporaire. S'il a été exclu du chômage à durée illimitée, il ne pourra bénéficier du chômage temporaire que s'il retravaille au moins un an (en cas de sanction pour « chômage volontaire ») ou le nombre nécessaire de journées de travail requises pour ouvrir habituellement un droit au chômage (en cas de sanction pour non-respect des « obligations administratives »).¹⁶

Attention : ceci ne vaut pas pour le chômeur qui a été exclu pour d'autres raisons, par exemple, à la suite d'un contrôle de recherche d'emploi. Le travailleur concerné pourra être admis au chômage temporaire sans restriction particulière.

Les conditions d'indemnisation

1. Le montant de l'allocation de chômage temporaire « corona »

En dehors du contexte de la crise du coronavirus, les allocations de chômage temporaire s'élèvent habituellement à 65% du dernier salaire brut plafonné, perçu par les travailleurs concernés.

16. Voir note 15.

Avec la crise du coronavirus, le gouvernement a décidé de rehausser ce pourcentage à **70%** du dernier salaire brut plafonné jusqu'en fin juin 2021.

Comme pour le calcul des allocations de chômage complet, le plafond du salaire pris en compte pour établir le montant de l'allocation de chômage temporaire est de 2 754,76 € brut par mois. Le montant maximum de l'allocation de chômage temporaire s'élève donc à 70% de 2 754,76 € par mois. Partant du fait que le montant des allocations de chômage est fixé par jour, l'allocation de chômage temporaire maximale s'élève à 74,17 € par jour pour un travailleur à temps plein. L'allocation minimale s'élève, elle, à 55,59 € par jour pour un travailleur à temps plein.¹⁷

En règle générale, il faut multiplier le montant de l'allocation journalière par le nombre de jours de chômage temporaire dans le mois pour arriver au montant mensuel que percevra le travailleur. Si le travailleur à temps plein a été mis en chômage temporaire durant la totalité du mois, on fait toujours comme s'il avait travaillé 6 jours par semaine (samedi inclus) même si, en réalité, il en travaille 5.

Exemple : 1 mois complet de chômage temporaire en février 2021 = 24 jours de chômage même si le travailleur n'avait travaillé, en réalité, que 20 jours (du lundi au vendredi). S'il percevait habituellement un salaire égal ou supérieur à 2 754,76 € (= le salaire plafond), il touchera $24 \times 74,17 \text{ €}$ (= montant journalier maximum), soit un total de 1 780,08 € pour le mois de février 2021.

Attention : du montant obtenu, il faut encore déduire un précompte professionnel ! En dehors de la crise du coronavirus, ce précompte s'élève habituellement à 26,75 % pour les allocations de chômage temporaire. Le gouvernement a cependant décidé de réduire ce précompte à 15 % durant la période de mai 2020 à fin juin 2021. Dans l'exemple précité, le travailleur touchera donc réellement $1\,780,08 \text{ €} - 267,012 \text{ €}$ (= précompte de 15%), soit 1 513,07 € pour le mois de février 2021.¹⁸

Il est à noter que contrairement à ce qui se fait pour l'indemnisation en chômage complet, le chômage temporaire ne tient pas compte de la situation familiale du travailleur pour établir le montant de l'allocation qui lui sera accordée. Ici, pas de catégories familiales du type « isolé », « cohabitant » ou « chef de ménage », pénalisant habituellement les personnes cohabitantes qui se retrouvent au chômage.¹⁹ Pas de système de dégressivité non plus : le montant de l'allocation de chômage temporaire reste le même, quelle que soit la durée du chômage.

17. Montants au 01.01.2021.

18. Cette réduction de précompte peut cependant avoir des conséquences sur le calcul final de l'impôt. À ce propos, voir, entre autres, <https://www.fgtb.be/-/chomage-temporaire-et-declaration-d-impot-2021-gare-a-la-facture-finale->

19. Voir notamment la brochure « Colocation et assurance chômage : vers plus de justice pour de nombreux demandeurs d'emploi ? », éditée par l'Atelier des Droits Sociaux en juin 2018.

2. Le complément en cas de chômage temporaire pour force majeure

Du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021, les travailleurs à temps plein mis en chômage temporaire pour force majeure dans le cadre de la crise du coronavirus (y compris les cas de force majeure liée à une mise en quarantaine ou à un problème de garde d'enfant) ont droit à un complément d'allocation à charge de l'ONEM d'un montant de **5,63 €/jour**. Ce montant est également soumis à un précompte professionnel de 15%.

Ce complément ne s'applique pas aux travailleurs qui ont été mis en chômage temporaire pour raisons économiques pendant la même période.

3. Le supplément en compensation de la perte de la prime de fin d'année

Etant donné qu'un certain nombre de travailleurs sont occupés dans des secteurs qui n'assimilent pas les jours de chômage temporaire « corona » à des jours de travail pour le calcul de la prime de fin d'année ([voir p.19](#)), le gouvernement a prévu que le travailleur mis en chômage « corona » (force majeure ou pour raisons économiques) ayant perçu au moins 53 allocations de chômage entre mars et novembre 2020, peut bénéficier d'un supplément de 10€ par allocation de chômage perçue, avec un minimum de 150€.²⁰ Ce supplément a été payé sous la forme d'une prime unique, entre fin 2020 et début 2021, par l'organisme de paiement des allocations de chômage (CAPAC ou syndicat).

4. La prime unique (nommée « prime de protection ») pour les bas salaires dans certains secteurs d'activités

Un arrêté du 28 mars 2021²¹ octroie une prime payée par l'ONEM aux chômeurs temporaires réunissant les conditions suivantes :

- le chômeur a perçu plus de 52 allocations de chômage temporaire entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020 ;
- au 1^{er} mars 2021, il est sous contrat de travail auprès d'un employeur qui est obligé de fermer en raison des mesures prises dans le cadre de la gestion de la crise (exemples : horeca, coiffure...) ;
- au 1^{er} mars 2021, il percevait, pour un travail à temps plein, un salaire mensuel brut inférieur à 2 754,76 €.

La prime est proportionnelle au salaire habituellement perçu par le travailleur de telle sorte que plus le salaire est élevé, plus la prime est minime.

20. 5€ par demi-allocation perçue en cas de chômage temporaire à temps partiel (avec un minimum de 75€).

21. Arrêté royal du 28 mars 2021, paru au Moniteur belge du 31 mars 2021.

Les obligations du travailleur mis en chômage temporaire « corona »

Le travailleur mis en chômage temporaire « corona » (force majeure ou raisons économiques) doit se soumettre aux mêmes obligations qu'une personne au chômage temporaire en dehors de la crise du coronavirus, avec toutefois quelques assouplissements :

1. La carte de contrôle C3.2

En dehors de la crise du coronavirus, tout chômeur temporaire a l'obligation d'être en possession d'une carte de contrôle C 3.2. et de la compléter. Durant la période de mars 2020 au 31 août 2020 puis, à partir de la seconde vague, du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021, cette obligation a été supprimée afin d'alléger les procédures d'octroi des allocations.

En septembre 2020, cet assouplissement n'a été appliqué que pour les travailleurs des entreprises ayant pu continuer de recourir au chômage temporaire pour force majeure « corona » ([voir p.7](#)).

2. L'inscription comme demandeur d'emploi

En temps normal, les chômeurs temporaires n'ont pas l'obligation de s'inscrire comme demandeurs d'emploi, excepté les chômeurs temporaires pour force majeure (attention : nous parlons ici des cas de force majeure hors corona, [voir p.5](#)), après les trois premiers mois de chômage.

Dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure « corona », l'obligation d'inscription comme demandeur d'emploi ne démarrera qu'au 1^{er} avril 2021. À partir de cette date, toutes les personnes au chômage temporaire pour force majeure « corona » **depuis plus de trois mois** devront s'inscrire comme demandeurs d'emploi et être disponibles sur le marché de l'emploi.

Il est à noter que cette obligation ne concerne pas les travailleurs mis en chômage temporaire pour raisons économiques.

3. Les autres obligations

Comme les autres chômeurs, les travailleurs mis en chômage temporaire « corona » pour force majeure ou pour raisons économiques doivent respecter les obligations suivantes :

- **résider en Belgique** : le travailleur mis en chômage temporaire a l'obligation de résider en Belgique pendant toute la durée du chômage sauf s'il souhaite prendre les vacances auxquelles il a droit.

Il est à noter qu'avec la crise du coronavirus, depuis avril 2020, les contrôles de résidence effectués habituellement par l'ONEM ont été arrêtés sans que l'on sache

quand ils sont censés reprendre.²² Cela ne dispense cependant pas les chômeurs de leur obligation de résider en Belgique.

- **ne pas exercer une activité** sans la déclarer et ne pas cumuler les allocations de chômage temporaire avec un revenu professionnel (salaire ou revenu issu d'une activité en tant qu'indépendant à titre principal) ou une autre allocation sociale (indemnités de la mutuelle...). Des dérogations ont cependant été prévues dans le cadre de la crise du coronavirus ([voir p.22](#)).
- **être apte au travail** : un travailleur placé sous certificat médical ne peut jamais bénéficier du chômage temporaire ([voir p.20](#)).
- **faire des déclarations exactes** concernant sa situation, à l'organisme de paiement (CAPAC ou syndicat) ainsi qu'à l'ONEM.

L'introduction de la demande

Il revient à l'employeur de déclarer ses travailleurs en chômage temporaire. Toutefois, afin de pouvoir bénéficier des allocations, le travailleur doit lui-même s'inscrire auprès d'un organisme de paiement (CAPAC ou syndicat) qui lui fera compléter (généralement via son site Internet) un formulaire C 3.2 permettant d'introduire sa demande d'allocations auprès de l'ONEM (c'est l'organisme de paiement qui transmet cette demande à l'ONEM).

De mars 2020 à fin septembre 2020 puis, suite à la deuxième vague, d'octobre 2020 à fin juin 2021, la procédure de demande d'allocations a été simplifiée afin de traiter plus rapidement les dossiers. Malgré la mise en place de cette procédure simplifiée, nombre de dossiers ont essuyé d'importants retards de sorte que certains travailleurs sont restés sans aucun revenu parfois pendant plusieurs mois !

22. Instruction de l'ONEM du 14 mars 2021 : « Mesures en raison de la propagation du Covid-19 (coronavirus) », RIODOC n°202574, p. 17.

Quels sont les impacts du chômage temporaire « corona » sur les droits du travailleur ?

Le fait d'être mis en chômage temporaire a des conséquences sur les droits du travailleur, notamment en ce qui concerne son droit aux vacances annuelles ou à sa prime de fin d'année mais aussi par rapport à la possibilité qu'il a de quitter son emploi, d'en essayer un autre ou de démarrer une activité accessoire pendant une période de chômage.

Le droit aux vacances annuelles

1. Jours de vacances planifiés

Le chômage temporaire ne peut pas être octroyé pour des jours de vacances qui avaient été planifiés. Même si l'employeur a introduit un régime de chômage temporaire pour cette période, le travailleur ne peut pas percevoir d'allocations de chômage pour ces jours de vacances planifiés, mais percevra son pécule de vacances normal. Pour les jours de vacances, un employé perçoit sa rémunération versée par l'employeur (simple pécule de vacances). Un ouvrier perçoit un pécule de vacances versé en mai ou en juin par l'ONVA via sa caisse de vacances.

Le travailleur et l'employeur ne peuvent annuler ou déplacer unilatéralement ces jours de vacances planifiés. Toutefois, si l'employeur et le travailleur sont d'accord d'annuler les vacances planifiées, le travailleur sera bien en chômage temporaire pendant cette période.

Il est à noter que rien n'oblige l'employeur et le travailleur à « épuiser » les jours de congés payés auxquels le travailleur a encore droit, avant de déclarer le travailleur en chômage temporaire. A noter toutefois que si un travailleur n'a pas encore épuisé tous ses congés de l'année en cours, et qu'il est en chômage temporaire en décembre, l'ONEM déduira les jours de congés payés qui n'ont pas encore été pris, des allocations de chômage temporaire du mois de décembre ! Comme c'est le cas d'ailleurs avec les allocations de chômage complet.

2. Assimilation des jours de chômage temporaire pour le droit aux vacances

Etant donné qu'en Belgique, le nombre de jours de vacances auquel on a droit est déterminé par le nombre de jours de travail qui ont été prestés l'année précédant l'année de prise de vacances (exemple : on a droit à un certain nombre de jours de vacances en 2021 en fonction du nombre de jours qu'on a travaillé en 2020), on peut s'interroger sur l'impact qu'aura le chômage temporaire de 2020 sur le nombre de jours de vacances à prendre en 2021.

La réglementation relative aux vacances annuelles permet habituellement d'assimiler à des journées de travail effectives et donc de prendre en compte pour l'octroi des congés

pour l'année suivante, les périodes de chômage temporaire *pour raisons économiques*, mais pas les périodes de chômage temporaire *pour force majeure*.

Cependant, comme il l'avait déjà fait notamment pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure liées aux attentats terroristes de mars 2016, le gouvernement a prévu une assimilation des périodes de chômage temporaire pour force majeure « corona » pour la période comprise entre le 1^{er} février et le 31 décembre 2020²³, afin que les travailleurs (employés et ouvriers) déjà pénalisés par une diminution de leurs revenus pendant parfois de longs mois, ne soient pas, en plus, pénalisés en voyant leurs droits aux congés pour l'année suivante amputés en raison de ces périodes de mise à l'arrêt forcé.

Le droit aux vacances en 2021 sera donc maintenu que le travailleur ait été mis en chômage temporaire « corona » ou pas.

Le droit à la prime de fin d'année

Le droit à la prime de fin d'année ne trouve pas sa source dans une loi générale, mais est normalement prévue par des conventions collectives de travail établies au niveau des secteurs d'activités. Pour savoir si les jours de chômage temporaire « corona » (force majeure ou pour raisons économiques) sont assimilés à des jours de travail dans le cadre du droit à la prime de fin d'année, il faut donc se référer aux règles prévues au niveau du secteur d'activités dans lequel est occupé le travailleur. Ainsi, par exemple, dans le secteur de l'Horeca (Commission paritaire 302), les périodes de chômage temporaire force majeure « corona » sont assimilées à des périodes de travail pour l'octroi de la prime de fin d'année.

Les conventions collectives de travail sectorielles établissant les primes de fin d'année sont consultables via le moteur de recherche du SPF Emploi, via l'onglet « Concertation sociale » : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

Pour pallier le fait que certains secteurs d'activités ne permettent pas d'assimiler les jours de chômage temporaire à des jours de travail pour l'octroi de la prime de fin d'année, le

-
- 23 . - Arrêté royal du 4 juin 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, pour la période du 1^{er} février 2020 jusqu'au 30 juin 2020 inclus, Moniteur belge du 5 juin 2020.
- Arrêté royal du 13 septembre 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, pour la période du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 août 2020 inclus, Moniteur belge du 24 septembre 2020.
- Arrêté royal du 22 décembre 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés, pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, Moniteur belge du 31 décembre 2020.

gouvernement a prévu le paiement d'une prime via les organismes de paiement des allocations de chômage ([voir p.15](#)).

Le droit au salaire garanti en cas d'incapacité de travail

Un travailleur qui tombe en incapacité de travail pendant une période de chômage « corona » n'a pas droit au salaire garanti. Le travailleur peut alors bénéficier immédiatement d'une indemnité d'incapacité de travail qui sera octroyée par sa mutualité.

Le travailleur aura néanmoins droit au salaire garanti pour les jours de maladie qui ne coïncident pas avec des jours de chômage temporaire, dans le cadre d'une mise en chômage temporaire partielle (par exemple 2 jours/semaine).

Si le travailleur était déjà en incapacité de travail avant la période de chômage « corona », l'employeur n'est redevable du salaire garanti que jusqu'au début du chômage temporaire. À compter du premier jour de chômage temporaire, le travailleur peut prétendre à une indemnité d'incapacité de travail de la mutualité.

Ces principes de base s'appliquent aussi bien en cas de chômage pour raisons économiques qu'en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure.

Pour ce qui est du montant des indemnités d'incapacité de travail payées par la mutuelle, celles-ci ont temporairement été relevées au niveau des allocations de chômage temporaire qui, comme on l'a vu plus haut, ont été portées à 70 % de la rémunération perdue en raison de la crise du coronavirus.

Le droit au congé de maternité

La crise sanitaire aura eu un impact positif sur les règles en matière de congé de maternité. Les changements en question, contrairement à beaucoup d'autres, ont été instaurés de manière structurelle, et ne s'éteindront donc pas avec le coronavirus !

Situation avant les changements apportés par la loi du 12 juin 2020²⁴

La période de repos prénatal se compose d'un congé facultatif de 5 semaines (7 semaines en cas de naissances multiples) et d'un congé obligatoire d'une semaine avant la date d'accouchement présumée mentionnée sur le certificat médical. Cette période obligatoire d'une semaine de congé prénatal ne peut être transférée au congé postnatal.

Une travailleuse qui ne prend pas de congé prénatal facultatif ou qui n'en prend qu'une partie peut reporter en tout ou en partie les périodes non prises à la période qui suit les neuf semaines de congé postnatal.

Jusqu'ici, seuls les jours de travail pouvaient être reportés. Et seules quelques causes de suspensions du contrat de travail étaient assimilées à des jours de travail et pouvaient dès

24. Loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal, Moniteur belge du 18 juin 2020.

lors être transférées ultérieurement. Mais ce n'était pas le cas, entre autres, des jours de chômage temporaire pour force majeure, ni des jours d'incapacité de travail....

Il était néanmoins prévu que le congé postnatal puisse être prolongé d'une semaine à la demande de la travailleuse si cette dernière se trouvait en incapacité de travail ininterrompue durant les 6 semaines précédant la date réelle de l'accouchement (ou 8 semaines en cas de naissances multiples).

Or, de nombreuses travailleuses enceintes ont été mises en chômage temporaire depuis le début de la pandémie, voyant malgré elles, parfois réduire à néant leurs 5 semaines de congé prénatal facultatif.

Situation après les changements apportés par la loi du 12 juin 2020

Le législateur a donc modifié la loi afin que ces travailleuses puissent conserver leur congé prénatal malgré la crise du coronavirus.

Mais la loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal, va encore plus loin : outre le « chômage temporaire pour cause de force majeure » (pour les ouvriers et les employés), d'autres absences au cours des six semaines précédant la date présumée de l'accouchement sont également assimilées à du travail :

- absence pour maladie ou accident ;
- chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés (il existait déjà pour les ouvriers) ;
- éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité (congé dit prophylactique).

Les travailleuses enceintes qui se trouvent dans l'une de ces situations peuvent transférer leurs cinq (ou sept) semaines de repos prénatal à la période qui suit le congé postnatal.

Par souci de cohérence, la possibilité évoquée de prolonger d'une semaine le congé postnatal en cas d'incapacité de travail pendant toute la période de six semaines précédant la date présumée de leur accouchement, a quant à elle été supprimée.

Mesures transitoires

La loi du 12 juin 2020 produit ses effets rétroactivement au 1^{er} mars 2020. A titre transitoire, le gouvernement octroie une semaine supplémentaire de congé postnatal aux femmes qui ont été incapables de travailler pendant les six semaines précédant la date présumée de leur accouchement, et qui, en raison de l'entrée en vigueur de la loi au 1^{er} mars 2020, n'ont pas droit à une prolongation du repos postnatal de plus de quatre semaines.

Le droit au crédit-temps et au congé-éducation pendant le chômage « corona »

Le travailleur qui est en congé-éducation payé a droit au chômage temporaire pour les jours où il est mis en chômage temporaire en dehors des heures de congé-éducation payé, celui-ci étant rémunéré par l'employeur.

Il en va de même pour le travailleur qui est en crédit-temps ou en interruption de carrière à temps partiel : il peut continuer de percevoir son allocation de crédit-temps pour les jours où il était en pause et percevoir des allocations de chômage temporaire pour les jours où il ne peut pas travailler à cause de la crise du coronavirus.

Attention : une personne qui a été autorisée à exercer une activité accessoire salariée pendant son crédit-temps et qui ne peut plus le faire à cause de la pandémie, n'est pas autorisée à percevoir des allocations de chômage temporaire pour l'arrêt de cette activité car il y aurait, dans ce cas, cumul entre l'allocation de crédit-temps et le chômage temporaire pour une même journée !

Le droit aux avantages extra-légaux pendant le chômage « corona »

Un travailleur qui bénéficie d'avantages extralégaux (voiture de société, gsm, ordinateur...) peut les conserver pendant une période de chômage « corona ». L'employeur a toutefois le droit de ne plus les octroyer puisque le travailleur n'en a pas usage pendant le chômage.

La possibilité de travailler ailleurs ou d'exercer une activité accessoire

1. Travailler comme salarié dans un autre emploi en conservant ses allocations de chômage

D'ordinaire, le travailleur mis en chômage temporaire, qui reprend le travail soit chez son employeur (pour une autre occupation), soit chez un autre employeur (par exemple en tant qu'intérimaire), ne perçoit pas d'allocations de chômage pour les jours où il travaille.

Cependant, durant la crise du coronavirus, le chômeur temporaire qui trouve un travail (même en tant qu'intérimaire) chez un autre employeur appartenant à un « secteur vital », conserve 75 % de ses allocations de chômage temporaire en plus de son salaire pendant toute la durée de son occupation.

Ceci ne s'applique toutefois que pendant certaines périodes et dans les « secteurs vitaux » suivants :

- pour la période du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2021 : les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de la sylviculture ;
- pour la période du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021 : le secteur des soins et celui de l'enseignement ainsi que l'occupation dans les centres de suivi « coronavirus » (*contact tracing*).

2. Travailler comme indépendant à titre complémentaire

La poursuite d'une activité déjà exercée pendant au moins 3 mois

L'assurance chômage prévoit la possibilité, pour le travailleur qui exerçait une activité indépendante complémentaire durant une période minimale de 3 mois avant d'arriver au chômage, de continuer à exercer cette activité pendant le chômage, ce qui implique des conditions strictes relatives :

- au moment où est exercée l'activité,
- au type d'activité exercée,
- aux revenus que l'activité génère,
- à une obligation de déclaration.²⁵

Concernant les chômeurs temporaires, il a été décidé que pour la période allant du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2021 (avec une exception pour le mois de septembre 2020 pendant lequel cet assouplissement ne concerne que les travailleurs occupés dans une entreprise ou un secteur particulièrement touché – voir p.7), les travailleurs mis en chômage temporaire, qui remplissent la condition dite "des 3 mois", peuvent continuer cette activité indépendante complémentaire sans devoir respecter les conditions citées ci-dessus.

Le démarrage d'une nouvelle activité – l'avantage « Tremplin-indépendant »

L'avantage « Tremplin-indépendant »²⁶ permet, sous certaines conditions, d'entamer ou de continuer (si la personne ne remplit pas les conditions énumérées ci-dessus) une activité indépendante complémentaire pendant le chômage mais pour une durée limitée à 12 mois. À cette échéance, le travailleur doit décider s'il arrête l'activité ou s'il s'installe comme indépendant à titre principal et sort donc du chômage.

Durant la crise du coronavirus, le gouvernement a décidé que la période qui va du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2021 (avec une exception pour le mois de septembre 2020 pendant lequel cet assouplissement ne concerne que les travailleurs occupés dans une entreprise ou un secteur particulièrement touché) ne compte pas dans la période de 12 mois.

3. Travailler comme bénévole

Tout chômeur souhaitant exercer une activité bénévole auprès d'un particulier ou d'une organisation non commerciale (association, service public,...) durant son chômage, a normalement l'obligation d'en demander l'autorisation, au préalable, auprès de son organisme de paiement (CAPAC ou syndicat)²⁷. Durant la crise du coronavirus, les chômeurs ont été dispensés de cette obligation jusque fin août 2020. Le montant du défraiement autorisé dans le cadre d'un bénévolat a, par ailleurs, été revu à la hausse

25. Article 48, §1^{er}, de l'arrêté royal du 25.11.1991.

26. Article 48, §1^{bis}, du même arrêté.

27. Cette demande se fait via le formulaire C45A (particulier) ou le formulaire C45B (organisation).

pour les chômeurs qui, de la mi-mars 2020 à la mi-mars 2021, ont été volontaires pour des activités liées à la gestion de la crise du coronavirus dans certains secteurs cruciaux²⁸.

À partir du 1^{er} octobre 2020 jusqu'au 30 juin 2021, les chômeurs sont à nouveau dispensés de cette obligation mais uniquement s'ils souhaitent exercer une activité bénévole « de soutien »²⁹ dans le secteur des soins et celui de l'enseignement. Pour les autres secteurs, la demande d'autorisation reste de mise.

Durant la période du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2021, les chômeurs temporaires peuvent également exercer toute activité en tant que pompier volontaire, volontaire de la protection civile ou ambulancier volontaire sans aucune déclaration. Les rémunérations éventuellement perçues dans le cadre de ces activités sont entièrement cumulables avec les allocations.

La rupture du contrat de travail pendant une période de chômage temporaire : licenciement et démission

1. Le licenciement des travailleurs pendant la crise du coronavirus

Comme on pouvait s'en douter, beaucoup d'entreprises confrontées à un arrêt ou à une forte diminution de leur activité, en lien avec la crise du coronavirus, ont licencié nombre de travailleurs pour lesquels elles n'étaient plus en capacité de fournir du travail ou le même volume de travail qu'avant la crise...

Mais au-delà de ces situations pouvant paraître inéluctables au regard de la brutalité de la crise, notre droit du travail a, par ailleurs, curieusement permis - en tout cas dans les premiers temps de la crise - à de nombreux employeurs de profiter de la situation pour licencier des travailleurs (parfois même pour des motifs totalement extérieurs à la crise) sans devoir leur payer aucun préavis !...

Voyons de quoi il retourne.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fixant les bases du droit du travail, prévoit qu'en cas de licenciement, le préavis du travailleur est suspendu (et donc prolongé), par toute une série d'événements, dont la maladie, les vacances annuelles ainsi que les périodes de chômage temporaire pour *raisons économiques*. Autrement dit,

-
28. Arrêté royal du 28 août 2020 portant modification de l'arrêté royal du 20 décembre 2018 relevant le plafond annuel de défraiement, déterminé à l'article 10, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, pour certaines catégories de volontaires, Moniteur belge du 8 septembre 2020 ; Arrêté royal du 28 décembre 2020 portant, dans le cadre de la lutte contre les conséquences socio-économiques de la pandémie du coronavirus, adaptation de diverses dispositions en matière de sécurité sociale et de volontariat, Moniteur belge du 31 décembre 2020.
29. FAQ Corona, publié par l'ONEM : https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20210331.pdf, p.72 : « 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 ».

quand un travailleur est licencié et qu'il tombe malade, prend des vacances ou est mis en chômage temporaire pour raisons économiques, son préavis s'arrête le temps qu'il soit à nouveau en mesure de le prêter. Ce préavis est donc suspendu dans l'attente de son retour au travail. Le législateur a fixé cette disposition dans le but de protéger le travailleur licencié en lui permettant de bénéficier d'une période de préavis même s'il tombait malade, prenait des vacances ou était mis en chômage temporaire pour raisons économiques.

Cependant, la loi n'a curieusement pas prévu que le préavis soit suspendu lorsque le travailleur est mis en chômage temporaire pour *force majeure*. Cela signifie que pendant une période de chômage temporaire pour force majeure, le préavis s'écoule alors que le travailleur ne peut pas travailler ! Par conséquent, si la période de chômage temporaire est égale ou supérieure à la durée du préavis, celui-ci est totalement perdu pour le travailleur.

Certains employeurs ont vu dans ce vide juridique une aubaine pour licencier leurs travailleurs de façon immédiate, sans devoir leur faire prêter de préavis ni leur payer aucune indemnité compensatoire. Puisque la durée du préavis s'écoulait pendant la période de chômage temporaire pour force majeure, les travailleurs concernés touchaient des allocations de chômage durant cette période, permettant ainsi à l'employeur de ne devoir payer aucun salaire ni indemnité de préavis à ces travailleurs.

Cependant, afin de limiter ces abus et répondant à l'appel du monde syndical, le législateur a décidé que la mise en chômage pour force majeure « corona » avait, par analogie avec le chômage temporaire pour raisons économiques, également un effet suspensif sur le préavis donné par un employeur en cas de licenciement. Ceci avant tout dans le but d'empêcher que le mécanisme du chômage temporaire serve finalement à alléger le coût des licenciements pour les employeurs !³⁰

Cette suspension ne s'est toutefois appliquée que dans la mesure où le préavis du travailleur a commencé à courir à partir du 1^{er} mars 2020, et uniquement pour les jours de chômage temporaire pour force majeure postérieurs au 22 juin, le 22 juin étant la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

En résumé :

- ♦ si le délai de préavis du travailleur a démarré avant le 1^{er} mars 2020, celui-ci continue de courir pendant la période de chômage pour force majeure corona. Il en va de même si le délai de préavis a pris fin avant le 22 juin ;
- ♦ si le délai de préavis a démarré après le 1^{er} mars 2020 et qu'il est toujours en cours à la date du 22 juin 2020, les jours de chômage pour force majeure corona postérieurs au 22 juin suspendent le délai de préavis. Les périodes de chômage pour force majeure corona antérieures au 22 juin 2020, n'ont, par contre, pas cet effet suspensif.

30. Loi du 15 juin 2020 visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19, Moniteur belge du 22 juin 2020.

Exemple : un employeur a mis un travailleur en chômage force majeure « corona » depuis le 18 mars 2020. Fin mai 2020, il se rend compte que son activité ne reprend que très faiblement, et décide de se séparer de ce travailleur, qui, en raison de son ancienneté, a droit à un préavis de 6 semaines, qui commence le lundi 8 juin. Concrètement, le préavis de ce travailleur a pu commencer à courir le 8 juin alors qu'il était en chômage pour force majeure « corona ». Par contre, les journées de chômage temporaire à partir du 22 juin interrompent le cours du préavis. Ce qui veut dire que les 4 semaines restantes du préavis ne pourront s'écouler tant que l'employeur ne permet pas à ce travailleur de reprendre effectivement du service. L'employeur peut, bien sûr, décider de payer des indemnités compensatoires de préavis pour les 4 semaines restantes.

Par ailleurs, si l'employeur préfère licencier sans faire prester de préavis mais en payant une indemnité compensatoire, équivalente au délai de préavis ou au solde du délai restant à courir, le montant de l'indemnité est toujours calculé en tenant compte de la rémunération habituelle du travailleur, jamais donc sur la base des allocations de chômage temporaire dont il bénéficie.

2. La démission des travailleurs pendant la crise du coronavirus

Ce que nous venons de voir du préavis en cas de licenciement ne s'applique pas en cas de démission du travailleur. Nous avons vu, en effet, que si le législateur avait décidé de suspendre le préavis pendant la maladie, les vacances, le chômage temporaire, ..., du travailleur, c'était essentiellement dans le but de protéger celui-ci en lui permettant de bénéficier d'un préavis même s'il était licencié durant une période d'absence au travail. Il en va tout autrement en cas de démission, le législateur partant du principe que lorsque le travailleur décide lui-même de rompre son contrat de travail, il n'est pas nécessaire de le protéger à ce niveau.

Le fait qu'un travailleur soit mis en chômage temporaire « corona » (pour force majeure ou pour raisons économiques) alors qu'il a démissionné n'aura, par conséquent, pas d'effet suspensif sur le préavis : celui-ci s'écoulera durant toute la période de chômage « corona ». Il en va de même si un travailleur décide de démissionner alors qu'il se trouve déjà dans une période de chômage temporaire « corona » : il lui suffira d'envoyer sa lettre de démission en mentionnant une date de début de préavis pouvant très bien se situer dans la période de chômage pour que ce préavis s'écoule de sorte que le travailleur ne doive jamais revenir au travail pour prester ce préavis si son chômage temporaire se prolonge.

La loi relative aux contrats de travail va même plus loin dans le sens où elle autorise le travailleur mis en chômage temporaire pour *raisons économiques* à démissionner sans préavis ni indemnité compensatoire. Cela signifie qu'un travailleur en chômage temporaire pour raisons économiques peut quitter son emploi de façon immédiate, et ce, même s'il est mis en chômage temporaire pour raisons économiques à temps partiel

(seulement certains jours de la semaine).³¹ Ceci n'est cependant pas possible pour le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure...

Attention : le fait de faciliter la démission d'un travailleur en chômage temporaire ne signifie pas qu'il pourra aisément glisser du chômage temporaire au chômage complet sans risquer d'être sanctionné au chômage parce qu'il aura lui-même quitté son emploi. L'ONEM est, en effet, habilitée à pénaliser³² tout travailleur qui s'inscrit au chômage à la suite d'une démission, que celle-ci ait été posée ou non pendant une période de chômage temporaire !

31. Article 37/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

32. La pénalité consiste en une exclusion temporaire du chômeur pouvant aller de 1 mois à 1 an d'exclusion. En cas de récidive, le chômeur peut être exclu à durée illimitée tant qu'il ne prouve pas une nouvelle période d'au moins un an de travail.

Les points forts et les points faibles du chômage « corona » : côté pile, côté face...

Après avoir vu en quoi consiste le régime du chômage temporaire « corona », ses modalités d'application, ses différentes adaptations à l'évolution de la crise et les conséquences de son utilisation sur les droits des travailleurs, il nous a semblé utile de nous pencher sur les points forts et les points faibles de ce dispositif.

Nous allons voir, en effet, qu'au-delà du fait que le chômage « corona » a permis à plus d'un million de travailleurs de ne pas perdre leur emploi, sa face cachée a révélé un certain nombre d'écueils qu'il nous semble important d'exposer ici afin de mieux appréhender le système dans sa globalité et d'en dégager certains enjeux de société.

Côté pile : le sauvetage organisé des travailleurs salariés

Le côté pile du chômage « corona », c'est la partie émergée de l'iceberg : plus d'un million de travailleurs sauvés de la misère en bénéficiant d'allocations de chômage tout en conservant leur emploi là où la fermeture de pans entiers de l'économie aurait dû mener à la généralisation de licenciements secs.

Dans ce contexte, le recours au chômage temporaire a constitué l'arme la plus efficace contre la mise au ban massive de travailleurs salariés, même si l'on ne peut nier que nombre de ceux-ci sont néanmoins passés à la trappe accusant, parfois dès les premiers jours de la crise, la rupture immédiate de leur contrat de travail plutôt qu'une mise en chômage temporaire. Pour ceux-là, il est vrai, le chômage ne fut pas temporaire mais « complet ».

Le chômage « corona » s'est donc révélé avant tout comme la bouée de sauvetage de nombreux travailleurs salariés. Dans ce sens, le gouvernement a d'ailleurs œuvré pour que la mise au chômage de ces personnes soit la moins douloureuse possible, en instaurant temporairement une série d'aménagements du système :

- procédures de demandes simplifiées afin que les dossiers soient, en principe (!), traités plus rapidement ;
- assouplissement de l'accès au chômage temporaire pour raisons économiques permettant à tous les travailleurs de bénéficier du chômage même s'ils n'ont que peu travaillé ;
- relèvement du taux d'indemnisation en faisant passer l'allocation de chômage à 70 % du salaire brut au lieu de 65 % ;
- diminution du précompte professionnel sur l'allocation en le portant à 15% au lieu de 26,75 % ;
- instauration de divers compléments en faveur des chômeurs temporaires ;
- facilités pour le travailleur d'exercer une activité à côté de son chômage temporaire, en tant qu'indépendant complémentaire, bénévole ou salarié dans certains secteurs ;

- possibilité pour le travailleur intérimaire ou le saisonnier d'avoir accès, sous certaines conditions, au chômage « corona » ;
- dispense de l'obligation d'inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au 31 mars 2021 en cas de chômage temporaire pour force majeure « corona », les chômeurs temporaires pour raisons économiques étant de toute façon dispensés de cette obligation ;
- assimilation des jours de chômage « corona » à des jours de travail pour les vacances annuelles et le congé de maternité ;
- instauration d'un effet suspensif du chômage « corona » sur le préavis en cas de licenciement du travailleur, à partir du 22 juin 2020.

Mais, en marge de ces mesures plutôt favorables aux travailleurs même si elles n'enlèvent rien au fait que ceux-ci se sont retrouvés acculés du jour au lendemain à devoir vivre avec 70 % de leur salaire, le chômage « corona » s'est révélé comme une véritable infortune aux yeux d'une partie de travailleurs, soit parce que ceux-ci en ont été exclus ou oubliés, soit parce qu'ils en ont carrément été victimes. C'est la face cachée du chômage « corona » ...

Côté face : les exclus, les oubliés, les perdants du chômage « corona »

Le côté face du chômage « corona », c'est la partie immergée de l'iceberg, celle dont on ne parle pratiquement pas tant elle est peu reluisante au regard d'une société qui se définit comme égalitaire.

Ce côté face, ce sont, avant tout, des travailleurs exclus, jetés en marge, relégués aux oubliettes, parce qu'ils ne sont tout simplement pas reconnus comme des « travailleurs » dans notre système de sécurité sociale alors qu'une bonne partie de notre économie repose pourtant largement sur leurs épaules (disons même sur leurs bras pour une majeure partie d'entre eux). Il s'agit principalement des étudiants et des travailleurs au noir mais également, nous allons le voir, des pensionnés dans les tous premiers temps de la crise.

Ce côté face, c'est aussi un nombre incalculable de demandes d'allocations qui, malgré les procédures simplifiées mises en place, ne suivent pas. Des travailleurs mis en chômage qui attendent un revenu pendant des mois parce que leur dossier est perdu, leur demande disparue, leur organisme de paiement surchargé. Ce sont les oubliés du chômage « corona ».

Et puis, le côté face du chômage « corona », c'est encore aussi une série de situations de fraude de la part d'employeurs qui profitent de la situation pour continuer de faire tourner leurs travailleurs tout en les déclarant en chômage temporaire afin de faire prendre en charge leur salaire par la sécurité sociale. Nous appellerons ces travailleurs tenus (sous peine d'être licenciés) de travailler au rabais, les perdants du chômage « corona ».

1. Les exclus du chômage « corona »

Parmi les travailleurs exclus du chômage temporaire « corona », on compte essentiellement les travailleurs au noir, les étudiants et, dans les premiers temps de la crise, les pensionnés.

Les travailleurs au noir

Même s'il semble évident que les travailleurs au noir ne peuvent accéder au bénéfice du chômage temporaire puisqu'en ne s'acquittant d'aucune cotisation sociale, ils ne contribuent pas au fonctionnement de la sécurité sociale, nous aimerions tout de même souligner, ici, que le travail au noir est rarement un choix et que les travailleurs qui y ont recours et sur lesquels repose une partie de notre économie (principalement dans les secteurs de l'horeca, la construction et le nettoyage), se sont retrouvés du jour au lendemain sans aucun revenu et sans possibilité d'obtenir aucune aide de l'Etat.

Bien qu'il ne relève pas de notre propos de développer ici cette problématique, nous ne pouvons aborder la question du non-accès au droit au chômage « corona » sans attirer l'attention sur ces milliers de travailleurs sans ressources ni protection sociales.

Les étudiants

Il a été difficile, dans les premiers temps de la crise, de comprendre exactement pourquoi les étudiants n'avaient pas accès au chômage « corona ».

Au début, une des raisons invoquées était liée au fait qu'en tant que jobistes, leur rémunération n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale ordinaires. Mais il s'est rapidement avéré que même les étudiants qui travaillaient en dehors de ce statut, en cotisant à la sécurité sociale au même titre que les autres travailleurs salariés, ne pouvaient avoir accès au chômage « corona ».

En définitive, il est apparu que l'obstacle majeur à leur indemnisation réside dans le fait qu'ils soient étudiants à titre principal, ce qui est incompatible avec le bénéfice d'allocations de chômage. Le fait de suivre des études de plein exercice constitue, en effet, un obstacle au droit aux allocations de chômage sauf lorsque les études sont effectuées principalement le samedi ou, en semaine, après 17h. Résultat des courses : des milliers d'étudiants privés de revenus, obligés de recourir à l'aide du CPAS³³, à la solidarité familiale (quand elle est envisageable), d'amis ou... d'autres étudiants.

33. Les CPAS ont ainsi tout récemment été dotés de subventions supplémentaires pour venir en aide aux étudiants mis en situation de précarité. Voir arrêté royal du 3 mars 2021, Moniteur belge du 29 mars 2021.

Les pensionnés

Les pensionnés qui avaient une activité salariée leur permettant de compléter leur pension n'ont pas eu directement accès au chômage « corona » car la réglementation du chômage et celle des pensions ne leur permettaient pas de cumuler leur pension avec des allocations de chômage.

Cela a surtout posé problème aux nombreux pensionnés disposant d'une très petite pension (parfois quelques centaines d'euros) qui arrivaient à joindre les deux bouts en continuant de travailler. Du jour au lendemain, ces personnes se sont donc retrouvées avec leur pension comme seul et unique revenu. Il aura fallu attendre le 9 juin 2020 pour qu'une loi permette enfin aux pensionnés, âgés de 65 ans et plus, d'avoir accès au chômage « corona » à côté de leur pension jusqu'au 30 juin 2021 (les personnes bénéficiant de la pension anticipée, âgées donc de moins de 65 ans, ont pu, elles, avoir accès plus tôt au chômage « corona »).³⁴

Fort heureusement, cette loi a eu un effet rétroactif de sorte que les pensionnés concernés ont pu faire valoir un droit aux allocations de chômage temporaire « corona » depuis le début de la crise.

2. Les oubliés du chômage « corona »

De manière générale, tous les bénéficiaires d'allocations de chômage (complet ou temporaire) ont été plongés dans une grande insécurité dès le début de la crise du fait surtout de la fermeture brutale des institutions de sécurité sociale (devenues pratiquement injoignables) et de l'obligation, par conséquent, d'introduire les dossiers chômage via le réseau Internet. Nombre de dossiers sont ainsi passés « à la trappe » soit parce qu'ils se sont perdus dans les méandres des voies électroniques, soit parce qu'ils n'ont pas été traités comme il se devait par les institutions de sécurité sociale (ONEM, CAPAC et syndicats) en proie à une désorganisation complète face à l'afflux massif des demandes, soit parce qu'ils n'ont pas été introduits ou pas correctement à cause de l'importante fracture numérique qui subsiste encore aujourd'hui.

Mais si ces écueils peuvent sembler compréhensibles au vu des circonstances exceptionnelles, dans les premiers temps de la crise, il est difficile d'admettre qu'aujourd'hui encore des dossiers chômage restent sans réponse pendant des mois ! Il est, en effet, bien regrettable de constater combien les organismes de paiement (CAPAC et syndicats) peinent encore à l'heure actuelle à traiter les dossiers dans les temps, voire même à simplement informer leurs affiliés de l'état d'avancement de leur demande. Malgré l'interpellation du Ministre de l'Emploi à ce sujet, les organismes de paiement sont et restent encore souvent aux abonnés absents... Le chômeur, lui, attend.³⁵

34. Loi du 9 juin 2020, Moniteur belge du 12 juin 2020.

35. Voir notamment <https://ladds.be/journee-mondiale-de-la-justice-sociale/>

Heureusement (mais il s'agit d'une maigre consolation), les demandes d'allocations introduites tardivement par les organismes de paiement auprès de l'ONEM ne seront pas pénalisées dans la mesure où les délais d'introduction habituels³⁶, fixés par la réglementation, ont été neutralisés pendant la crise sanitaire.³⁷

3. Les perdants du chômage « corona »

Profitant du caractère exceptionnel de la situation et de la mise en place de procédures simplifiées permettant de déclarer rapidement leurs travailleurs en chômage temporaire, certains employeurs ont eu l'idée de continuer à faire travailler leur personnel tout en le déclarant en chômage temporaire. Ceci leur a permis de ne plus payer leurs travailleurs puisque ceux-ci percevaient des allocations de chômage temporaire !

Un certain nombre de travailleurs se sont ainsi retrouvés à devoir travailler le nombre d'heures habituelles avec, pour seul salaire, des allocations de chômage temporaire équivalant à 70 % de leur salaire ! D'autres ont perçu ces allocations avec un complément de salaire payé par leur employeur permettant à celui-ci de ne s'acquitter que d'un salaire équivalant à 30 % de la rémunération habituelle, les 70% restants étant pris en charge par la sécurité sociale. Et à ceux d'entre eux qui posent des questions sur la légalité d'une telle façon de procéder, certains employeurs n'hésitent pas à répondre que le gouvernement alloue des aides permettant de fonctionner ainsi !

Nombre de ces travailleurs sont prêts à braver la menace du licenciement en portant plainte contre leur employeur mais ils risquent gros : les services des inspections sociales sont, en effet, obligés d'aviser l'ONEM en cas de fraude aux allocations de chômage, et ce, dès que la fraude est constatée. A partir du moment où l'ONEM est prévenu, celui-ci se retourne contre le chômeur afin de lui réclamer les allocations de chômage versées indûment et peut, en outre, le sanctionner parce que celui-ci n'a pas déclaré qu'il travaillait alors qu'il percevait des allocations de chômage ! Il revient, dans ce cas, au chômeur de se retourner contre son employeur en intentant, par exemple, une action en justice qui ne sera réglée que bien des mois – voire des années – plus tard... Dans l'attente, le travailleur/chômeur aura donc travaillé pour un « salaire » au rabais, qu'il devra finalement rembourser à l'ONEM et qui lui fera encourir le risque d'être sanctionné au chômage.

36. L'organisme de paiement dispose normalement d'un délai de deux mois à dater de la demande d'allocations de chômage pour introduire le dossier auprès de l'ONEM. Si ce délai n'est pas respecté, le chômeur est indemnisé à partir de la date de la réception de son dossier complet par l'ONEM au lieu de la date de sa demande d'allocations (article 92 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant réglementation du chômage).

37. Instruction de l'ONEM du 14 mars 2021 : « Mesures en raison de la propagation du Covid-19 (coronavirus) », RIODOC n°202574, ps.11-13.

Conclusion

Il est indéniable que, sans la possibilité d'avoir recours au chômage temporaire, la crise du coronavirus aurait plongé une partie importante des salariés dans une misère considérable, et ce, malgré les écueils présentés par ce régime.

C'est notre système de sécurité sociale, pourtant si décrié ces dernières années pour les « coûts » qu'il infligerait à la société³⁸, qui a permis de venir en aide à ces millions de travailleurs mis brusquement à l'arrêt du fait d'une pandémie terriblement soudaine. La sécurité sociale présentée subitement comme le remède « miracle » à la crise pour les travailleurs salariés, celle sans qui les naufrages auraient encore plus abondé, alors qu'il y a un an à peine, on n'hésitait pas à la cataloguer de gouffre dans lequel elle tendait irrémédiablement à nous entraîner.

Qu'il est bon finalement, dans ce terrible contexte, de découvrir les propos de nos ministres s'attellant à louer les bienfaits de cette sécurité sociale et qualifiant ainsi le chômage temporaire d'« **outil principal** [sic !] *permettant aux entreprises et aux travailleurs de faire face aux conséquences sociales et économiques de la crise du coronavirus* ».³⁹

Et voici la sécurité sociale élevée, comme son (très) infortuné confrère, Secteur de la santé, au rang de « sauveteur » de notre sacro-sainte économie et de notre société alors qu'un vilain virus est venu les ébranler. Deux secteurs tellement fustigés ces dernières années qu'on en avait presque oublié que sans eux, ce sont les êtres humains qui pouvaient crever...

Mais cet état de fait suffira-t-il à faire changer nos politiques irrémédiablement tournées vers la course au profit et le « tout au marché » ?

À suivre donc.

38. Nous nous permettons de renvoyer ici à la brochure « **Pourquoi nous défendons une sécurité sociale forte même si c'est à contre-courant de ce qu'on nous dit actuellement** », éditée par l'Atelier des Droits Sociaux en décembre 2019.

39. Propos du Ministre de l'Emploi, Pierre-Yves DERMAGNE, lors de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants, le 12 janvier 2021 (Compte-rendu intégral - CRIV 55 COM 327, p.10) .

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

