

A V I S N° 2.291

Séance du mardi 17 mai 2022

Passage du chômage temporaire pour force majeure corona vers les régimes classiques de chômage temporaire à partir du 1^{er} juillet 2022

x x x

3.235

A V I S N° 2.291

Objet : Passage du chômage temporaire pour force majeure corona vers les régimes classiques de chômage temporaire à partir du 1^{er} juillet 2022

Le 14 mars 2022, le conseil des ministres restreint du gouvernement fédéral a décidé de prolonger du 1^{er} avril 2022 au 30 juin 2022 inclus la procédure simplifiée concernant le chômage temporaire pour force majeure corona, et ce, tant pour le chômage temporaire en conséquence de la pandémie de coronavirus que pour le chômage temporaire lié au conflit en Ukraine.

Par courriel du 15 mars 2022, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail à formuler des propositions en vue d'assurer un passage sans heurts du régime de chômage temporaire pour force majeure corona vers les régimes classiques de chômage temporaire à partir du 1^{er} juillet 2022.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail institué au sein du Conseil national du Travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 17 mai 2022, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

Le 14 mars 2022, le conseil des ministres restreint du gouvernement fédéral a décidé de prolonger du 1^{er} avril 2022 au 30 juin 2022 inclus la procédure simplifiée concernant le chômage temporaire pour force majeure corona.

À la suite d'une lettre que le Conseil national du Travail a adressée, le 1^{er} décembre 2021, au ministre du Travail, le régime du chômage temporaire pour force majeure corona avait déjà été prolongé du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022 inclus.

La prolongation jusqu'au 30 juin 2022 inclus vaut tant pour le chômage temporaire en conséquence de la pandémie de coronavirus que pour le chômage temporaire lié au conflit en Ukraine. Tout chômage temporaire consécutif à la pandémie de coronavirus ou au conflit en Ukraine (même s'il se situe avant le 1^{er} avril 2022) peut par conséquent être considéré, jusqu'au 30 juin 2022 inclus, comme du chômage temporaire pour force majeure corona.

Par courriel du 15 mars 2022, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail à formuler des propositions en vue d'assurer un passage sans heurts du régime de chômage temporaire pour force majeure corona vers les régimes classiques de chômage temporaire à partir du 1^{er} juillet 2022.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Principe de la prolongation et moment du passage

Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent qu'à partir du 1^{er} juillet 2022, comme décidé par le ministre, il est possible de passer aux régimes classiques de chômage temporaire. À l'heure actuelle, il n'y a officiellement plus de fermetures obligatoires d'entreprises à la suite de l'apparition de foyers de Covid-19 pouvant justifier le recours au chômage temporaire pour force majeure. Le chômage temporaire qui est la conséquence, d'une part, des retombées économiques de la pandémie de coronavirus et, d'autre part, de la guerre en Ukraine, ne relève globalement pas, selon ces membres, de la notion de force majeure telle que définie dans la loi relative aux contrats de travail, mais il relève plutôt du chômage économique.

Dans cette optique, ils souhaitent éviter que, comme ces dernières années et au cours du premier trimestre de 2022, ces travailleurs ne se retrouvent dans l'incertitude complète quant à leurs droits aux vacances et au pécule de vacances, et qu'ils ne soient confrontés à un manque de prévisibilité quant aux procédures, aux délais et à la concertation sociale en matière de chômage temporaire au sein de ces entreprises.

En outre, le fait que la procédure de demande était si souple qu'il n'était presque pas possible d'effectuer de contrôles sur le terrain, a également entraîné de nombreux abus, suite à quoi les travailleurs sont à présent confrontés à la récupération d'importants montants, alors qu'ils ne sont généralement pas responsables de l'abus commis.

À chaque nouvelle prolongation, les membres représentant les organisations de travailleurs ont de surcroît constaté que, pour ce qui concerne les vacances annuelles, il faut attendre longtemps un règlement, sous prétexte qu'il s'agit des droits de vacances pour l'année suivante. Cet argument n'est aucunement fondé : tout d'abord, il ne tient déjà pas pour le pécule de vacances de départ, mais ensuite, on peut parler de mauvaise gestion si les travailleurs ne savent pas à quoi s'attendre avant de passer dans un régime de chômage temporaire. À cet égard, il faut dès lors mettre fin à l'extrême flexibilité qui est offerte depuis plus de deux ans déjà aux employeurs afin de leur permettre de réduire à un minimum leur effectif au jour le jour, sans aucun contrôle de la nécessité, aux dépens des travailleurs concernés et de la sécurité sociale.

Ce qui précède ne veut du reste pas dire que le chômage temporaire pour force majeure disparaît. Les employeurs pourront continuer d'avoir recours à ce régime, dans les cas bien précis qui correspondent à la définition classique de la force majeure, comme pour les inondations de l'été dernier, ou en cas de quarantaine du travailleur, ou encore en cas de situations totalement inattendues résultant de la guerre en Ukraine.

Les membres qui représentent les organisations d'employeurs demandent la prolongation du régime de chômage temporaire consécutif à l'épidémie du coronavirus et à la guerre en Ukraine (procédure simplifiée) au moins jusqu'au 31 décembre 2022.

Ils indiquent que si le régime simplifié a permis de passer la crise liée au coronavirus en minimisant les dommages économiques, la fin de ce régime le 30 juin 2022 risque d'avoir des effets irréversibles pour de nombreuses entreprises en raison de l'irruption de la guerre en Ukraine.

Aujourd'hui les entreprises sont confrontées à des problèmes multiples et majeurs : augmentation exceptionnelle des prix de l'énergie (fossile, pétrole et gaz), pénurie de certaines denrées alimentaires (blé, huile de tournesol), pénurie d'intrants industriels et agricoles. Ces pénuries se traduisent par une hausse exceptionnelle des prix et/ou par des goulots d'étranglement dans les chaînes de productions et/ou d'approvisionnement. D'autres entreprises sont impactées directement ou indirectement par les restrictions relatives au commerce avec la Russie.

L'ampleur de la crise justifie que les entreprises puissent continuer à faire appel à un régime simplifié de chômage temporaire pour leur permettre de réagir rapidement et de conserver dans la durée un maximum d'emplois.

Les caractéristiques du régime simplifié qu'il convient impérativement de maintenir au-delà du 30 juin 2022 sont les suivantes :

- La sécurité juridique : le chômage temporaire doit pouvoir être invoqué dès lors qu'il existe un lien, direct ou indirect, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse de l'activité de l'entreprise.
- La réduction ou suppression des délais de notification à l'ONEM et réduction des délais d'information à l'égard des travailleurs pour tenir compte du caractère brutal des retards ou de l'absence d'approvisionnement par exemple.
- Vu le caractère imprévisible des problèmes d'approvisionnement, même à très court terme, uniquement une déclaration fin de mois des jours de chômage du travailleur (DRS 5) et pas de communication en cours de mois du premier jour de chômage effectif du mois de chaque travailleur.
- Dispense de la carte de contrôle (C.3.2 A).
- Le maintien du chômage temporaire de longue durée (dérogation à l'obligation de reprise du travail d'une semaine) pour faire face à certaines pénuries de longue durée.
- Pour cette forme simplifiée de force majeure, il n'est pas requis que l'entreprise soit totalement fermée. En pratique, cela signifie que certains travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire et d'autres pas.

B. Assimilation de la période de chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles des ouvriers et des employés et compensation suffisante de cette assimilation pour l'Office national des vacances annuelles et les employeurs concernés

1. Assimilation et compensation pour 2021

Le Conseil constate que l'assimilation de la période de chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles pour 2021 et sa compensation pour le pécule de vacances 2022 font actuellement l'objet de dispositions réglementaires dans, respectivement, l'arrêté royal du 7 décembre 2021 et la loi-programme du 27 décembre 2021.

Dans ses lettres du 17 septembre 2021 aux ministres du Travail et des Affaires sociales, ainsi que dans son avis n° 2.250 du 26 octobre 2021, le Conseil a souligné que la compensation pour les vacances annuelles et la compensation du coût de l'assimilation tant pour l'Office national des vacances annuelles que pour les employeurs concernés des employés forment un tout indivisible.

En ce qui concerne le coût de l'assimilation pour l'Office national des vacances annuelles, il a demandé la compensation de la totalité du coût et ce, en raison de l'épuisement des réserves.

Le Conseil est toutefois forcé de constater qu'aucune compensation complète du coût pour l'Office national des vacances annuelles n'est encore intervenue jusqu'à présent.

2. Assimilation et compensation pour 2022

En ce qui concerne l'assimilation de la période de chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles pour 2022 et sa compensation pour le pécule de vacances 2023, il n'y a pas encore de réglementation à l'heure actuelle.

À cet égard, le Conseil renvoie à la lettre qu'il a adressée, le 1^{er} décembre 2021, au ministre du Travail, afin de demander de régler à la fois l'assimilation et la compensation, qui forme un tout avec celle-ci, pour les employeurs concernés des ouvriers et l'Office national des vacances annuelles pour le premier trimestre de l'année 2022. Il a également demandé, dans ce cadre, que le régime compensatoire soit suffisant, étant entendu qu'il faut veiller à ne pas renforcer le sous-financement tant pour les employeurs concernés des employés que pour l'Office national des vacances annuelles. Pour ce dernier, au vu de l'épuisement complet des réserves qui a déjà été constaté pour le régime compensatoire pour le pécule de vacances en 2022, le Conseil n'a pas vu d'autre possibilité que de prévoir une compensation complète.

Le Conseil répète avec insistance la demande qu'il a formulée dans cette lettre du 1^{er} décembre 2021, et il l'élargit à la période allant jusqu'au 30 juin 2022 inclus.

En ce qui concerne la compensation des employeurs concernés des employés, le Conseil propose une solution similaire à celle prévue dans son avis n° 2.250 du 26 octobre 2021, étant entendu que les employeurs qui ont eu recours au chômage temporaire dans le cadre de la force majeure corona à la suite des inondations des mois de juillet et août 2021 seront également compensés sur la base du régime général.

À cet égard, le Conseil souhaite avoir une vue d'ensemble du coût d'une possible assimilation pour les vacances annuelles à partir du 1^{er} janvier 2022, et il voudrait s'assurer que le coût pour le régime des vacances annuelles des ouvriers sera complètement financé par les autorités, vu l'épuisement des réserves dans le régime des vacances annuelles des ouvriers.

3. Condition absolue

Au vu de la situation décrite ci-avant, les trois points suivants doivent être réglés simultanément, car ils forment un tout indivisible :

- la compensation restante par le gouvernement du coût de l'assimilation pour les vacances annuelles pour l'Office national des vacances annuelles pour l'année 2021, afin de parvenir à une compensation complète ;
- l'assimilation de la période de chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles des ouvriers et des employés jusqu'au 30 juin 2022 inclus ;

- comme demandé dans la lettre du Conseil du 1^{er} décembre 2021, le financement garanti du coût de cette assimilation pour l'année 2022 pour l'Office national des vacances annuelles et la compensation des employeurs concernés d'employés.

Le Conseil souligne à nouveau que ces trois éléments doivent être réglés ensemble et simultanément, un élément ne pouvant être dissocié des autres.

Le Conseil est d'avis que l'ensemble des aspects précités doivent être réglés au préalable.

C. Passage du régime de chômage temporaire pour force majeure corona au régime de chômage temporaire pour causes économiques

Le Conseil constate que le gouvernement a décidé que le régime de chômage temporaire pour force majeure corona prend fin le 30 juin 2022.

Le Conseil est dès lors conscient qu'un passage de ce régime vers le régime classique de chômage temporaire pour causes économiques est susceptible d'entraîner des difficultés administratives.

Il formule par conséquent ci-dessous un certain nombre de propositions en vue d'adapter temporairement ce régime, afin de faire en sorte que ce passage se déroule avec le moins possible de heurts, sans préjudice des positions divisées des deux bancs concernant le moment du passage aux régimes classiques de chômage temporaire.

1. Critères, procédures et délais prévus aux articles 51 et 77/1-8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Le Conseil propose un certain nombre de corrections et de mesures de transition en cas de retour au régime classique de chômage temporaire.

Le Conseil demande à l'ONEM de faire preuve de souplesse, dans une phase de transition, à l'égard de l'application de bonne foi des obligations énumérées ci-après vis-à-vis de l'ONEM en cas de retour au régime classique de chômage temporaire.

- Délai du formulaire C106

Il s'agit de la demande par l'employeur d'appliquer le chômage temporaire pour causes économiques pour employés, pour laquelle il faut démontrer que l'on remplit les conditions préliminaires telles que prévues dans la loi, et que l'on introduit auprès de l'ONEM au moyen du formulaire C106 (article 77/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

- Délai de notification aux travailleurs

Il s'agit de la notification, aux travailleurs concernés, de l'application du régime de chômage temporaire pour causes économiques, pour laquelle il faut respecter un délai de 7 jours commençant au plus tôt deux semaines après la demande introduite par le biais du formulaire C106, et qui doit être envoyée par l'employeur à l'ONEM le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle (article 51, § 2, 4^e alinéa et article 77/4, § 1^{er}, 5^e alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

- Obligation de communiquer à l'ONEM le premier jour de la suspension

Il s'agit de la communication à l'ONEM du premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat de travail pour chômage temporaire pour causes économiques (article 51, § 3 quater et article 77/4, § 1^{er}/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Pour ce qui concerne le critère de la baisse du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes, le Conseil demande, outre une certaine souplesse de la part de l'ONEM, d'apporter aussi, sur un certain nombre de points, des corrections nécessitant une modification temporaire de la législation.

- Possibilité d'effectuer une comparaison avec 2019 pour ce qui concerne la baisse du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes

Une entreprise qui souhaite demander le chômage temporaire pour causes économiques pour ses employés doit démontrer qu'elle remplit l'un des critères pour être considérée comme entreprise en difficultés.

L'un des critères prévus dans la loi (article 77/1, § 4, 1° ou 3° de la loi du 3 juillet 1978) est celui d'une baisse du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes de 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande, par rapport au même trimestre de l'une des deux années précédentes. Comme preuve de la baisse du chiffre d'affaires, il faut annexer à la demande les déclarations à la TVA des trimestres concernés.

Le Conseil remarque que, pour pouvoir mesurer cette diminution du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes, la comparaison porte sur l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du chômage temporaire pour causes économiques, par rapport au même trimestre de l'une des deux années civiles qui précèdent la demande. Pour les demandes introduites en 2022, les chiffres seront donc comparés avec les années 2020 et 2021. Or, au cours des années 2020 et 2021, il était déjà question d'une crise sanitaire, ce qui a pour conséquence que ces années ne constituent pas nécessairement une base de comparaison objective.

Le Conseil demande par conséquent, à titre de mesure transitoire, d'offrir la possibilité, si nécessaire, de pouvoir également se référer temporairement à l'année 2019.

- Secteur à profit social

Le Conseil constate par ailleurs que la notion de « diminution du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes » n'est pas en usage dans le secteur à profit social. Étant donné qu'il s'agit d'un problème récurrent, le Conseil demande au gouvernement d'élaborer à cet égard, de manière structurelle, un critère adéquat et équivalent, et de prévoir une administration souple de la preuve, s'inspirant de la loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, de sorte que les entreprises de ce secteur puissent également avoir recours de manière adéquate au chômage temporaire pour causes économiques, tel que prévu aux articles 77/1-8 de la loi du 3 juillet 1978. En d'autres termes, le Conseil demande qu'il soit permis à l'entreprise d'apporter la preuve de la diminution autrement que via des déclarations à la TVA. Le Conseil est conscient du fait que cela implique une modification de la législation et demande que d'ici à ce que l'adaptation législative survienne, l'ONEM fasse preuve de souplesse à cet égard.

- Contrôle ex post

Actuellement, ce critère fait l'objet de contrôles ex post. Concrètement, cela signifie que l'entreprise doit satisfaire au critère prévu, sans qu'elle doive suivre à cet effet une procédure de demande ou d'approbation.

Le Conseil attire toutefois l'attention sur les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs lorsqu'une erreur est constatée dans le chef de l'employeur lors de ces contrôles, ce qui aboutit à un recouvrement des allocations dans le chef des travailleurs.

Vu la souplesse offerte par ces contrôles ex post du respect de ce critère, le Conseil souhaite conserver cette méthode de travail, à condition qu'il n'y ait pas d'impact financier pour les travailleurs concernés et qu'ils puissent par conséquent conserver leur allocation lorsqu'une erreur est constatée dans le chef de l'employeur, au sujet de laquelle celui-ci est alors interpellé par l'ONEM.

- Entreprises débutantes

Finalement, le Conseil attire l'attention sur la problématique de l'application des critères légaux par les entreprises débutantes.

En effet, une entreprise débutante n'est, dans la pratique, pas en mesure d'effectuer une comparaison, pour la baisse du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes, avec l'une des deux années civiles précédant la demande de mise en application du chômage temporaire pour causes économiques.

Le Conseil souligne toutefois que certaines entreprises débutantes sont confrontées à une situation qui les contraint à introduire du chômage temporaire pour causes économiques.

Actuellement, le cadre légal n'offre pas de solution qui soit suffisamment flexible.

Le Conseil demande par conséquent de proposer les adaptations nécessaires de la législation et demande à être à nouveau consulté à ce sujet.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont cependant opposés à un assouplissement, dans ce cadre, des critères du chômage économique pour les employés, ou à une procédure accélérée dans laquelle la concertation sociale ne pourrait pas jouer son rôle. Ils demandent qu'en cas de solution éventuelle, les représentants des travailleurs soient en tout cas associés à temps et au préalable au passage au chômage économique, et informés de son impact sur l'emploi et la rémunération.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont également opposés à la réduction des délais de dépôt du formulaire C106 (article 77/3 de la loi relative aux contrats de travail) et des délais de notification aux travailleurs du chômage économique pour employés (article 77/4 de la loi relative aux contrats de travail). Ces délais offrent en effet des garanties en termes de prévisibilité et de sécurité juridique pour les travailleurs, et ils empêchent que l'on n'abuse du système. Ils rejettent également la suppression de la semaine de travail obligatoire pour les ouvriers. Cela ferait en effet du chômage économique un système structurel, or, tel ne peut pas être l'objectif.

Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent :

- de réduire le délai du dépôt du formulaire C106 à deux jours. Pour cela, il convient d'adapter l'article 77/3 de la loi relative aux contrats de travail, de sorte que le formulaire C106 doive être transmis à l'ONEM au moins deux jours (au lieu de 14) avant la notification aux travailleurs et à l'ONEM.
- de réduire à deux jours le délai de notification aux travailleurs. Pour cela, il convient d'adapter l'article 77/4 de la loi relative aux contrats de travail, de sorte que la notification aux travailleurs concernés de l'application du régime de chômage temporaire pour causes économiques puisse avoir lieu deux (au lieu de sept) jours à l'avance.
- de supprimer la semaine de travail obligatoire après l'utilisation maximale autorisée du chômage temporaire pour causes économiques pour les ouvriers, avant de pouvoir entamer une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit. Pour cela, il convient d'adapter l'article 51, § 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978.

2. Simplification des obligations administratives à l'égard de l'ONEM

Le Conseil formule à cet égard un certain nombre de propositions, qui devront être concrétisées plus avant par l'ONEM.

Le Conseil demande à l'ONEM de faire preuve de souplesse à l'égard des obligations administratives énumérées ci-après, que doivent respecter tant le travailleur que l'employeur dans le cadre du passage aux régimes classiques de chômage temporaire. Dans ce cadre, il demande que l'on tienne compte de la bonne foi en cas d'utilisation erronée et qu'en cas de mauvaise foi dans le chef de l'une des parties, ce soit celle-ci qui en porte la responsabilité.

- Déclaration de la situation personnelle et familiale (formulaire C1)

À l'occasion de la demande d'allocations lors du passage au régime classique de chômage temporaire pour causes économiques ou pour force majeure, le travailleur doit indiquer sa situation personnelle au moyen de ce formulaire ; or, il était dispensé de cette obligation dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure corona.

Pour éviter une surcharge administrative, le Conseil demande aux parties prenantes au sein de l'ONEM d'élaborer un système praticable, de sorte que les allocations puissent être payées à temps.

- Carte de contrôle (formulaire C3.2 A) et tenue du livre de validation

Dans le régime classique de chômage temporaire pour causes économiques ou pour force majeure, le travailleur qui est mis en chômage temporaire doit en principe se voir délivrer un formulaire de chômage temporaire (C3.2 A).

En cas d'utilisation d'une carte de contrôle papier, la tenue d'un livre de validation est nécessaire pour vérifier le caractère unique de la carte.

Vu le lien entre le formulaire C1 et le formulaire C3.2A, le Conseil demande de ne réintroduire l'utilisation des cartes de contrôle papier et du livre de validation qu'à partir de 2023, pour donner dans l'intervalle aux entreprises l'opportunité de passer volontairement à la carte de contrôle électronique (e-C3.2) dans le cadre de la campagne de sensibilisation actuellement menée par l'ONEM en collaboration avec ses partenaires sociaux. En cas d'utilisation de la carte de contrôle électronique, il ne faut bien évidemment plus tenir de livre de validation afin de vérifier le caractère unique de la carte.

- Formulaires DRS 2 et DRS 5

Le Conseil demande au comité de gestion de l'ONEM de vérifier dans quelle mesure et dans quel délai il est possible de simplifier administrativement les formulaires DRS 2 et DRS 5.

- Simplification permettant de mettre un travailleur nouvellement engagé au chômage temporaire pour causes économiques

À cet égard, le Conseil attire l'attention sur la problématique de l'entreprise qui effectue, pour une de ses divisions, une demande et une notification de chômage temporaire pour causes économiques et qui procède ensuite, pour cette division, à l'engagement d'un nouveau travailleur pour lequel aucune notification régulière n'a eu lieu et pour lequel il n'est pas possible de résoudre la pénurie de personnel par la remise à l'emploi de travailleurs mis au chômage temporaire.

Dans ce cas, les règles légales devront à nouveau être suivies pour ce nouveau travailleur, ce qui peut aboutir à une administration complexe au niveau de l'employeur.

Le Conseil demande par conséquent à l'ONEM de faire preuve de souplesse à cet égard, afin que ce nouveau travailleur puisse également être mis de manière simple en chômage temporaire pour causes économiques.

3. Conditions d'admissibilité au régime de chômage temporaire pour causes économique

Le Conseil demande de supprimer les conditions d'admissibilité au régime de chômage économique qui avaient été introduites le 1^{er} octobre 2016 en vue de limiter la perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs qui n'ont pas encore été en mesure de se constituer des prestations de travail suffisantes.

D. Interprétation de la notion de force majeure après le passage

La situation de force majeure suppose un événement soudain et imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat momentanément et totalement impossible.

Le directeur du bureau local de chômage de l'ONEM doit porter une appréciation pour chaque situation concrète.

Vu la situation de crise à laquelle la société est toujours confrontée à l'heure actuelle (les conséquences socioéconomiques de la guerre en Ukraine, de la pandémie de coronavirus, des inondations de l'été 2021), le Conseil attire l'attention sur l'importance de la sécurité juridique pour les entreprises et travailleurs concernés, lorsqu'ils sont confrontés, y compris lors du passage à des régimes classiques de chômage temporaire, à des situations pouvant, selon la définition susmentionnée, bel et bien être considérées comme des situations de force majeure au sens classique du terme.

1. Force majeure dans le chef de l'employeur

Le Conseil demande que l'ONEM élabore à cet effet, en concertation avec son comité de gestion, un certain nombre de lignes directrices concernant les situations qui peuvent encore être considérées comme des situations de force majeure, et ce, en vue d'assurer la sécurité juridique des employeurs et travailleurs concernés.

2. Force majeure dans le chef du travailleur

Le Conseil renvoie à cet effet aux lignes directrices existantes de l'ONEM.

Jusqu'au 30 juin 2022 inclus, il est possible d'avoir recours au régime de chômage temporaire pour force majeure corona dans les situations reprises ci-dessous.

Le Conseil demande à l'ONEM de considérer également ces situations comme des situations de force majeure à partir du 1^{er} juillet 2022, de sorte que le régime classique de chômage temporaire pour force majeure s'applique à partir de cette date.

Il s'agit :

- des travailleurs qui ne sont pas malades, mais qui doivent rester chez eux pour cause de quarantaine et qui ne peuvent pas télétravailler ;
- des travailleurs qui ne peuvent pas travailler en raison de l'accueil d'un enfant, parce que la crèche, l'école ou le centre d'accueil pour personnes handicapées est fermé en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus ;
- des travailleurs qui ne peuvent pas travailler parce qu'ils doivent assurer l'accueil d'un enfant qui est en quarantaine.

Le Conseil souligne que, dans ce cadre, ce sont les règles normales qui s'appliqueront, y compris le fait qu'aucune assimilation ni compensation pour les vacances annuelles ne seront appliquées.
