



Conseil supérieur de l'emploi

**ÉTAT DES LIEUX
DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EN BELGIQUE ET
DANS LES RÉGIONS
DANS LE CONTEXTE
DU COVID-19**

Juillet 2020



TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI.....	4
COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI	5
SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS	7
ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS DANS LE CONTEXTE DU COVID-19	21
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS	116

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Le Conseil supérieur de l'emploi a été institué le 22 décembre 1995. Il a une fonction d'information et de conseil du Gouvernement fédéral, et plus précisément du Ministre de l'Emploi qui le préside. Sa mission consiste ainsi à suivre la politique de l'emploi et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Dans ce cadre, le Conseil réalise des analyses argumentées indépendantes et innovantes sur l'état passé et actuel du marché du travail et sur les besoins futurs afin d'optimiser son fonctionnement. Les travaux du Conseil supérieur de l'emploi s'intègrent également dans le cadre plus général de la politique de l'emploi de l'Union européenne, et plus précisément des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations du Conseil de l'Union européenne.

Le Conseil formule des recommandations, autant que possible concrètes et réalisables, sur des mesures en faveur de l'emploi qui tiennent compte de l'intérêt général et des spécificités des marchés régionaux du travail. Il est ainsi en mesure d'apporter une contribution essentielle aux décideurs en ce qui concerne la modernisation de l'organisation du marché du travail en Belgique et sa capacité à répondre aux défis de la globalisation, des nouvelles technologies, des mutations socioéconomiques et des réformes structurelles et institutionnelles.

Le Conseil est composé d'experts du marché du travail issus du monde académique, de la fonction publique, des services publics de l'emploi et du secteur privé. Ils sont nommés à titre personnel, en raison de leurs compétences et expérience particulières dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, et ne représentent donc pas les instances qui les ont désignés. 11 membres sont nommés sur proposition du Ministre fédéral de l'emploi et 10 membres sont désignés par les Gouvernements des Régions et de la Communauté germanophone: trois membres sont désignés par le Gouvernement flamand, trois membres sont désignés par le Gouvernement régional wallon, trois membres sont désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et un membre est désigné par le Gouvernement de la Communauté germanophone. En raison de sa composition, le Conseil constitue une plateforme unique de dialogue et d'échange de vue entre le Fédéral et les Régions et Communautés.



COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI¹

Président

MUYLLE Nathalie

Ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargée de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées

Membres fédéraux:

Vice-Président

VANACKERE Steven (N)

Directeur de la Banque nationale de Belgique

BAIRIOT Jean-François (F)

Mouvement Réformateur

CANTILLON Bea (N)

CSB, Universiteit Antwerpen

CARLENS Georges (F)

Administrateur général de l'Office national de l'emploi

DE VOS Marc (N)

Macquarie University Law School, Sydney

DONNAY Philippe (F)

Commissaire au Plan

NICAISE Ides (N)

HIVA/PPW, KU Leuven

SELS Luc (N)

Rector KU Leuven

Van BELLEGEM Sébastien (F)

Université catholique de Louvain

VEN Caroline (N)

Économiste et administratrice de sociétés

Membres régionaux:

Bruxelles:

CHAPELLE Gregor (F)

Directeur général Actiris

DUJARDIN Pascal (F)

Président de Brusoc S.A. (Finance.brussels)

MICHIELS Peter (N)

Directeur général de Bruxelles Economie et Emploi du Service Public Régional de Bruxelles

Communauté germanophone:

LENTZ Christiane

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Flandre:

DENYS Jan

Randstad

LEROY Fons

Eregedelegeerd bestuurder van de VDAB

VAN DEN CRUYCE Ann

Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, Afdelingshoofd, Afdeling Tewerkstelling en Competenties

Wallonie:

BRUNET Sébastien

Administrateur général de l'IWEPS

CANNELLA Anne-Françoise

Inspectrice générale, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Service public de Wallonie

VANBOCKESTAL Marie-Kristine

Administratrice générale du FOREM

Secrétaire:

DE POORTER Geert

Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

¹ À la date de clôture du rapport.

PERSONNES DE CONTACT

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

Marie-Laure NOIRHOMME - tél. 02 233 47 14
- e-mail: Marie-Laure.NOIRHOMME@emploi.belgique.be

Marie-Laure NOIRHOMME et Els UYTTERHOEVEN.

Banque nationale de Belgique:

Maud NAUTET - tél. 02 221 54 48
- e-mail: maud.nautet@nbb.be

Barbara COPPENS, Philippe DELHEZ, Jana JONCKHEERE, Maud NAUTET, Céline PITON
et Yves SAKS.

Remerciements et décharge de responsabilité

Le secrétariat du Conseil supérieur de l'emploi remercie la Banque carrefour de la sécurité sociale, la Banque nationale de Belgique, le Bureau fédéral du Plan, Actiris, l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Eurostat, l'INASTI, le Forem, l'ONEM, l'ONSS, StatBel et le VDAB d'avoir mis à sa disposition toutes les données nécessaires à la réalisation de ce rapport.

Ces institutions ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivées de ces données.

Les divers indicateurs et informations utilisés dans le rapport ont été arrêtés au 6 juillet 2020.

La version électronique de ce rapport et les autres publications du Conseil supérieur de l'emploi sont accessibles à l'adresse suivante: <http://cse.belgique.be>

Les données des graphiques, ainsi que la présentation faite à la presse, sont également disponibles sur le site du Conseil.





Conseil supérieur de l'emploi

RAPPORT 2020

**ÉTAT DES LIEUX
DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS
DANS LE CONTEXTE DU COVID-19**

Synthèse et recommandations

Juillet 2020



ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS DANS LE CONTEXTE DU COVID-19

ÉTAT DES LIEUX: LES CONSÉQUENCES D'UN CHOC SANS PRÉCÉDENT

À la suite de la diffusion à l'échelle planétaire du COVID-19, l'économie mondiale a été plongée dans une forme de coma artificiel en raison des mesures de confinement et de distanciation sociale adoptées dans la plupart des pays. Les conséquences en sont immenses. Au niveau de l'OCDE dans son ensemble, on anticipe une baisse de 8 % de l'activité en 2020. En Belgique, **la Banque nationale de Belgique (BNB) et le Bureau fédéral du Plan (BFP) anticipent un recul de 9 % à 11 % du PIB.** Même sans seconde vague de contamination, la reprise ne devrait être que progressive et reste empreinte de fortes incertitudes. **Grâce à l'action des stabilisateurs automatiques et aux mesures de soutien mises en place très rapidement, le choc sur le revenu des ménages et sur les entreprises a pu être amorti.** Ce sont les pouvoirs publics qui l'ont principalement assumé. Le déficit public devrait en conséquence se détériorer très nettement pour atteindre plus de 10 % du PIB cette année.

On ne saurait assez insister sur le fait que **les projections macroéconomiques**, quelles qu'en soit l'origine, **doivent plus que jamais être considérées avec retenue.** Réalisées dans un contexte sans précédent, elles sont entourées d'une incertitude bien plus importante que de coutume. L'ampleur du choc a poussé les modèles bien au-delà des zones d'analyse pour lesquelles ils avaient été calibrés. Selon leur date de clôture, ces exercices ont pu ou non intégrer les multiples mesures prises, puis adaptées ou prolongées au cours des dernières semaines. Cela n'est évidemment pas sans conséquence sur leur résultat. Enfin, les hypothèses formulées quant au moment et à la vitesse de la reprise sont tout aussi déterminantes.

Il n'en demeure pas moins que l'image globale qui en ressort est assez cohérente.

En ce qui concerne le marché du travail, la première conséquence a été un effondrement spectaculaire du volume de travail, c'est-à-dire du nombre d'heures prestées par les personnes en emploi. À la suite de l'arrêt brutal de l'activité, les entreprises ont massivement placé leur personnel en **chômage temporaire**, pour préserver leur potentiel de production au moment du redémarrage. Ce phénomène classique de rétention de main-d'œuvre (*labour hoarding*) **a pour effet de reporter les licenciements à plus tard**, lorsqu'il apparaît que l'activité est durablement affectée. Si le BFP et la BNB ont retenu des profils différents pour cette deuxième phase, leurs projections finissent par converger pour montrer un choc sans précédent sur l'emploi dont **le recul estimé par rapport à 2019 serait de 90 000 à 110 000 personnes en 2021.** Les projections des deux institutions² sont quasiment identiques pour l'emploi salarié qui perdrait 90 000 unités. En revanche, le Bureau du Plan apparaît plus pessimiste pour les indépendants, ce qui explique l'essentiel de la différence entre les deux projections. Le recul de l'emploi se traduirait par une **baisse de 2 points du taux d'emploi** qui, de 70,5 % en 2019 (20-64 ans) passerait à **68,5 %** en 2021. Ceci ne peut être sans conséquence sur l'évolution **du chômage qui augmenterait de plus de 140 000 personnes d'ici 2021.** Pour cette variable aussi, l'écart entre les deux institutions se situe dans le phasage de cette envolée. L'essentiel de la hausse du nombre de demandeurs d'emploi (96 000) serait déjà enregistré en 2020 selon la Banque, alors que le Bureau du Plan la situe principalement en 2021 (88 000).

Dans ses projections à moyen terme, le Bureau du Plan pousse l'horizon de projection jusque 2025. Après la **reprise vigoureuse des créations nettes d'emploi en 2022**, aussi anticipées par la Banque nationale, la croissance de l'activité demeure intensive en main-d'œuvre (+46 000 personnes par

² Au moment de boucler ce rapport, les projections macroéconomiques ne sont disponibles qu'au niveau national. La ventilation régionale des projections à moyen terme du Bureau du Plan n'a pas pu être intégrée.

an en moyenne). **In fine, la progression de l'emploi demeure relativement modeste sur l'ensemble de la période 2020-2025 (+97 000 personnes). Aucune branche du secteur marchand ne sort indemne de cette crise.**

À court terme déjà, **l'impact de la crise est très inégal entre les secteurs et même entre entreprises au sein d'un même secteur.** Ces différences sont la conséquence des fermetures imposées, comme dans l'Horeca et le commerce de détail non alimentaire, mais aussi de la possibilité de mettre en place les mesures sanitaires, ce qui a nécessité un temps de réaction et d'adaptation des processus de production (par exemple dans la logistique et la construction), ou encore de la possibilité de travailler à distance, y compris dans des entreprises qui n'y étaient pas ou peu habituées. Le secteur financier a en revanche été largement protégé grâce précisément à un recours massif au télétravail. Les activités agroalimentaires ont, pour un temps, souffert d'une pénurie de main-d'œuvre. Les travailleurs saisonniers, majoritairement étrangers, n'étaient plus disponibles en nombre suffisant en raison de la fermeture des frontières. Les producteurs locaux ont quant à eux bénéficié d'un intérêt accru et ont pu tirer leur épingle du jeu en misant sur des circuits courts de distribution et la qualité des produits. Les soins de santé, tant au niveau hospitalier que de l'industrie pharmaceutique et des équipements médicaux, ont en revanche connu un surcroît exceptionnel d'activité.

Face au déclin de l'activité, **nombre de salariés ont été mis en chômage temporaire.** Au plus fort de la crise, près d'un million de travailleurs ont bénéficié d'allocations de chômage temporaire. Si l'on s'en réfère aux demandes introduites auprès de l'ONEM, **c'est de Flandre qu'ont émané la majorité des demandes (60 %), le solde se partageant entre la Wallonie (23 %) et Bruxelles (18 %).** On note donc une légère sous-représentation de la Wallonie et une sur-représentation de Bruxelles en raison notamment de la spécialisation relative de l'emploi dans la Région-Capitale et de la présence de sièges sociaux d'où émanent des demandes concernant l'ensemble du pays. Proportionnellement à l'emploi salarié de la branche, celles qui ont été les plus impactées sont les services relatifs aux bâtiments et aménagements paysagers (90 à 100 % des salariés entre mars et mai), le commerce et la réparation auto-moto (54 à 74 %), la restauration (65 à 72 %) et les travaux de construction spécialisés (65 % en mars et avril, 35% en mai). Dans les branches du commerce de gros et de détail et les transports terrestres, plus de quatre salariés sur dix ont bénéficié du dispositif de chômage temporaire en mars et avril, plus d'un tiers en mai. Dans le commerce de détail, l'impact a été fort hétérogène, puisque certains commerces pouvaient rester ouverts, comme les commerces d'alimentation ou les pharmacies, tandis que les autres étaient contraints à la fermeture.

Les différences entre et au sein des secteurs se sont reflétées dans les caractéristiques personnelles des travailleurs mis en chômage temporaire. **On constate que les jeunes, mais surtout les personnes peu qualifiées ou en bas de l'échelle des salaires étaient surreprésentés.** Même si le taux de remplacement des allocations a été relevé dès le début de la crise, cela peut expliquer les difficultés financières rencontrées par un grand nombre de ces personnes si l'on s'en réfère aux enquêtes réalisées par la Banque nationale et le consortium COVIVAT. Il faut aussi savoir que si les critères d'accès au chômage temporaire ont été assouplis, certains actifs, comme les étudiants jobistes, n'y ont pas droit. L'augmentation des demandes de soutien auprès des CPAS, notamment pour des aides alimentaires et des avances financières, pendant la période de confinement est un témoignage objectif de ces difficultés. Les aides apportées par les Régions concernant notamment le paiement des factures d'eau et d'énergie ou les moratoires concernant le remboursement de crédits ont contribué à atténuer le choc financier pour de nombreux ménages.

Outre les différentes aides régionales accordées aux entreprises ayant dû cesser ou réduire drastiquement leurs activités, **les indépendants ont pu bénéficier d'un soutien financier au travers du droit passerelle.** Parmi ceux en activité principale, un peu moins de 400 000 y ont fait appel. **La Flandre comptabilise 59 % des demandes, la Wallonie 28 % et Bruxelles 13 %.** Le commerce, les professions libérales et la construction ont été les branches les plus touchées.

Outre les dispositifs adoptés ou étendus par les différents niveaux de pouvoir pour soutenir l'emploi et le pouvoir d'achat, d'autres mesures ont été adoptées dans le cadre des pouvoirs spéciaux accordés au gouvernement Wilmès. Il s'agissait par exemple d'accroître pour une période limitée dans le temps la possibilité de combiner certains statuts ou certains jobs avec des allocations afin de répondre aux pénuries (et absences) de travailleurs dans les secteurs essentiels.

Dans ces circonstances exceptionnelles, **après cinq années de recul ininterrompu, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) a progressé dès le mois de mars** (+4 300 unités à un an d'écart), et la hausse s'est ensuite poursuivie. **En juin, le pays comptait 488 200 demandeurs d'emploi, soit 35 500 de plus qu'un an auparavant.** Sur le plan régional, cette augmentation se répartit de la manière suivante: +20 600 en Flandre, +15 100 en Wallonie (dont 300 en Communauté germanophone), mais toujours un recul de 200 personnes à Bruxelles. Sur le plan des caractéristiques personnelles, **la hausse concerne plus particulièrement les jeunes, les demandeurs d'emploi inoccupés pour des durées courtes et intermédiaires (1 à 2 ans) et les personnes moyennement et hautement qualifiées**, ces dernières étant généralement associées au chômage frictionnel ou conjoncturel.

La hausse du nombre de demandeurs d'emploi s'est combinée à un tarissement des opportunités d'emploi. **Au cours des cinq premiers mois de 2020, le nombre d'offres transmises aux services publics régionaux de l'emploi a reculé de 24 % par rapport à la période correspondante de 2019.** C'est au Forem que le repli a été le plus marqué (-31 %), suivi du VDAB (-23 %) et enfin d'Actiris (-6 %). Nombre d'entreprises ont en effet interrompu leurs procédures de recrutement, en dehors des engagements pour les secteurs essentiels comme la santé ou la logistique. Face à la chute des opportunités d'emploi, la Ministre de l'emploi a décidé d'interrompre temporairement l'application de la dégressivité des allocations de chômage.

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL POUR QUE LE MARCHÉ DU TRAVAIL CONTRIBUE À UNE REPRISE DURABLE ET INCLUSIVE

La crise sanitaire du **COVID-19** a précipité l'économie mondiale dans **l'inconnu**. En Belgique, comme dans de nombreux pays, l'instauration de règles strictes de confinement de la population a mis brutalement à l'arrêt des secteurs entiers de l'économie, alors que d'autres non directement concernés devaient réduire ou interrompre leur activité faute d'intrants ou de débouchés.

En un mois de temps, 1 230 000 travailleurs, c'est 40% de l'emploi du secteur privé, ont été déclaré en chômage temporaire par leur employeur. À aucun moment dans le passé une telle situation n'avait été observée, ni même imaginée. La capacité des différents organes de la sécurité sociale, en particulier de l'ONEM, des organismes de paiement et des secrétariats sociaux, à absorber un tel tsunami de demandes doit être soulignée. Cela a été possible grâce à l'engagement sans faille de leur personnel et aux investissements réalisés précédemment pour construire une administration digitale permettant d'automatiser les procédures et de croiser les bases de données. Depuis, avec la reprise progressive des activités, le recours au chômage temporaire et, surtout, la durée des épisodes de celui-ci se sont réduits. De 16 jours en moyenne en avril, cette dernière était revenue à 11 jours en mai. En juin, l'ONEM dénombrait encore un demi-million de demandes de chômage temporaire.

Pour les travailleurs indépendants aussi, le travail de l'INASTI et des Caisses d'assurance sociale a permis de répondre très rapidement aux près de 400 000 demandes de soutien financier sous la forme du droit passerelle.

Dans les deux cas, il a cependant aussi été nécessaire de simplifier les modalités d'inscription et de réduire autant que possible les contrôles, afin d'être en mesure de procurer sans délai les allocations à la foule des nouveaux inscrits dont la source de revenus s'était tarie. **Cette adaptation indispensable des règles ne peut qu'être temporaire, il convient de revenir dès que possible au traitement habituel des dossiers. Des contrôles a posteriori doivent aussi être assurés.**

Les réponses ne se sont pas limitées à ces deux mesures phares, loin de là. Le Conseil a voulu documenter cette action des pouvoirs publics. Il s'agit d'un inventaire aussi complet que possible, mais en aucun cas d'une évaluation (impossible à ce stade), des mesures prises par les instances fédérales, régionales et communautaires pour tantôt assurer un revenu de remplacement, tantôt réduire les charges des travailleurs salariés et des indépendants confrontés à la disparition de leur source de revenu. Certains de ces dispositifs ciblent les entreprises, qu'elles soient ou non gérées par un travailleur indépendant. Les mesures spécifiques en faveur des entreprises ou des personnes physiques, mais non directement liées à une activité professionnelle n'ont pas été recensées ici.

Les mesures adoptées pour répondre à la crise sanitaire ont cependant aussi mis en évidence les limites de notre protection sociale. Il est rapidement apparu que certaines catégories d'actifs n'étaient pas ou insuffisamment couverts. Cela concerne des situations très diverses: traditionnelles telles que des artistes, plus récentes comme des travailleurs de la gig économie (petits boulots) ou en croissance ces dernières années comme des pensionnés-indépendants ou des étudiants jobistes, voire des travailleurs de l'économie informelle. L'organisation du travail, l'absence de statut officiel ou le niveau insuffisant de revenus ne donnait pas à ces personnes accès aux dispositifs ordinaires de protection de revenus. Des adaptations circonstanciées ont permis d'apporter une réponse provisoire à certaines de ces situations. L'aide sociale des CPAS a assuré pour les autres le dernier filet de sécurité.

Le législateur et les interlocuteurs sociaux devront cependant se saisir de ces questions pour leur apporter une réponse définitive. Le développement de nouveaux modes d'organisation de l'activité professionnelle, l'absence ou la juxtaposition des statuts sous lesquels elle est exercée, sans parler de la situation des travailleurs de l'économie souterraine ou des sans-papiers, défie notre protection sociale qui repose essentiellement sur la détermination d'un statut socio-professionnel clairement identifié. **La crise a mis crûment en lumière ces lacunes. Elle peut être le déclencheur d'une réflexion globale sur la protection sociale, sa couverture, son financement, dans une société appelée à se transformer pour répondre aux défis démographiques, économiques, écologiques et sanitaires.** Le bon fonctionnement du marché du travail est central à cet égard. La mise en œuvre des recommandations du Conseil centrées sur la formation initiale et continue, sur l'intégration et l'activation de toutes celles et de tous ceux qui ont le souhait de travailler et l'accompagnement des transitions au cours de la carrière professionnelle, peut certainement y contribuer.

L'organisation du travail, un outil de résilience et de soutien de la relance

Un des enseignements positifs de la crise aura été la capacité de la plupart des entreprises et des administrations à adapter leur fonctionnement. Cette agilité, souvent insoupçonnée, est un atout pour s'inscrire dans la relance.

Le confinement de la population a conduit les entreprises qui le pouvaient à réorganiser leur mode de production. L'élargissement des possibilités de **travail à domicile** (télétravail) sera, à n'en pas douter, une des conséquences marquantes de la crise sanitaire. Il ne suppose pas seulement que soient réglées les questions d'infrastructure. Il impose de développer une réflexion sur la séparation des temps professionnels et privés. Avec le télétravail, la qualité (des conditions) du travail déborde le cadre de l'entreprise pour s'étendre à celui du domicile. Les principes de management et de contrôle devront aussi être repensés en fonction de la distanciation qui en résulte. Les conditions du télétravail (loi de 2017 et CCT 85) doivent pouvoir évoluer au regard de l'expérience grandeur nature que nous venons de vivre. **Les partenaires sociaux devront s'emparer sans tarder de ce chantier essentiel pour l'avenir. L'évaluation de l'impact de l'extension du télétravail sur la productivité et sur la qualité de vie des travailleurs devrait éclairer leurs travaux.**

L'organisation du travail dans les locaux de l'employeur, ou en déplacement, a aussi été bouleversée. Des règles strictes d'hygiène et de distanciation ont dû être mises en place dans l'urgence. Les interlocuteurs sociaux avec l'aide des autorités ont aidé à définir des directives

adaptées à chaque type d'activité. **Il importe qu'à l'avenir chaque entreprise dispose d'un plan sanitaire**, élaboré au départ de ces recommandations. L'organisation des tâches nécessitant une présence physique, les interactions entre collègues, l'accueil des nouveaux travailleurs, etc., sont autant de questions qui pouvaient sembler triviales jusqu'ici, mais qui se posent désormais en des termes inédits.

Le confinement a aussi amené certains travailleurs, pas seulement ceux placés en chômage temporaire, à renoncer à des périodes de vacances. D'autres ont accumulé un volume d'heures supplémentaires pour répondre à un surcroît d'activité. Pour les entreprises, des commandes n'ont pu être exécutées et imposent maintenant des prestations supplémentaires. L'incertitude quant à l'évolution du carnet de commande, mais aussi les pénuries qui caractérisent toujours de nombreuses fonctions freinent les possibilités d'embauche à court terme. **Pour préserver l'outil productif il est souhaitable d'élargir les possibilités d'aménagement du temps de travail en fonction des besoins de l'activité.** La loi travail faisable-travail maniable offre des possibilités au travers de l'annualisation du temps de travail ordinaire. Un volume **d'heures supplémentaires** plus important pourrait aussi être accordé, sans sursalaire pour l'employeur comme ce fut le cas dans les secteurs essentiels jusqu'au 30 juin dernier, mais avec un traitement fiscal plus avantageux pour le travailleur. **Ces aménagements, temporaires ou non, doivent être négociés au niveau de chaque entreprise.** Il en va de même pour **l'organisation du travail dans le e-commerce et la logistique**, qui offrent des gisements d'emplois dont notre pays ne peut se passer, mais dont le modèle économique implique une gestion spécifique du temps de travail. Par ailleurs, les conditions de **mise à disposition ou de partage de travailleurs**, modalités très peu utilisées aujourd'hui, pourraient être revues pour assurer un volume de prestation suffisant à des salariés qu'un seul employeur ne pourrait offrir.

Maîtriser le coût du travail tout en assurant un revenu attractif

En contribuant à restaurer la position compétitive du pays, la **loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a démontré la nécessité d'encadrer la formation des salaires. Le Conseil y adhère quant à son principe. Il recommande toutefois une plus grande souplesse dans sa mise en œuvre.** D'ici la fin de l'année, les interlocuteurs sociaux seront amenés à négocier un accord interprofessionnel (AIP) comprenant notamment une nouvelle norme salariale pour les années 2021-2022. C'est un élément essentiel de la vie économique du pays. Dans les circonstances actuelles, une marge unique, même déclinée différemment par branche d'activité, paraît cependant inadaptée pour répondre aux défis spécifiques auxquels chaque entreprise sera individuellement confrontée. Plus de souplesse s'impose. **Le Conseil recommande d'introduire, pour la période du prochain AIP, une clause d'opt-out des accords salariaux de branche pour les entreprises confrontées à un choc de demande important.** L'opt-out consisterait, par exemple, à ne pas appliquer tout ou partie de la hausse prévue des salaires conventionnels, en prévoyant le cas échéant une compensation au travers d'une réduction du temps de travail. Toute autre formule pourrait être négociée en vue de préserver l'emploi dans la firme concernée.

La crise a aussi placé au-devant de l'actualité les **conditions de travail et de rémunération de certaines catégories de travailleurs dans des secteurs dits essentiels.** C'est une question qui ne peut se départir d'une forme de rationalité économique, basée notamment sur la productivité du travail. Pour le secteur privé, le Conseil considère que, tout comme pour la fixation des salaires minima sectoriels, il appartient aux interlocuteurs sociaux de proposer des réponses adaptées à chaque situation particulière. Même si les pouvoirs publics peuvent par leurs interventions contribuer à la conclusion d'un accord salarial, le coût des ajustements envisagés ne peut leur être entièrement transféré. Le secteur public ne pourra lui non plus faire l'économie d'un tel débat, d'autant que plusieurs des métiers concernés trouvent leur équivalent dans le privé. Quand bien même ce n'est pas le cas, l'État employeur se doit d'être à la hauteur des enjeux de santé et de sécurité publique révélés par la crise du COVID-19.

L'action des pouvoirs publics s'impose. Elle **doit être ciblée** pour maximiser son efficacité en termes d'emplois créés ou préservés. C'est dans cette logique que les Régions octroient déjà des aides aux employeurs qui recrutent des demandeurs d'emploi appartenant à des « groupes-cibles »: les jeunes faiblement et moyennement qualifiés de moins de 25 ans, les chômeurs de longue durée, etc. Toutefois, face à la hausse massive attendue du chômage, un soutien financier pourrait être envisagé pour l'embauche de tout chômeur indemnisé. Cette mesure, limitée dans le temps, correspond à une **activation des allocations** de chômage. Même s'il peut en résulter des effets d'aubaine et de bord, un tel dispositif semble plus efficace en termes de coût qu'une mesure de réduction générale des charges. L'élargissement des déficits publics impose plus que jamais une gestion rigoureuse de la dépense. Sur le plan des recettes, la **fiscalité sur les revenus du travail** ne doit, dans sa globalité, pas être augmentée. Des modulations sont en revanche possibles en veillant à ce que le travail reste toujours l'option financièrement la plus attractive de part et d'autre de l'échelle des revenus. L'avis du Conseil supérieur des finances sur la réduction des prélèvements du travail peut servir d'inspiration à cet égard.

Le chômage temporaire n'est pas une solution de long terme

En tant que stabilisateur automatique, le chômage temporaire a une fois de plus démontré son efficacité pour préserver à la fois l'outil productif et les revenus des travailleurs. Mais comme son nom l'indique, son usage doit rester temporaire. **Les entreprises dont l'activité est durablement impactée ne peuvent se départir de la charge salariale de leur personnel sur la sécurité sociale. Cette attitude limite par ailleurs les possibilités de reclassement des travailleurs concernés.**

Au plus fort de la crise, la **possibilité de combiner chômage temporaire et activité rémunérée dans les secteurs dits essentiels** a d'ailleurs été introduite pour valoriser la main-d'œuvre ainsi rendue disponible. Cette valorisation peut aussi passer par la **formation des chômeurs temporaires** qui, au-delà d'un chômage cumulé d'un mois, seraient pris en charge par le service public de l'emploi afin de lui proposer une formation adaptée pendant ses jours de chômage. En Flandre, le VDAB va développer une approche de ce type sans devoir attendre le délai habituel de trois mois avant qu'il ne soit informé de l'inactivité du travailleur mis en chômage temporaire. En Wallonie, en concertations avec les secteurs, le Forem a développé des plans d'action comportant pour la plupart un axe de formation des travailleurs mis en chômage temporaire. Ces politiques nécessitent une planification rigoureuse pour s'assurer de la participation effective aux programmes définis et bien entendu de disposer d'une offre suffisante de possibilités de formation. La généralisation des cours en ligne offre une perspective intéressante à cet égard. Il ne faut toutefois pas sous-estimer les besoins en matière d'encadrement de ces cours. Le coût de ces formations pourrait être partiellement pris en charge par l'employeur.

En dehors des cas de fermeture ou de limitation imposées par la crise sanitaire, **les entreprises qui maintiennent des travailleurs en chômage temporaire pour une durée supérieure à la moyenne des firmes similaires (activité et taille) doivent être responsabilisées financièrement**, ce qui est d'ailleurs prévu en cas de chômage temporaire pour raison économique. Pour les cas de force majeure, il s'indique de prévoir un système souple et directement lisible pour le rendre incitatif. On peut par exemple envisager que l'employeur soit contraint de prendre en charge une partie du salaire des travailleurs concernés, l'allocation de l'ONEM étant revue à la baisse pour maintenir le taux de remplacement initial. L'objectif est d'éviter que ne soit bloquée dans le chômage temporaire une main-d'œuvre utile ailleurs dans l'économie.

Des emplois sont perdus mais la crise peut aussi offrir de nouvelles opportunités

L'économie repose sur une dynamique de création, de destruction et de restructuration d'activités et donc d'emplois. C'est pourquoi il n'est pas économiquement soutenable de « protéger » un emploi donné dans une entreprise donnée. Il convient en revanche de **protéger les travailleurs pour leur permettre de (re-)trouver le plus rapidement possible un emploi** correspondant à leurs compétences et aspirations en leur assurant dans l'intervalle un revenu, un accompagnement et

éventuellement des formations adaptées. Il s'agit de protéger la personne dans le déroulement de sa carrière plutôt que dans un emploi spécifique.

En matière économique, l'impact le plus déterminant pour l'avenir se situe au niveau des perspectives d'investissements des entreprises, qui s'annoncent en très net recul. **Indispensables moteurs de la compétitivité de notre économie, vecteurs de création de valeur et d'emplois, les investissements productifs doivent être au centre d'une politique de relance.** On ne peut toutefois se contenter de reproduire le modèle industriel du passé, il faut une démarche prospective visant à soutenir les nouveaux pôles de croissance. En 2018, le Pacte national pour les investissements stratégiques avait identifié six domaines prioritaires pour l'action conjointe public-privé: la transition numérique, la cybersécurité, l'enseignement, les soins de santé, les projets énergétiques et la mobilité. Ces travaux peuvent sans doute encore inspirer la politique à mettre en place. L'Union européenne, le Fédéral et les Régions ont chacun leur rôle à jouer. **Les enjeux sont considérables, les moyens à mettre en œuvre devront l'être. Il s'agit de construire une économie créatrice de valeur durable et inclusive. Dans le contexte actuel, toute nouvelle réforme du marché du travail ou de la politique de l'emploi ne pourra en effet donner sa pleine mesure que si elle s'appuie sur une politique macroéconomique judicieuse.**

Les pouvoirs publics ne doivent en aucun cas soutenir les entreprises insolubles et sans perspective de redressement. Notre pays compte déjà trop de ces entreprises dites « zombies » qui immobilisent travailleurs et capitaux, faussent le jeu de la concurrence et privent les secteurs d'avenir des ressources nécessaires à leur développement. **Les autorités doivent en revanche accompagner les plans de restructurations, en particulier lorsqu'ils s'inscrivent dans la logique stratégique qu'ils auront contribué à définir.** À cet égard, les règles relatives aux licenciements collectifs semblent pouvoir être adaptées pour favoriser un retour rapide des travailleurs sur le marché du travail. Le gouvernement s'était penché sur la question de la longueur de la procédure d'information et de consultation bien avant la crise du COVID-19. Ce point reste plus que jamais d'actualité.

Le rôle des **cellules pour l'emploi** s'avère crucial pour favoriser le reclassement des travailleurs concernés par une restructuration, notamment parce qu'elles assurent un accompagnement étroit au plus près des besoins individuels tant par des conseillers des SPE que par des opérateurs d'outplacement privés et des spécialistes mandatés par les organisations syndicales. Si le nombre et l'ampleur des restructurations devaient s'amplifier, il faudra s'assurer que les moyens nécessaires soient rendus disponibles pour garantir le fonctionnement optimal de ces structures, y compris en ce qui concerne l'offre de formations qualifiantes en rapport avec les besoins du marché.

Des emplois sont perdus, d'autres manquent de candidats

Si la crise frappe durement de nombreuses entreprises, il n'y en a pas moins d'autres qui continuent à se développer et sont à la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée. Les offres d'emploi collectées par les SPE sont certes en net recul, mais, si l'on se réfère à l'enquête de StatBel sur les **postes vacants**, on peut encore tabler sur 129 200 emplois potentiels pour l'ensemble de l'économie belge, dont 86 600 en Flandre, 24 600 en Wallonie et 18 000 à Bruxelles (1^{er} trimestre 2020). Les pénuries de main-d'œuvre se sont accentuées ces dernières années. Les restructurations, les fermetures d'entreprises déjà annoncées et qui pourraient se multiplier dans les prochains mois remettront sur le marché une main-d'œuvre expérimentée en mesure de répondre à ces offres d'emploi. Le marché de l'emploi risque cependant d'être déstabilisé pendant une longue période. C'est pourquoi **le Conseil considère qu'il est socialement justifié de prolonger la neutralisation de la dégressivité des allocations jusqu'à ce que les perspectives d'emploi redeviennent plus favorables.**

Le rôle des **intermédiaires de placement** est à cet égard capital. Leur capacité à traiter la multitude de dossiers qui s'ouvriront en un laps de temps très court sera déterminante pour contribuer à la

relance de l'économie et pour éviter que des travailleurs parfaitement employables ne s'enlisent dans une longue période de chômage. Les **services publics régionaux de l'emploi** sont en première ligne. Il est essentiel qu'ils fassent preuve de l'agilité nécessaire pour réorienter leurs moyens vers l'accueil et l'accompagnement des nouveaux demandeurs d'emploi, sans pour autant négliger ceux qui, au chômage depuis plus longue date, subiront aussi de plein fouet le retournement du marché du travail. Les **agences d'intérim**, qui sont régulièrement sollicitées par les employeurs pour recruter leur personnel, sont des acteurs tout aussi incontournables. On peut en effet penser que compte tenu de l'incertitude concernant les conditions de la reprise, les employeurs privilégieront dans un premier temps des contrats temporaires. L'expertise de ces acteurs privés en la matière constitue évidemment un atout.

On le voit au travers de ce rapport, la crise sanitaire a profondément et durablement affecté le marché du travail. Selon les travaux du McKinsey Global Institute, les tendances de fond qui structuraient déjà les perspectives d'évolution de l'emploi avant la crise vont s'amplifier. L'accélération de la numérisation et de l'automatisation des processus de production peut en effet apparaître pertinente après que nombre d'entreprises aient été contraintes de cesser leur activité faute de personnel placé en confinement. Comme le Conseil l'a montré dans son rapport de 2016 consacré à la numérisation de l'économie, il ne faut pas nécessairement voir dans cette évolution technologique un risque pour l'emploi en général. Elle va en revanche bouleverser l'exécution de nombreuses tâches associées à l'exercice d'un métier et cela dans tous les domaines. Les professions dont les tâches sont les plus répétitives sont les plus à risque de disparition. De nouveaux métiers apparaîtront en revanche dans le sillage de l'introduction de ces nouveaux outils. Le véritable défi se situe donc dans la capacité d'acquérir les nouvelles compétences requises. L'enseignement, dès le plus jeune âge, doit être repensé pour permettre à tous d'acquérir le bagage numérique indispensable. Mais les actifs d'aujourd'hui doivent eux aussi y parvenir, sans délai. **La formation continue, tout au long de la vie, que trop de nos concitoyens jugent encore superflue, doit devenir une valeur cardinale dans une société de la connaissance. Le compte individuel formation proposé dès 2015 par le Conseil est un outil de responsabilisation à cet égard.** Adossé à un passeport formation qui recenserait toutes les compétences validées de son détenteur, le compte individuel formation serait abondé par l'employeur (en heures ou en euros) et par les pouvoirs publics (politique groupes-cibles) afin de donner à chacun les moyens nécessaires à son développement personnel et professionnel.

En effet, s'il sera sans doute nécessaire d'**organiser les conditions d'une reconversion pour les travailleurs dont les compétences ne répondent plus aux besoins actuels du marché.** Pour le plus grand nombre, il faut privilégier le retour le plus rapide à l'emploi. Les ressources limitées des SPE en matière d'accompagnement et de formation doivent par priorité être allouées aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Pour elles, le temps et les moyens consacrés à établir un nouveau projet professionnel et à organiser les formations nécessaires pour y aboutir constituent un investissement indispensable de la collectivité envers ces demandeurs d'emploi. Les autres bénéficieront d'un tel soutien, s'il apparaît que, contrairement aux attentes, elles n'ont pu retrouver un emploi avec leur bagage actuel. **La numérisation des services et des formations constitue un levier d'action supplémentaire** pour toucher un large public. Il faut cependant veiller à ce que cette nouvelle offre de services soit développée de manière à être accessible à tous, selon une démarche inclusive.

Les groupes vulnérables

Parmi les catégories de la population qui ont et auront le plus à subir les effets de la crise sur leurs conditions d'emploi figurent à n'en pas douter les **actifs de moins de 30 ans**. Leur situation sur le marché du travail est particulièrement sensible à la conjoncture. Pour ceux qui étaient en emploi, on sait qu'ils comptent une plus grande proportion de contrats temporaires ou que du fait de leur moindre ancienneté ils sont les moins coûteux à licencier, que ce soit en termes financier pour leurs indemnités de licenciement ou de perte de capital humain spécifique à l'entreprise. En cas de retournement conjoncturel, les jeunes comptent toujours parmi les premiers à perdre leur emploi.

Pour ceux qui, au terme de leurs études, se présentent pour la première fois sur le marché du travail, il va sans dire que le recul des offres d'emploi et la concurrence de leurs aînés, rendront particulièrement difficile leur insertion professionnelle à court terme. Ils seront certes aussi parmi les premiers à bénéficier de la reprise, mais il a été montré que les difficultés rencontrées dans la première phase d'une carrière peuvent avoir un effet durable sur l'ensemble de leur parcours. **Parmi ces jeunes, il convient de distinguer ceux qui sont sortis du système éducatif sans disposer d'un bagage suffisant, ceux qui avant la crise n'étaient déjà ni en emploi, ni en formation. Pour eux, le risque n'est pas seulement conjoncturel.** La crise peut les tenir éloignés durablement du marché du travail. **Toute formation ou expérience professionnelle qui pourrait leur être proposée en cette période critique est donc à considérer en priorité.** Le subventionnement de stages est un des outils à privilégier pour leur permettre de rebondir lorsque la reprise sera là. Le renforcement de la « Garantie pour la jeunesse » proposée par la Commission européenne va dans ce sens.

Les **femmes**, à cause de leur surreprésentation dans les secteurs dont la fermeture a été rendue obligatoire tels que l'Horeca, le commerce non alimentaire ou les titres-services, **sont plus touchées par les conséquences du COVID-19 sur le marché du travail qu'elles ne le sont habituellement en temps de crise.** Par ailleurs, celles travaillant dans les soins de santé (81% de l'emploi dans ce secteur sont des femmes), ont dû faire face à un surcroît de travail dans des conditions sanitaires parfois précaires. Et, lorsqu'elles ont pu télétravailler, les mères déjà sollicitées plus largement habituellement, ont dû prendre en charge une large part du surcroît de tâches liées au ménage et aux enfants. Les pères ont également dû augmenter le temps consacré à leur foyer surtout lorsque la mère était occupée dans un emploi essentiel. Ce changement pourrait avoir une incidence sur les mentalités à long terme. La répartition par genre des demandes de congé parental Corona pourrait être un indicateur intéressant à cet égard, surtout si sa prolongation est maintenue. A court terme toutefois, si les conditions d'accueil des enfants ne reviennent pas à la normale ou si le télétravail se généralise surtout auprès des femmes, le risque existe que les inégalités de genre en termes d'écart salariaux et de carrière se creusent davantage. Il faut y être attentif.

Pour les **55 ans et plus**, il faut veiller à ne pas reproduire les erreurs du passé en encourageant les départs anticipés du marché du travail, même s'il est certain que des demandes en ce sens seront formulées si les projections pessimistes en termes d'emploi se concrétisent. **Exclure des personnes du marché du travail sur la base d'un critère d'âge ne devrait pas être une option.** Les autorités et les partenaires sociaux doivent en effet rester attentifs à un autre défi, structurel celui-là, le vieillissement de la population. La croissance de la population active a déjà commencé à ralentir ; dans les prochaines années, elle deviendra négative. Nous ne devons donc pas laisser un épisode, aussi dramatique soit-il, remettre en question une politique de fin de carrière qu'il a fallu près de vingt années à mettre en place. Notre marché du travail ne pourra se passer de ces travailleurs. **Il faut au contraire assurer leur employabilité grâce à des formations et à des aides ciblées et adaptées tant à leurs besoins qu'à ceux des employeurs, aujourd'hui et demain.** Différents rapports précédents du Conseil ont déjà montré que la Belgique disposait de marges d'amélioration à cet égard.

Des règles équitables pour une diversité assumée

L'abondance de candidats potentiels peut mener à ce que leur sélection se base sur des critères autres que de performance. **Lutter contre les discriminations ne peut se limiter à l'organisation de tests à l'embauche.** Il s'agit d'une action certes importante, mais largement insuffisante. Le plus souvent limités à la phase initiale de sélection (celle opérée sur dossier), ils ne permettent pas d'appréhender les comportements discriminants lors du recrutement final, des promotions, des licenciements, etc.

Simple reflet de notre société, la diversité devrait aller de soi. On sait qu'il n'en est rien. Pour y remédier, une approche plus globale s'impose, d'autant qu'elle est un vecteur d'intégration et de croissance. La diversité au sein d'une entreprise peut être bénéfique pour ses performances. Inclure des personnes qui ont une autre façon de penser ou un point de vue différent permet de trouver

des solutions originales aux problèmes rencontrés. De plus, la proximité avec toutes les couches de la population peut induire de nouvelles stratégies commerciales ou faciliter les investissements vers l'étranger.

Les informations communiquées par les employeurs aux organismes de sécurité sociale suffisent en principe pour **établir, sans charge administrative supplémentaire, un score de diversité pour chaque entreprise**. Rapportée par exemple à la moyenne de la branche, cette donnée permet d'identifier les entreprises les plus performantes et celles pour lesquelles une action doit être menée. Selon le cas, il peut s'agir d'une sensibilisation ou d'une sanction financière. En fait, la publicité qui peut être faite de ces scores peut suffire à encourager les changements de comportement en valorisant les comportements positifs auprès d'un public de plus en plus sensible à l'entrepreneuriat socialement responsable. **Les partenaires sociaux pourront utiliser ces indicateurs pour définir des accords de branche sur les objectifs et moyens à mettre en œuvre pour les atteindre**. Les accords sectoriels en Flandre et le « label de diversité » à Bruxelles sont des illustrations concrètes de l'intérêt pour ce type d'approche.

Cette forme d'autorégulation vise à démontrer que la lutte contre les discriminations s'inscrit dans l'éthique d'entreprises socialement responsables, mais qu'elle répond aussi et peut-être surtout à une logique d'efficacité économique. Choisir « *The right person in the right place* » se base sur des critères objectifs liés aux compétences et à la productivité des personnes, non sur leur sexe, leur âge, leur nationalité, leur origine, leur état de santé, etc.

Sans que l'on puisse parler de discrimination en la matière, **la crise sanitaire a aussi mis au grand jour les conséquences de la fracture numérique**. Pour les travailleurs, entre ceux qui exercent des fonctions télétravaillables et les autres. Pour la population en général, entre ceux qui ont un accès à internet et qui maîtrisent les outils numériques et les autres. Compte tenu de la fermeture des accès physiques, l'accès même aux aides sociales des groupes les plus précaires a été limité. Des difficultés du même ordre se sont posées pour l'accès à l'enseignement à distance, tant au niveau de l'enseignement obligatoire que du supérieur. En ce domaine, les conséquences sur les parcours scolaires ne peuvent être sous-estimées, car ces inégalités en termes d'infrastructure se greffent souvent sur celles de l'encadrement des élèves et de leurs conditions d'apprentissage. **La concrétisation des plans numériques tels que Digital Belgium ou leurs pendants régionaux doivent clairement bénéficier de toute l'attention nécessaire**. Il s'agit non seulement d'une priorité sur le plan économique pour préserver la position compétitive du pays, mais aussi d'une priorité de cohésion sociale. On peut considérer que **l'accès à Internet relève désormais d'un besoin essentiel de chaque citoyen**. L'encadrement et la formation des utilisateurs doit aussi bénéficier d'une attention suffisante pour **éviter l'e-exclusion** des plus vulnérables.

CONCLUSION

Au fil de ses travaux, le Conseil supérieur de l'emploi a défini **quatre axes** sur lesquels articuler la politique de l'emploi: **Formation, Intégration, Transition et Activation**. Comme le montrent les éléments de recommandation ci-dessus, ils restent totalement pertinents dans les circonstances actuelles car ils forment l'épine dorsale d'**une politique inclusive qui répond aux besoins de l'économie** en valorisant les compétences et en respectant les aspirations de chacun.

Les recommandations du Conseil ciblent prioritairement une réponse conjoncturelle (à court-moyen terme) à la crise. Elles visent à éviter que par effet d'hystérèse le choc actuel ne produise des effets permanents pour l'emploi de certains groupes de la population.

Le **dialogue** que prône le Conseil ne peut se limiter au monde politique. Pour répondre aux défis posés par une crise dont les conséquences économiques risquent d'être dévastatrices, pour éviter qu'elles ne deviennent définitives et se transforment en drames sociaux dont les plus vulnérables seront les principales victimes, des actions immédiates étaient et sont toujours nécessaires. Il s'indique, dans la mesure du possible, d'associer à la prise de décision et à tout le moins d'informer le plus clairement les interlocuteurs sociaux. C'est dans cette logique que l'Economic Risk

Management Group (ERMG) a été constitué dès les premiers jours de la crise. Avec le temps, les priorités évolueront, c'est pourquoi les réflexions sur la sortie de crise et « l'après » doivent être entamées sans tarder. Tous les acteurs doivent y être associés pour **définir un nouveau Pacte pour l'emploi**. Le Conseil supérieur de l'emploi apportera volontiers sa contribution à ces travaux.

Bruxelles, le 17 juillet 2020





Conseil supérieur de l'emploi

RAPPORT 2020

**ÉTAT DES LIEUX
DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EN BELGIQUE ET
DANS LES RÉGIONS
DANS LE CONTEXTE
DU COVID-19**

Juillet 2020



TABLE DES MATIÈRES

1. État des lieux et perspectives d'évolution du marché du travail.....	25
1.1. Activité et emploi	25
1.1.1. Intérim et prévisions d'emplois selon les enquêtes de conjoncture	28
1.1.2. Prévisions pour le marché du travail.....	29
1.1.3. Recours au chômage temporaire et au droit passerelle	35
1.1.3.1. Chômage temporaire lié au coronavirus.....	35
1.1.3.2. Droit passerelle lié au coronavirus.....	42
1.1.4. Évolution du chômage et des opportunités d'emploi.....	44
1.1.5. Les effets de la crise COVID-19 sur les inégalités.....	47
1.1.5.1. Les jeunes.....	49
1.1.5.2. Les personnes ayant un faible niveau de revenu.....	49
1.1.5.3. Les travailleurs avec un faible niveau d'éducation	50
1.1.5.4. Les femmes.....	51
1.1.5.5. Les minorités ethniques	52
1.1.6. Organisation du travail.....	53
1.2. Coûts salariaux.....	56
2. Les pouvoirs publics en première place pour protéger les personnes et le tissu économique	61
2.1. Chômage temporaire.....	61
2.1.1. Évolution du dispositif à la suite de la crise du COVID-19.....	61
2.1.2. Taux de remplacement bruts du chômage temporaire	64
2.1.3. Simulation des taux de remplacement nets en cas de chômage temporaire pour force majeure (COVID-19) pour quelques cas-types	65
2.2. Mesures pour les demandeurs d'emploi.....	71
2.2.1. Au niveau fédéral	71
2.2.2. Région de Bruxelles-Capitale.....	71
2.2.3. Région wallonne	72
2.2.4. Communauté flamande	72
2.2.5. Communauté germanophone.....	73
2.3. Mesures pour l'emploi.....	74
2.3.1. Au niveau fédéral	74
2.3.2. Région de Bruxelles-Capitale.....	75
2.3.3. Région wallonne.....	75
2.3.4. Fédération Wallonie-Bruxelles.....	76
2.3.5. Communauté flamande	76
2.4. Mesures au niveau des coûts salariaux	79
2.4.1. Au niveau fédéral	79
2.4.2. Communauté flamande	80
2.5. Droit passerelle.....	81
2.6. Autres mesures pour les indépendants.....	83
2.6.1. Au niveau fédéral	83
2.6.2. Région de Bruxelles-Capitale.....	84
2.6.3. Région wallonne.....	85
2.6.4. Fédération Wallonie-Bruxelles.....	87
2.6.5. Communauté flamande	87
2.6.6. Communauté germanophone.....	88

3. Comment le marché du travail peut-il contribuer à une relance durable et inclusive?	89
3.1. Réallouer les ressources de main-d'œuvre vers les activités à haut potentiel de croissance et durables	89
3.1.1. Chômage temporaire: un dispositif important de flexibilité	89
3.1.2. Restructurations et licenciement collectifs.....	90
3.2. Des formations flexibles et adaptées	92
3.3. Mieux rémunérer le travail en préservant la compétitivité	96
3.4. Une organisation du travail agile et durable	101
3.4.1. Télétravail: un nouvel essor grâce à la digitalisation	101
3.4.2. Emplois atypiques, statuts et nouvelles formes d'emploi	104
4. Annexes	108
4.1. Informations méthodologiques concernant le calcul du taux de remplacement net.....	108
4.1.1. Hypothèses relatives aux cas types et aux niveaux de salaire	108
4.1.2. Hypothèses retenues pour la simulation de l'impôt des personnes physiques dû	109
4.2. Liste des commissions paritaires	111
Bibliographie	112



INTRODUCTION

Ce rapport fournit un état des lieux du marché du travail en Belgique et dans les trois régions dans le contexte particulier et sans précédent de la crise du COVID-19. Le premier chapitre présente les développements récents sur le marché du travail. Les adaptations apportées à l'organisation du travail pour assurer la poursuite des activités là où cela était possible y seront également abordées. Le deuxième chapitre fournira un inventaire des principales mesures mises en place sur le marché du travail pour atténuer les effets du lockdown sur l'activité et sur les travailleurs. Des pistes concernant le rôle du marché du travail dans la relance d'une économie durable et solidaire seront proposées dans le troisième chapitre. Dans la mesure du possible, les résultats de la Belgique sont désagrégés selon les régions.

1. ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1. Activité et emploi

Cette section présente traditionnellement l'état des lieux et les évolutions attendues du marché du travail pour les années à venir. L'un comme les autres sont profondément marqués par les conséquences de la crise sanitaire sur l'activité. L'économie mondiale a été touchée par les mesures de confinement et de distanciation sociale adoptées dans la plupart des pays industrialisés. En Belgique, cela se traduirait par un recul du PIB, de l'ordre de 9 % à 11 % en 2020 selon les projections de la Banque nationale de Belgique (BNB) et celles du Bureau fédéral du Plan (BFP). La reprise devrait ensuite être progressive et empreinte de fortes incertitudes. Le déficit public devrait se détériorer très nettement en 2020, en raison principalement des mesures de soutien à l'emploi et au pouvoir d'achat, pour atteindre plus de 10 % du PIB. Il faut cependant insister sur le fait que ces perspectives, réalisées dans un contexte sans précédent, sont entourées d'une incertitude plus importante que de coutume.

À titre d'indication, le tableau ci-dessous reprend les projections les plus récentes de la Commission européenne (CE), du Fonds monétaire international (FMI) et de l'OCDE pour la Belgique, les pays voisins et la zone euro. Les projections de l'OCDE ont la particularité de fournir aussi un scénario intégrant une deuxième vague de contamination.

Tableau 1 - Projections économiques des institutions internationales

	PIB (taux de croissance annuel)			Taux de chômage (pourcentage de la population active)		
	2019	2020e	2021e	2019	2020e	2021e
FMI (avril 2020)						
Belgique	1,4	-6,9	4,6	5,4	7,3	6,8
Pays-Bas	1,8	-7,5	3,0	3,4	6,5	5,0
Allemagne	0,6	-7,0	5,2	3,2	3,9	3,5
France	1,3	-7,2	4,5	8,5	10,4	10,4
Zone euro	1,2	-7,5	4,7	7,6	10,4	8,9
CE (mai 2020)						
Belgique	1,4	-7,2	6,7	5,4	7,0	6,6
Pays-Bas	1,8	-6,8	5,0	3,4	5,9	5,3
Allemagne	0,6	-6,5	5,9	3,2	4,0	3,5
France	1,3	-8,2	7,4	8,5	10,1	9,7
Zone euro	1,2	-7,7	6,3	7,5	9,6	8,6
OCDE¹ (juin 2020)						
Belgique	1,4	-9/-11	6,4/3,4	5,4	7,4/8,2	6,5/9,3
Pays-Bas	1,8	-8/-10	6,6/3,4	3,4	5,9/6,5	4,9/6,6
Allemagne	0,6	-7/-9	5,8/1,7	3,2	4,5/4,6	4,3/5,3
France	1,3	-11/-14	7,7/5,2	8,5	11,0/11,3	9,8/11,2
Zone euro	1,2	-9/-11	6,5/3,5	7,5	9,8/10,3	9,5/11,0
OCDE	1,7	-7,5/-9,3	4,8/2,2	5,4	9,2/10,0	8,1/9,9

Sources: CE, FMI, OCDE.

¹ Deux scénarios: single-hit /double-hit (deuxième vague).

On ne saurait assez insister sur le fait que les projections macroéconomiques, quelle qu'en soit l'origine, doivent plus que jamais être considérées avec retenue. Réalisées dans un contexte sans précédent, elles sont entourées d'une incertitude bien plus importante que de coutume. Il est important de rappeler que les projections sont réalisées « à politique inchangée ». Selon leur date de clôture, ces exercices ont pu ou non intégrer les multiples mesures prises, puis adaptées ou prolongées au fil des semaines. Cela n'est évidemment pas sans conséquence sur leur résultat. L'ampleur du choc a poussé les modèles bien au-delà des zones d'analyse pour lesquelles ils avaient été calibrés. Enfin, les hypothèses formulées quant au moment et à la vitesse de la reprise sont tout aussi déterminantes.

S'il existe des différences quant à l'ampleur de l'impact, toutes les projections s'accordent sur la gravité de la situation. Pour la zone euro, le choc est de l'ordre de 7 à 9 % sur l'activité en 2020, tandis que le taux de chômage grimpe de 7,5 % en 2019 à environ 10 % en 2020.

Tableau 2 - Offre et demande de travail

(moyennes annuelles, variation en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	2015	2016	2017	2018	2019	niveau 2019
Population en âge de travailler ¹	16	16	12	13	13	7 338
Population active	21	33	49	36	58	5 453
Emploi national	40	58	77	66	77	4 977
Travailleurs frontaliers (solde)	0	0	1	1	0	83
Emploi intérieur	40	58	76	66	77	4 894
Indépendants	10	12	12	13	16	819
Salariés	30	46	64	53	61	4 075
Branches sensibles à la conjoncture ²	19	28	38	37	40	2 530
Administration publique et éducation	0	2	9	4	6	835
Autres services ³	12	16	17	11	15	710
Chômage ⁴	-19	-26	-27	-30	-19	476

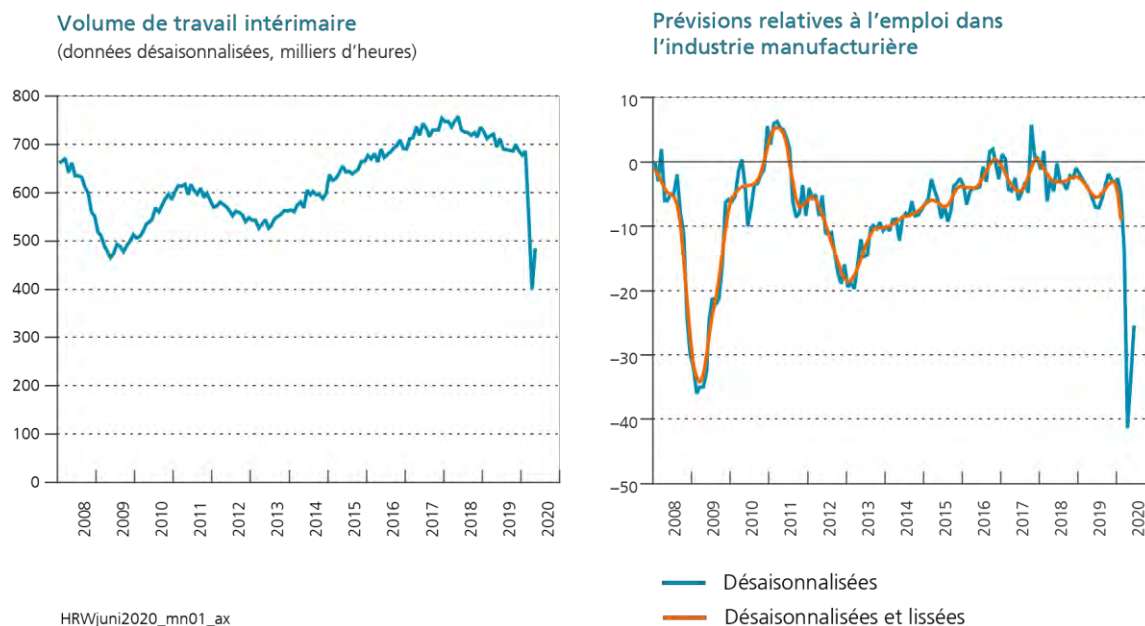
Sources: BFP, BNB, ICN, ONEM, Statbel.

¹ Personnes âgées de 15 à 64 ans.² Soit les branches agriculture; industrie; construction; production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné; production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution; commerce; réparation d'automobiles et de motocycles; transports et entreposage; hébergement et restauration; information et communication; activités financières et d'assurance; activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.³ Soit les branches santé humaine et action sociale; arts, spectacles et activités récréatives; autres activités de services et activités des ménages en tant qu'employeurs.⁴ Demandeurs d'emploi inoccupés.

Avant d'entrer dans le détail des prévisions, rappelons qu'avant la crise, le marché du travail était caractérisé par des créations d'emploi très dynamiques et un recul constant du chômage, et ce depuis cinq années consécutives. En 2019, les créations d'emploi se chiffraient à 77 000 unités et le taux de chômage n'avait jamais été aussi bas, à 5,4 % de la population active. Tant les salariés (en particulier des branches sensibles à la conjoncture) que les indépendants avaient participé à cette embellie. Les projections de décembre de la BNB faisaient toutefois déjà mention d'un ralentissement de la dynamique du marché du travail pour les années à venir. Mais les mesures adoptées à partir de la mi-mars 2020 pour répondre à la propagation planétaire du COVID-19 ont en réalité conduit à l'arrêt brutal de nombreuses activités économiques.

1.1.1. Intérim et prévisions d'emplois selon les enquêtes de conjoncture

Graphique 1 - Intérim et prévisions d'emplois dans l'industrie manufacturière



Sources: BNB, Federgon.

Certains indicateurs couramment utilisés pour anticiper les évolutions du marché du travail témoignent de la force et de la soudaineté du choc de la crise du coronavirus, ainsi, les prévisions d'emplois, basées sur les enquêtes mensuelles de conjoncture, se sont écroulées au mois d'avril. Elles ont atteint un niveau inférieur à celui enregistré au plus fort de la Grande Récession, témoignant de l'inquiétude des entreprises interrogées quant à l'avenir de leur activité. Toutefois, au mois de mai, la dégradation de cet indicateur ne s'est pas poursuivie.

De même, les heures prestées dans le cadre du travail intérimaire ont drastiquement chuté dès le mois de mars, et plus encore en avril. Tout comme les prévisions d'emploi issues des enquêtes de conjoncture pour l'industrie manufacturière, le recul s'est réduit en mai. Cette dernière évolution laisse présager une reprise de l'activité et du marché du travail.

En cas de baisse de l'activité, les contrats temporaires ne sont simplement pas renouvelés. Les travailleurs étrangers et les jeunes sont surreprésentés dans les contrats temporaires, qui incluent, outre l'intérim, les CDD, le travail étudiant et saisonnier: en 2019, la proportion de contrats temporaires était de 10,8 % en moyenne, de 26,4 % pour les étrangers hors de l'UE et de 48,5 % pour les jeunes de moins de 25 ans. Certaines branches fortement impactées par le lockdown comptent un nombre important de travailleurs temporaires, c'est le cas de l'enseignement, du commerce et de la restauration. Le recul des contrats temporaires se confirme dans les enquêtes mensuelles de Statbel sur les forces de travail³, tout comme le repli du nombre de travailleurs effectuant un deuxième travail à côté de leur activité principale. Pour les travailleurs qui combinent plusieurs emplois pour des raisons économiques, cette situation a pu engendrer des difficultés à

³ Statbel réalise traditionnellement les enquêtes trimestrielles sur les forces de travail. Dans le cadre du suivi de la crise, Statbel en propose une version mensuelle. Il convient d'être prudent dans l'interprétation des évolutions des résultats de cette enquête car il s'agit de chiffres provisoires, produits sur une première version des données et où la rapidité prime sur l'exhaustivité et la qualité des données reçues. Les mouvements d'un mois à l'autre peuvent ne pas être significatifs. Toutefois, ici, les mouvements commentés corroborent les évolutions d'autres indicateurs disponibles.

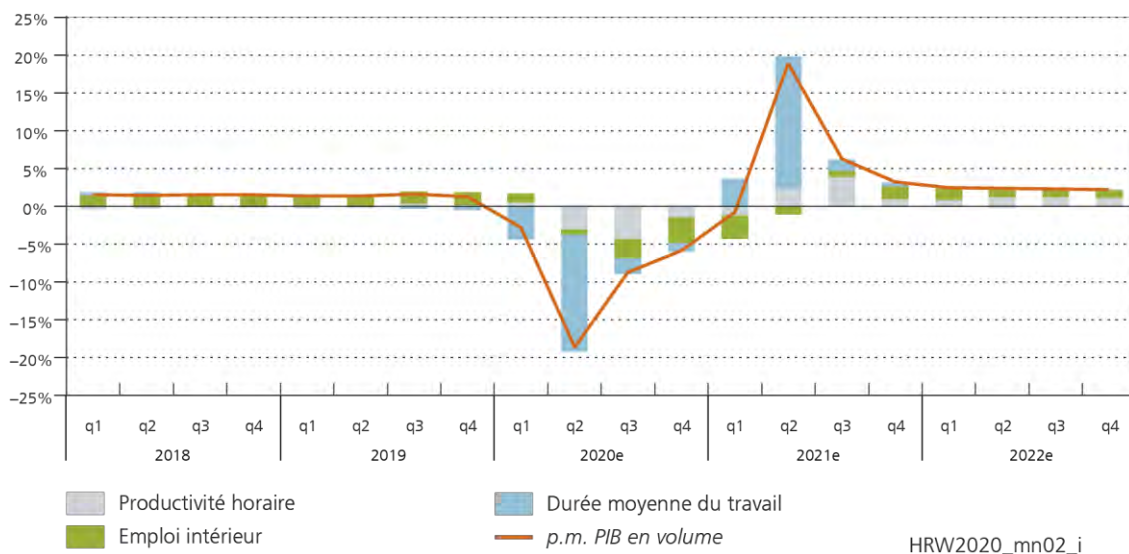
joindre les deux bouts, en particulier pour les travailleurs isolés et pour les familles monoparentales dont la majorité sont à charge de femmes.

1.1.2. Prévisions pour le marché du travail

Les projections, pour la Belgique, présentées dans cette section s'appuient sur les travaux de la BNB et du BFP. Depuis leur clôture⁴, de nouvelles mesures ont été adoptées (voir chapitre 2) pour accommoder les conséquences de la crise et il est vraisemblable que d'autres le seront encore et que des mesures de relance seront aussi implémentées. Les projections n'intègrent que les mesures actées au moment de leur clôture.

Graphique 2 - Décomposition de la croissance du PIB

(données CVS-CJO, pourcentages de variation par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)

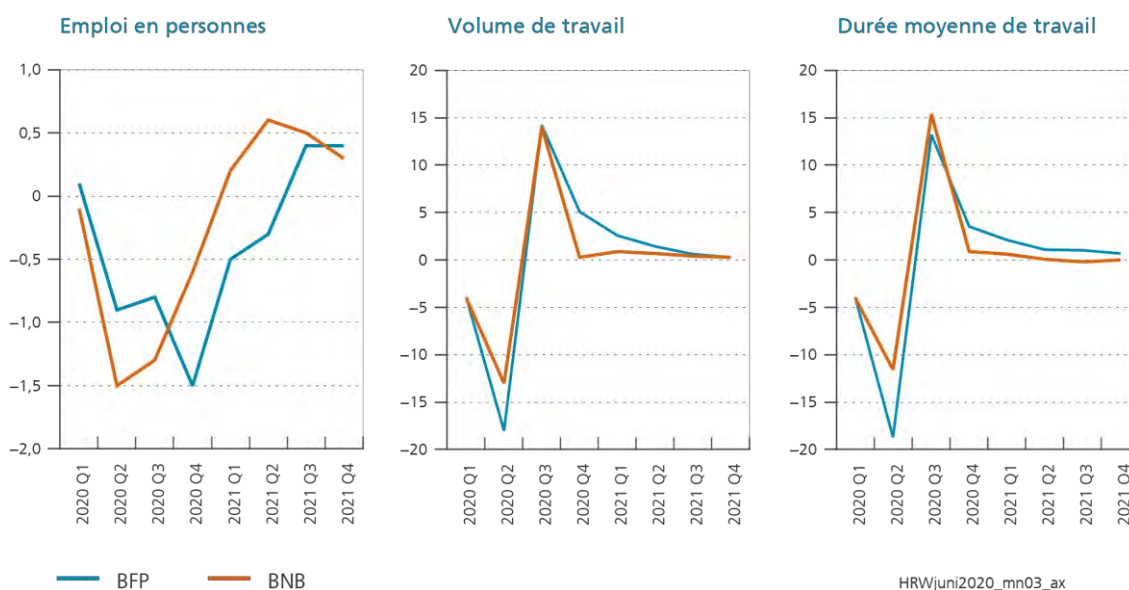


Source: BNB.

Les entreprises ont d'abord et principalement répondu à ce choc en réduisant le volume des heures prestées par leur personnel en recourant massivement au chômage temporaire (voir ci-après). Dans un certain nombre de services que l'on peut qualifier de *footloose* (non attaché à un lieu physique particulier), l'activité a pu être poursuivie en généralisant le télétravail. L'adaptation de l'organisation du travail n'a cependant pas permis d'empêcher une forte chute de la productivité. Ces marges d'ajustement dites intensives, car elles passent par une modification de l'utilisation du facteur travail, préservent l'emploi (marge extensive). Selon la BNB et le BFP, le volume de travail des salariés du secteur privé diminuerait ainsi de respectivement 7,6 et 10,9 % en 2020, correspondant à une baisse de 5,8 % des heures prestées par travailleur d'après la BNB. La productivité quant à elle céderait 2,1 % en moyenne.

⁴ BNB, 25 mai 2020; BFP, 10 juin 2020.

Graphique 3 - Incidence de la crise sur le marché du travail selon le BFP et la BNB
(taux de croissance trimestriel)



Sources: BFP, BNB.

Dans un deuxième temps, compte tenu de l'ampleur et de la durée du choc, un recul de l'emploi en personnes est inévitable. Visibles à partir du deuxième trimestre de 2020, les destructions nettes d'emplois se poursuivraient au moins jusqu'au premier trimestre de l'année suivante. Notons que le phasage du choc sur l'emploi diffère entre les deux institutions: alors que le plus fort de la crise est attendu au deuxième trimestre selon la BNB; il se produirait à la fin de l'année selon le BFP et s'étalerait jusqu'à la deuxième moitié de 2021.

Tableau 3 - Projections pour le marché du travail selon le BFP et la BNB
(moyennes annuelles, variation en milliers de personnes)

	BFP			BNB		
	2020	2021	2020+2021	2020	2021	2020+2021
Population active	27	11	39	29	19	48
Emploi intérieur	-34	-77	-111	-67	-23	-89
Salariés	-30	-64	-94	-63	-29	-92
Indépendants	-8	-15	-22	-9	6	-3
Emploi public	4	1	5	5	1	6
Chômage	61	88	149	96	42	138

Sources: BFP, BNB.

Pour certains secteurs d'activité, le risque de faillite est très élevé. Il ressort des enquêtes de l'Economic Risk Management Group (ERMG) que 20 à 30 % des entreprises actives dans l'évènementiel, les activités récréatives, le transport routier et aérien et l'horeca pourraient y être confrontées.

Depuis début avril, le nombre d'entreprises qui ont entamé une procédure de licenciement collectif s'est accru, malgré un effet de retard habituel entre l'annonce de ces procédures et la dégradation conjoncturelle et son impact sur la santé des entreprises. Fin juin, on en dénombrait 30 pour pas moins de 3 639 travailleurs (dont 950 personnes pour Brussels Airlines) contre 15 procédures avec 654 travailleurs concernés durant la même période de 2019. On peut s'attendre à ce que le nombre d'annonces s'amplifie dans les mois à venir. Compte tenu de la longueur de la procédure, ces licenciements n'interviendront cependant pas avant la fin de l'année et pourraient s'étaler jusqu'en 2021.

Sur l'ensemble de l'année 2020, l'emploi devrait se replier de 67 000 unités selon la BNB et de 34 000 selon le BFP. Ce sont les salariés des branches sensibles à la conjoncture qui devraient être les plus touchés. Ceux occupés dans les activités culturelles et événementielles paieraient aussi un lourd tribut. En revanche, l'emploi dans les administrations publiques et le secteur de la santé, en première ligne dans la lutte face à la crise sanitaire, devrait être épargné. Enfin, directement touchés par le lockdown, un peu moins de 10 000 travailleurs indépendants cesseraient leur activité en 2020. C'est la première fois depuis 2003 que l'emploi indépendant s'inscrit en recul.

Graphique 4 - Évolution de l'emploi par branche
(variation en milliers de personnes)



HRW2020_mn04_j

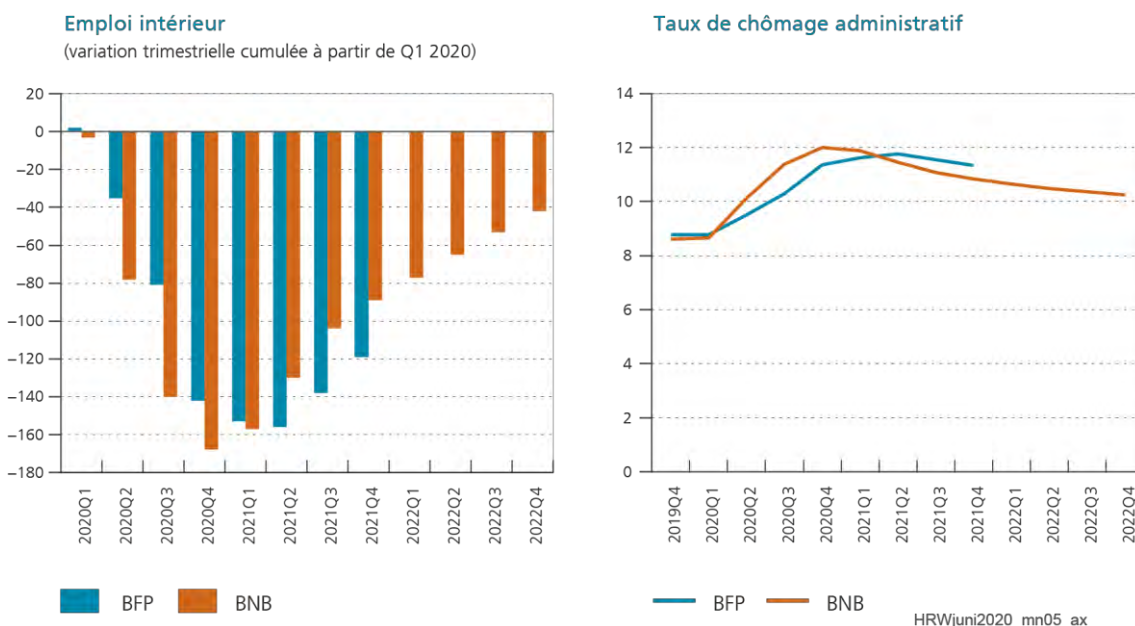
Source: BFP.

Dans les dernières perspectives de moyen terme du BFP⁵, l'évolution de l'emploi d'ici à 2025 varie selon la branche d'activité. Ainsi, les pertes d'emploi cumulées sur la période 2020-2022 se feront principalement dans les branches du commerce et de l'horeca et dans celle de l'industrie manufacturière. Des pertes de moindre ampleur devraient également toucher les transports et la branche des banques et assurances. Notons que cette dernière perd des emplois depuis de nombreuses années. Pour la période 2023-2025, les pertes d'emplois seraient nettement plus limitées et essentiellement observées dans les branches de l'industrie manufacturière et celle des banques et assurances, tandis que la branche du commerce afficherait un rebond soutenu.

⁵ <https://www.plan.be/publications/publication-2009-fr-perspectives-economiques-2020-2025-version-de-juin-2020>.

Soulignons également que certaines branches n'ont pas enregistré de pertes d'emploi en raison de la crise sanitaire, c'est le cas en particulier du secteur de la santé. Ce secteur, déjà touché par les pénuries structurelles de personnel, a été fortement sollicité durant la crise. Outre la santé, de nombreux travailleurs des secteurs dits essentiels (comme la distribution alimentaire, la police, la poste, les services de ramassage des déchets etc.) ont assuré une charge de travail importante lors de la période de confinement.

Graphique 5 - Comparaison des évolutions sur le marché du travail selon le BFP et la BNB



Sources: BFP, BNB, ICN, Statbel.

Globalement, ces pertes d'emploi seront associées à une hausse très nette du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) de l'ordre de 100 000 personnes en moyenne annuelle selon la BNB et de 60 000 selon le BFP, qui a déjà intégré dans ses prévisions de nouvelles projections démographiques tenant compte de la crise du coronavirus. Le taux de chômage harmonisé, qui avait atteint un seuil à 5,4 % en 2019 devrait s'élever à 7,3 % cette année selon la BNB et 6 % selon le BFP.

En 2021, l'économie, et par là le marché du travail, devraient progressivement renouer avec la croissance. Celle-ci prendra d'abord la forme d'une augmentation des heures ouvrées par personne. Ensuite, dans le courant de l'année, l'emploi devrait augmenter. Cette reprise de l'emploi dans la deuxième partie de l'année ne sera toutefois pas suffisante pour se traduire par une hausse en moyenne annuelle: en 2021, le recul de l'emploi devrait se poursuivre, à hauteur de 23 000 unités selon la BNB, de 77 000 selon le BFP. Pour les deux institutions, l'emploi salarié dans le secteur privé devrait reculer au total de plus de 90 000 unités en deux ans mais avec un timing différent selon l'institution considérée. Seuls les salariés des branches sensibles à la conjoncture subiraient encore des pertes dans leurs rangs en 2021 d'après la BNB, tandis que les prévisions du BFP envisagent un choc plus long (sur deux ans) pour les indépendants, qui afficheraient un recul important de 15 000 personnes l'an prochain.

Ce recul de l'emploi se traduirait par une baisse de 2 points du taux d'emploi (20-64 ans) qui, de 70,5 % en 2019 passerait à 68,5 % en 2021. Le nombre de DEI devrait poursuivre la hausse entamée

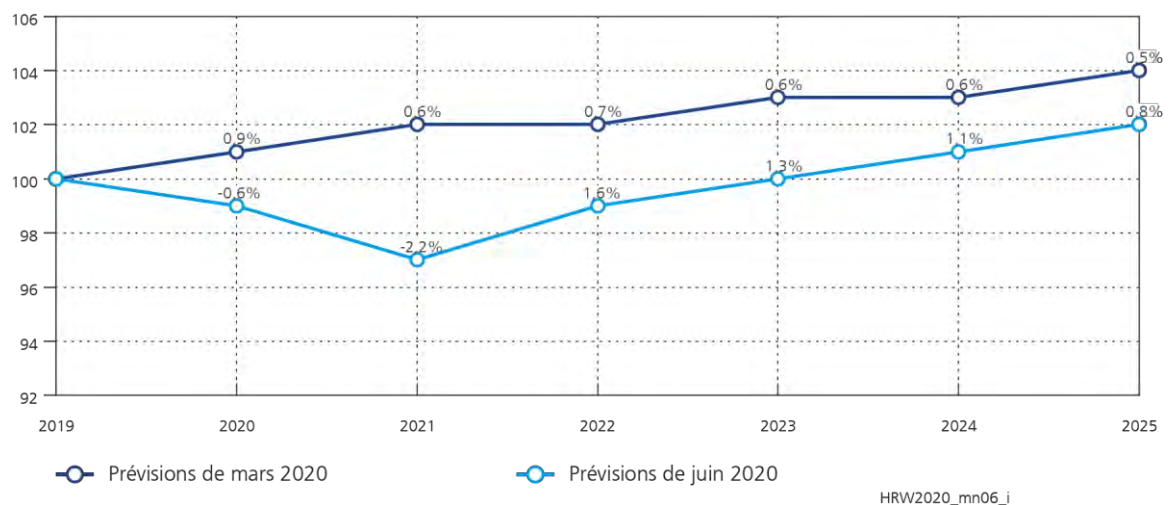
en 2020, avec 45 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en moyenne annuelle d'après la BNB, et 88 000 d'après le BFP. Le taux de chômage atteindrait 7 % selon le BFP, 8,3 % selon la BNB.

En 2022, la reprise du marché du travail, amorcée timidement en 2021 devrait véritablement prendre corps et se traduire par une croissance annuelle de l'emploi de 61 000 unités et un recul de 46 000 DEI. Toutefois, le nombre total de DEI devrait encore rester nettement supérieur au niveau enregistré en 2019, soit 476 000 personnes, avec 577 000 DEI attendus en 2022. Le taux de chômage devrait entamer son recul et se chiffrer à 7,6 % selon la BNB.

Malgré le retour de la croissance et des créations d'emplois, selon les perspectives de moyen terme du BFP, à l'horizon 2025, l'emploi ne retrouvera pas le niveau attendu dans les projections de mars dernier, c'est-à-dire réalisées juste avant la crise.

Graphique 6 - Impact de la crise sur les prévisions d'emploi

(indices, 2019=100; taux de croissance annuel)



Source: BFP.

Encadré 1 - La crise du COVID-19 à l'aune de la Grande Récession

La récession que subit l'économie belge depuis mars dernier est exceptionnelle par son origine et par son ampleur. On peut en juger en en comparant le choc initial tel qu'il est ressorti des projections de la BNB⁶, aux données des variables correspondantes pour la période de la Grande Récession amorcée au quatrième trimestre de 2008. Le caractère mondial de ces récessions en accentue les conséquences pour la Belgique, dont l'économie est largement ouverte sur l'extérieur.

Comparaison de l'impact économique de la crise du COVID-19 avec celui observé lors de la Grande Récession

(données trimestrielles corrigées des variations saisonnières, l'indice 100 correspond au niveau de la variable au cours du trimestre précédant le déclenchement de la crise⁷)



Sources: BNB (projections), ICN (réalisations).

HRW2020_mn21_i

⁶ Les projections trimestrielles de la Banque nationale n'intègrent que l'effet des politiques décidées à la fin de mai 2020 (aucune mesure de relance de l'économie connue à cette date). Elles ne prennent pas non plus en compte l'hypothèse d'une seconde vague dans le déroulement de la crise sanitaire.

⁷ Soit le quatrième trimestre de 2019 pour la crise du COVID et le troisième trimestre de 2008 pour la Grande Récession.

Sur la base des données corrigées des variations saisonnières, au deuxième trimestre de la crise COVID-19, l'activité aurait diminué de 19 % en volume par rapport au niveau de la fin de 2019. Lors de la Grande Récession, au même moment, le PIB n'avait cédé « que » 3 %.

Plus rapidement que lors de la Grande Récession, la chute de l'activité s'est reflétée dans celle des heures travaillées. La fermeture de pans entiers de l'économie n'est pas étrangère à cette évolution. Les entreprises ont massivement eu recours au chômage temporaire, qui au plus fort de la crise a concerné un travailleur du secteur privé sur trois. Ce dispositif permet, si le choc négatif ne se prolonge pas, de maintenir l'emploi et ainsi de mieux armer les entreprises pour répondre à la reprise.

De fait, comme lors de la Grande Récession, l'emploi ne devrait, dans un premier temps, pas être aussi massivement impacté que le volume de travail. Selon les projections de la BNB, après une reprise rapide (hypothèse de reprise en V), l'activité ne devrait pas retrouver son niveau de départ sur l'horizon de projection. L'effet du "stabilisateur automatique" que constitue le chômage temporaire devrait dès lors s'épuiser et les destructions nettes d'emploi deviendront inévitables. Au 4^{ème} trimestre de cette année, l'emploi sera inférieur de 3,4 % à son niveau de fin 2019; cela représente une baisse de près de 170 000 personnes. À titre de comparaison, l'emploi n'avait baissé « que » de 30 000 unités lors de la Grande Récession.

Inévitablement, dans ce contexte, le chômage explosera. Entre la fin de 2019 et de 2020, le pays compterait ainsi quelque 200 000 demandeurs supplémentaires. Ici encore, un retour à la situation d'avant crise n'est pas envisagé sur l'horizon de projection. Malgré l'embellie attendue, à la fin de 2022, on dénombrait encore 120 000 demandeurs d'emploi de plus qu'avant la crise sanitaire.

1.1.3. Recours au chômage temporaire et au droit passerelle

Afin d'atténuer le choc de la crise sur l'emploi et sur le chômage, mais aussi sur le pouvoir d'achat des travailleurs, les autorités fédérales, régionales, communautaires et locales ont pris des mesures, ou élargi et simplifié des mesures existantes. On pense principalement au chômage temporaire et au droit passerelle, dont il a été fait un usage sans précédent. Au plus fort de la crise, près d'un million de salariés ont bénéficié d'allocations de chômage temporaire, soit environ un tiers des salariés du secteur privé, et 50 % des indépendants ont sollicité le droit passerelle.

Outre les dispositifs adoptés ou étendus par les différents gouvernements pour soutenir l'emploi et le pouvoir d'achat, d'autres mesures ont été entérinées pour accroître temporairement la flexibilité du marché du travail, permettant par exemple des combinaisons de statuts ou de certains jobs avec des allocations afin de répondre aux pénuries (et absences) de travailleurs dans les secteurs essentiels.

Les mesures prises dans le cadre de la crise du coronavirus font l'objet du deuxième chapitre de ce rapport.

1.1.3.1. Chômage temporaire lié au coronavirus

L'exercice proposé ci-dessous est basé sur le nombre de déclarations de chômage temporaire reçues par l'ONEM dans le cadre de la crise COVID-19. Habituellement, les employeurs soumettent d'abord une notification à l'ONEM indiquant les travailleurs concernés et la période de chômage temporaire. Par la suite, les employeurs doivent soumettre la déclaration par voie électronique, en indiquant qui est effectivement en chômage temporaire et pour quels jours. En raison de la crise du coronavirus, cette procédure a été simplifiée: les employeurs peuvent soumettre

immédiatement leur déclaration sans notification préalable; c'est la déclaration de risque social (DRS).

Ces déclarations ne correspondent pas nécessairement à l'usage qui sera fait du chômage temporaire: il s'agit d'une fourchette haute, certains travailleurs n'y ayant finalement pas recours. Les données de déclarations DRS sont toutefois préférées ici aux données de paiements car elles présentent l'avantage d'être plus rapidement disponibles. Étant donné la masse exceptionnelle de demandes à traiter, ces deux sources de données sont susceptibles d'évoluer fortement lors des mises à jour.

Tableau 4 - Chômage temporaire: nombre de paiements et de déclarations DRS

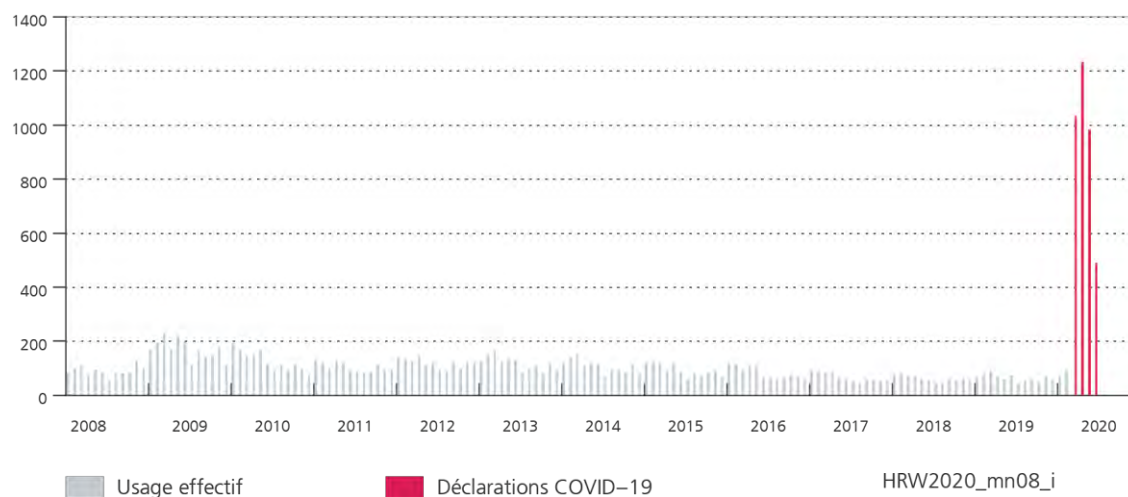
(en milliers, situation au 06/07/2020 pour les déclarations, 26/06/2020 pour les paiements)

	# de déclarations DRS	# paiements	Ratio
Mars	1 033	964	93%
Avril	1 232	1 159	94%
Mai	984	838	85%
Juin	489	n.d.	

Source: ONEM.

Graphique 7 - Évolution du chômage temporaire¹ depuis la Grande Récession

(milliers de personnes, situation au 6 juillet 2020)



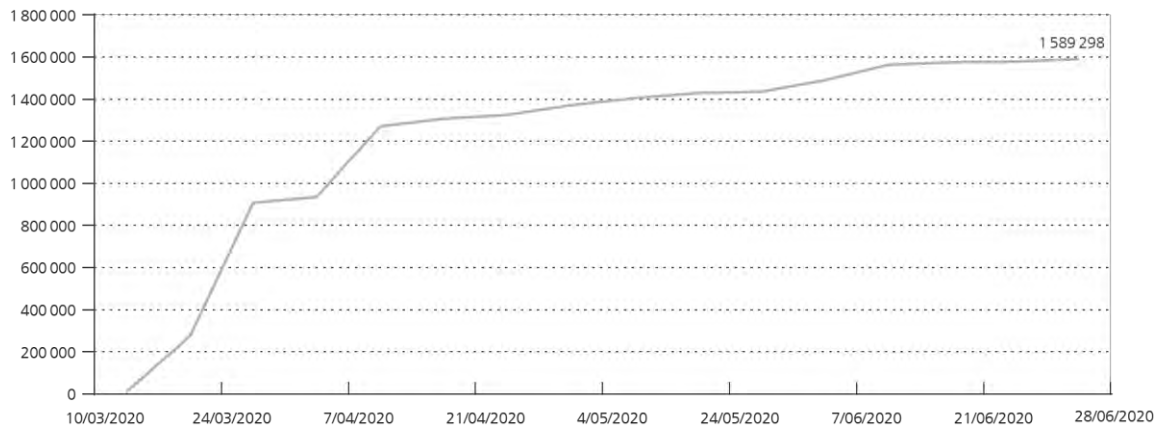
Source: ONEM.

¹ Usage effectif pour raisons économiques, force majeure et suspension de crise pour employés; déclarations (DRS) liées au COVID-19.

Globalement, au plus fort de la crise, en avril 2020, des employeurs ont exprimé l'intention de placer près de 1 200 000 travailleurs en chômage temporaire, c'est environ 40 % des salariés du secteur privé. Finalement, 1 000 000 ont bénéficié d'allocations. C'est nettement plus que ce qui avait été observé au cours de la Grande Récession, où le chômage temporaire pour raison économique et force majeure avait culminé à un peu moins de 230 000 unités en mars 2009. L'indemnisation d'un nombre aussi important de travailleurs a été rendue possible par la

simplification administrative de l'enregistrement et grâce à l'engagement sans faille du personnel de l'ONEM. Au total, au 21 juin, l'ONEM avait traité des demandes d'accès au chômage temporaire pour force majeure COVID-19 pour 1 600 000 travailleurs. D'après des données encore partielles, en juin, le nombre de demandes d'accès s'élevait à 489 000, soit 15% des salariés du secteur privé. Ces chiffres sont susceptibles d'évoluer au cours de semaines à venir.

Graphique 8 - Nombre de dossiers traités pour des demandes d'accès au chômage temporaire
(situation au 21 juin 2020)



Source: ONEM

En raison des mesures de confinement et/ou en fonction de la nature de l'activité et des réactions des consommateurs confrontés à l'épidémie, l'usage du chômage temporaire a varié selon les branches. Il a été particulièrement utilisé dans les branches du commerce de détail (en dehors des commerces d'alimentation et des pharmacies exemptés de fermeture), dans la restauration, mais aussi dans la construction et les transports, branches non contraintes à la fermeture mais dont l'activité a été rendue difficile en raison des mesures de distanciation sociale et de la fermeture des frontières.

Proportionnellement à l'emploi salarié privé, les branches les plus impactées sont les services relatifs aux bâtiments et aménagements paysagers (90 à 100 % de mars à mai), le commerce et la réparation auto-moto (54 à 74 %), la restauration (65 à 72 %) et les travaux de construction spécialisés (65 % en mars et avril, 35 % en mai). Dans les branches du commerce de gros et de détail et les transports terrestres, plus de quatre salariés sur dix ont bénéficié du dispositif de chômage temporaire en mars et avril, plus d'un tiers en mai. Dans le commerce de détail, l'impact a été fort hétérogène, puisque certains pouvaient rester ouverts, comme les commerces d'alimentation ou les pharmacies, tandis que les autres étaient contraints à la fermeture. Dans ce contexte, les belges se sont tournés vers le commerce en ligne pour se procurer des biens non alimentaires. Selon *Safeshops*, l'association qui promeut l'e-commerce en Belgique, ces ventes en ligne auraient doublé⁸. Les commerces qui disposaient déjà d'un site en ligne ont évidemment eu plus de facilité à suivre ce mouvement. D'après l'association, la moitié des achats en ligne ont été réalisés sur des sites belges, dont la part de marché croît d'année en année⁹. A la suite de la pandémie, les consommateurs belges se sont également davantage tournés vers les producteurs locaux, spécialement pour les produits alimentaires. Sur la base de données encore partielles de juin, le classement des branches les plus impactées -proportionnellement à leurs effectifs- a été modifié

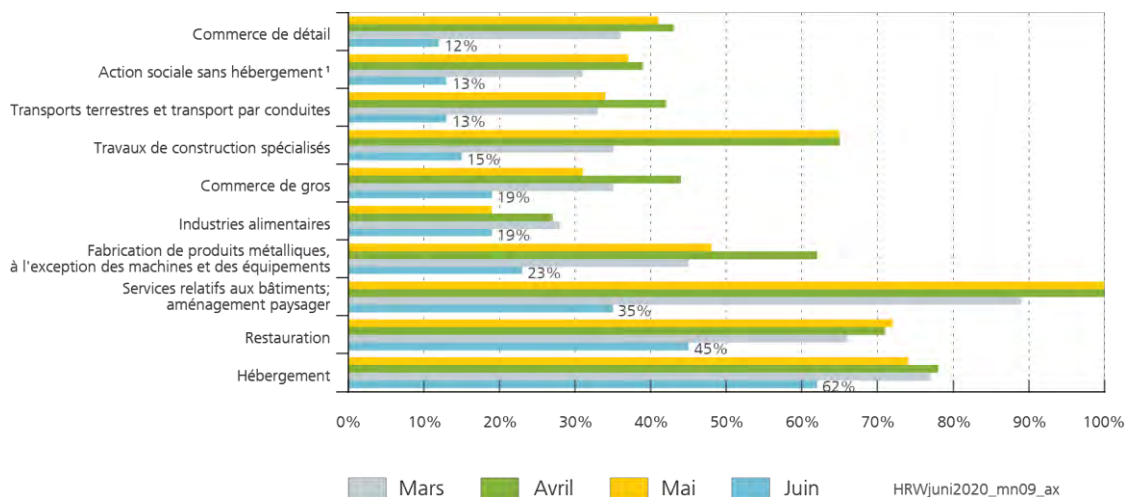
⁸ <https://plus.lesoir.be/289491/article/2020-03-24/coronavirus-le-commerce-non-alimentaire-est-en-plein-boom>

⁹ <https://www.marketing.be/inspire-content/fr/la-crise-du-coronavirus-fait-exploser-le-commerce-mais-il-y-a-aussi-des-perdants>

par les mesures de déconfinement progressives propre à chaque secteur. En juin, ce sont les branches de l'hébergement (plus de 60 % de l'effectif de la branche est couvert par une demande d'accès au chômage temporaire), de la restauration (45 %) et les services relatifs aux bâtiments qui se retrouvent dans le top trois des demandes d'accès au dispositif proportionnellement à leur emploi respectif.

Graphique 9 - Chômage temporaire déclaré (DRS) lié au coronavirus

(top 10 des branches ayant introduit le plus de demandes en juin 2020, situation au 6 juillet, pourcentage de ces demandes dans l'emploi salarié privé de la branche)



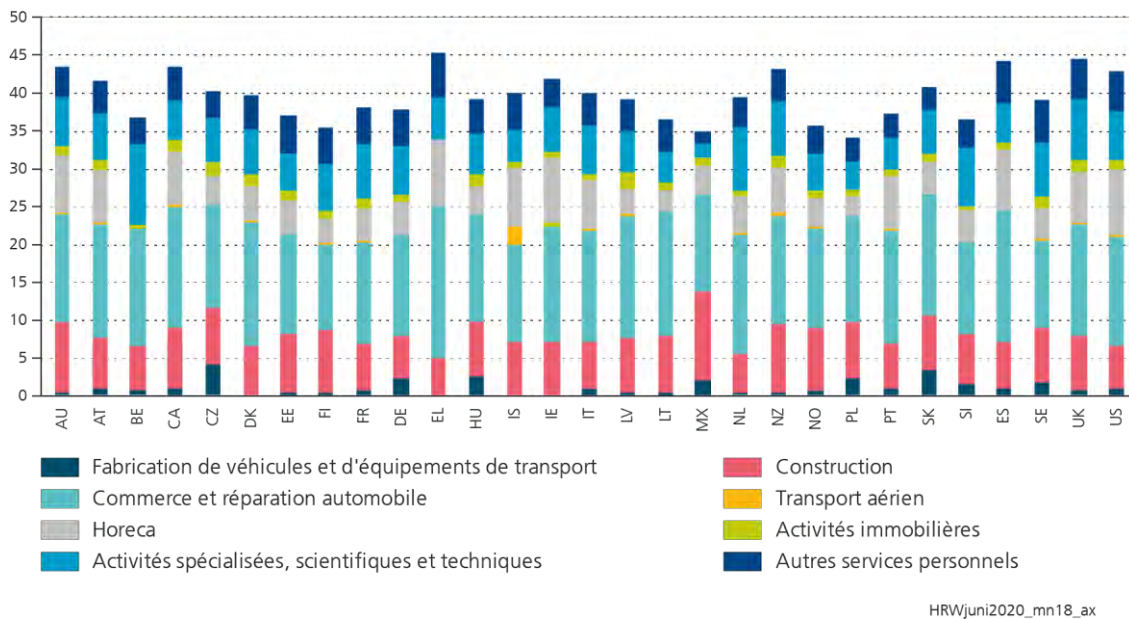
Sources: ICN, ONEM.

¹ Aide à domicile, accueil de jeunes enfants, accueil d'adultes ou d'enfants handicapés ou de personnes âgées.

Notons que les travailleurs des titres-services ont été particulièrement touchés, la plupart de ces activités ayant été interrompues durant la période de confinement. En avril, le nombre de titres remboursés a chuté de 74 % par rapport à mars (qui avait déjà accusé un recul de 7 % par rapport à février). En mai, il a toutefois déjà entamé un rebond (+ 31 % par rapport à avril).

Selon une étude de l'OCDE, les secteurs économiques les plus directement touchés par le lockdown représentent 40 % de l'emploi total en moyenne dans les pays de l'OCDE. Ces secteurs correspondent à la fabrication de moyens de transports, à la construction, au commerce de gros et de détail, au transport aérien, à l'hébergement et à la restauration, à l'immobilier, aux services professionnels et d'autres services personnels (par exemple la coiffure). L'impact d'une fermeture varie selon le secteur, car certains, comme la vente au détail de produits alimentaires, ont continué de faire du commerce tandis que de nombreux autres, tels que les restaurants et les cinémas, connaissent un arrêt complet de leurs activités.

Graphique 10 - Secteurs les plus touchés par les mesures de confinement, comparaison internationale
(en pourcentage de l'emploi total, 2018 ou dernière année disponible)



Source: OECD.

Note: Les secteurs économiques sont définis à l'aide de la classification CITI: fabrication de véhicules automobiles et d'autre matériel de transport (29-30), construction (41-43), commerce de gros / de détail et réparation de véhicules automobiles (45-47), transport aérien (51), activités d'hébergement et de restauration (55-56), activités immobilières (68), activités professionnelles, scientifiques et techniques (69-75), arts, spectacles et loisirs (90-93) et autres activités de services (94-96). Les deux derniers sont regroupés comme autres services personnels dans le graphique.

L'ONEM dispose d'indications quant à l'intensité prévue de l'usage fait du chômage temporaire, c'est-à-dire du nombre de jours chômés sur le mois. Les demandes sont comptabilisées selon que le nombre de jours sur le mois est inférieur à 6 jours, entre 6 et 12 jours, entre 13 et 19 jours ou supérieur à 20 jours.

Tableau 5 - Chômage temporaire déclaré (DRS) lié au coronavirus selon le nombre de jours
(situation au 6 juillet 2020)

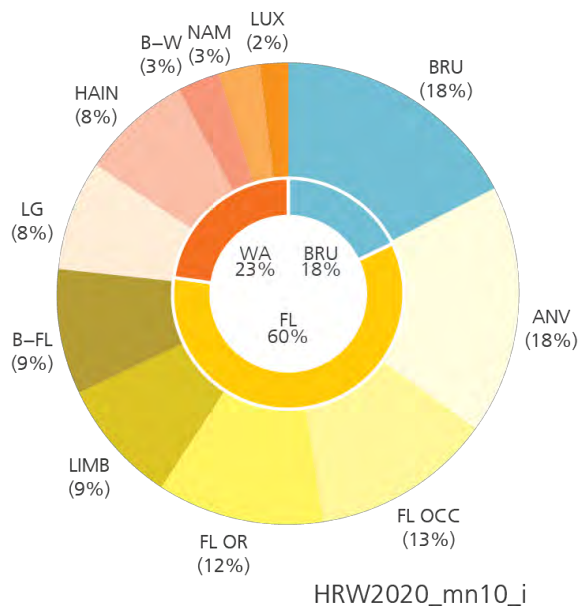
	< 6 jours	6-12 jours	13-19 jours	20 jours et plus
Mars 2020	30%	62%	7%	1%
Avril 2020	20%	23%	23%	34%
Mai 2020	38%	32%	12%	18%
Juin 2020	50%	26%	10%	14%

Source: ONEM.

Les mesures de confinement ayant démarré à la mi-mars, le nombre de jours chômés en mars est en moyenne inférieur à celui d'avril. En mars 92 % des demandes correspondaient à des indemnités de 12 jours ou moins. En avril, celles-ci ne représentaient plus que 43 % du total,

avec 34 % des demandes pour 20 jours ou plus. En mai, la proportion de demandes pour des durées inférieures ou égales à 12 jours est remontée à 70 %. En juin, la part des demandes pour moins de six jours sur le mois a fortement augmenté: elle représentait la moitié de l'ensemble des demandes.

Graphique 11 - Chômage temporaire déclaré (DRS) lié au coronavirus par région et province
(moyenne de mars à juin 2020, total hors étranger, situation au 6 juillet)



Source: ONEM.

Depuis le début de la crise, 60 % des demandes émanaient de la Flandre, 23 % de Wallonie et 18 % de Bruxelles. La province d'Anvers comptabilisait 18 % des demandes, venaient ensuite la province de Flandre occidentale avec 13 % des demandes et la Flandre orientale avec 12 % des demandes. Ces 3 provinces ainsi que la Région de Bruxelles-Capitale comptaient donc pour 60 % des demandes. Ces proportions par région et province sont assez stables depuis le début de la période de lockdown. Elles correspondent globalement à la répartition de l'emploi salarié privé entre régions. Bruxelles se démarque avec un recours proportionnellement légèrement plus élevé en raison de la présence de sièges sociaux d'où émanent des demandes concernant l'ensemble du pays.

Tableau 6 - Chômage temporaire déclaré (DRS) lié au coronavirus par région et branches d'activité
(top 10, répartition en pourcentage par région (hors étranger), moyenne de mars à juin 2020, situation au 6 juillet)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	28	58	15
Commerce de détail	23	54	24
Restauration	25	49	26
Commerce de gros	9	73	18
Travaux de construction spécialisés	8	59	33
Activités liées à l'emploi	25	71	4
Action sociale sans hébergement ¹	12	66	22
Commerce et réparation autos-motos	10	60	30
Transports terrestres et transport par conduites	12	63	25
Construction de bâtiments; promotion immobilière	9	52	39
Total	18	60	23

Source: ONEM.

¹ Aide à domicile, accueil de jeunes enfants, accueil d'adultes ou d'enfants handicapés ou de personnes âgées.

La répartition sectoriel présente des spécificités par région. À Bruxelles, on constate une surreprésentation des demandes dans les secteurs des services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager, dans la restauration et dans les activités liées à l'emploi; en Flandre, dans les secteurs du commerce de gros et dans les activités liées à l'emploi; en Wallonie, dans la construction de bâtiments et la promotion immobilière, dans les travaux de construction spécialisés et dans le commerce et la réparation auto-moto.

Le SPF ETCS¹⁰ a examiné les caractéristiques individuelles des chômeurs temporaires et a constaté que les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'être en chômage temporaire en avril (58 % des chômeurs temporaires étaient des hommes, contre 51 % du total des salariés). En mai, leur surreprésentation est plus limitée, en raison de la reprise des activités dans des secteurs où ils sont fortement représentés, comme la construction et l'industrie.

Au regard de la répartition par âge, une légère surreprésentation des jeunes par rapport à leur poids dans l'ensemble des travailleurs est constatée en avril et mai. Dans les paiements déjà effectués (jusqu'en mai), on observe également une légère surreprésentation des hommes et des jeunes (20-25 ans) parmi les chômeurs temporaires. En ce qui concerne le niveau d'éducation, le plus marquant est la surreprésentation des personnes peu qualifiées (en avril, 23 % de plus que sur la base du ratio de la population totale des salariés) et, dans une moindre mesure, des personnes moyennement qualifiées (+ 5 %) et la sous-représentation des personnes hautement qualifiées (-28 %). En mai, la surreprésentation des travailleurs peu qualifiés est toujours d'actualité, quoique moins prononcée (16 % de plus que leur part dans le total des salariés).

En mars, 75 % des chômeurs temporaires avaient un salaire brut de référence compris entre 1 500 et 3 000 euros. 91 % d'entre eux avaient un salaire inférieur à 3 500 euros. Les deux pourcentages diminuent légèrement en avril et mai, tandis que la part des salaires de référence supérieure à 3 500 augmente quelque peu (14 % en mai). Il se pourrait qu'une large proportion des travailleurs

¹⁰ Monitoring WG Social Integration COVID-19.

mis en chômage temporaire ait un profil vulnérable (voir aussi section 1.1.5). Pour une étude plus détaillée du chômage temporaire selon la classe de revenu, voir chapitre 2.

L'analyse des mouvements au mois d'avril 2020¹¹ révèle que les personnes restées au chômage temporaire constituent la plus grande part avec 74 % (63 % de personnes pour lesquelles le nombre de jours au chômage temporaire a augmenté et 10 % dont le nombre de jours est resté stable ou a diminué). La part de nouvelles entrées dans le chômage temporaire s'élève à 21 % et celle des sorties à 5 %. Au mois de mai, une autre dynamique est observée, indiquant une légère reprise de l'activité: les entrées constituent 4 % du total, les sorties 24 % et les personnes restant au chômage temporaire 72 % (12 % de personnes pour lesquelles le nombre de jours au chômage temporaire a augmenté et 60 % dont le nombre de jours est resté stable ou a diminué). Les secteurs qui connaissent les proportions de sorties les plus importantes sont la construction, l'agriculture, sylviculture et pêche, et les industries extractives. Les secteurs qui gardent les parts les plus importantes de travailleurs en chômage temporaire sont l'hébergement et restauration, les activités extraterritoriales, les autres activités de services et les arts, spectacles et activités récréatives.

En mars 2020, 1,7 % des personnes au chômage temporaire était un mois plus tard au chômage complet (soit 17 819 sur 1 032 516 personnes) et au mois d'avril 2020, cette proportion était de 1,5 % (soit 18 481 sur 1 231 298 personnes). Les données de 2019 montrent qu'en mars 1,2 % des personnes au chômage temporaire était un mois plus tard au chômage complet (soit 1 577 sur 126 233 personnes) et en avril, cette proportion était de 1,3 % (soit 1 195 sur 88 790 personnes). Si, en proportion, l'augmentation du passage vers le chômage complet est restée limitée, en valeur absolue, compte tenu des effectifs concernés, le passage vers le chômage complet a très nettement progressé entre les mois de mars et avril 2019 et la même période de 2020.

1.1.3.2. Droit passerelle lié au coronavirus

Les indépendants dont l'activité a été obligatoirement interrompue ou dont les activités se sont arrêtées au moins sept jours consécutifs peuvent recourir au droit passerelle, un aide forfaitaire dépendant de la situation familiale¹². Parmi les indépendants en activité principale, un peu plus de 50 % ont bénéficié du droit passerelle coronavirus, soit une proportion plus importante que celle des salariés pour le chômage temporaire (environ 30 % en moyenne entre mars et juin). Les indépendants ont donc été proportionnellement plus nombreux à faire appel aux mesures d'aide mises en place. Le travail de l'INASTI et des Caisses d'assurance sociale a permis de répondre rapidement aux demandes de soutien financier sous la forme du droit passerelle. Au 24 juin, 499 651 dossiers avaient été traités, dont 416 111 approuvés. Par ailleurs, 78 722 dossiers avaient été refusés. Ces chiffres ne sont cependant pas définitifs, les demandes pour mars peuvent être introduites jusqu'en septembre; pour avril, mai et juin, le délai d'introduction de la demande court jusqu'à la fin de l'année 2020.

Les indépendants des branches des services, du commerce et de la construction y ont recouru plus fréquemment que ceux des autres branches. Ces données sont basées sur la nomenclature d'activité de l'INASTI, qui diffère de la classification NACE de l'ICN¹³.

¹¹ C'est-à-dire les nouvelles entrées dans le chômage temporaire, les personnes qui restent au chômage temporaire et les sorties soit vers l'emploi soit vers le chômage complet.

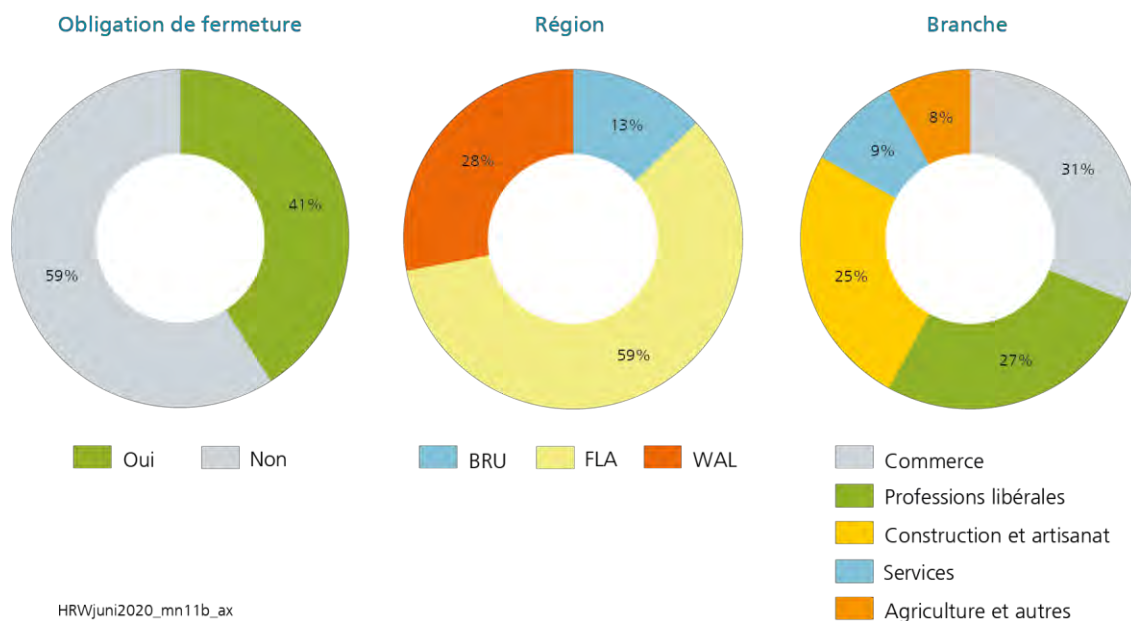
¹² Voir section 2.5. pour une description complète du dispositif.

¹³ Industrie: industrie, construction, transport, sécurité...; commerce: commerce, horeca, banques et assurances, divertissements, etc. ; professions libérales: médecins, enseignants, professions scientifiques, lettres, arts, avocats, ingénieurs, architectes, informaticiens etc.; services: soins de beauté, professions à caractère manuel comme garagistes ou réparateur TV ; divers: professions non identifiées.

Parmi les demandes de droit passerelle, 59 % proviennent de la Flandre, 28 % de Wallonie et 13 % de Bruxelles. Elles concernent des hommes dans 64 % des cas et 41 % sont liées à des fermetures contraintes.

Graphique 12 - Estimation des demandes de droit passerelle et répartition selon l'obligation de fermeture, la région et la branche d'activité

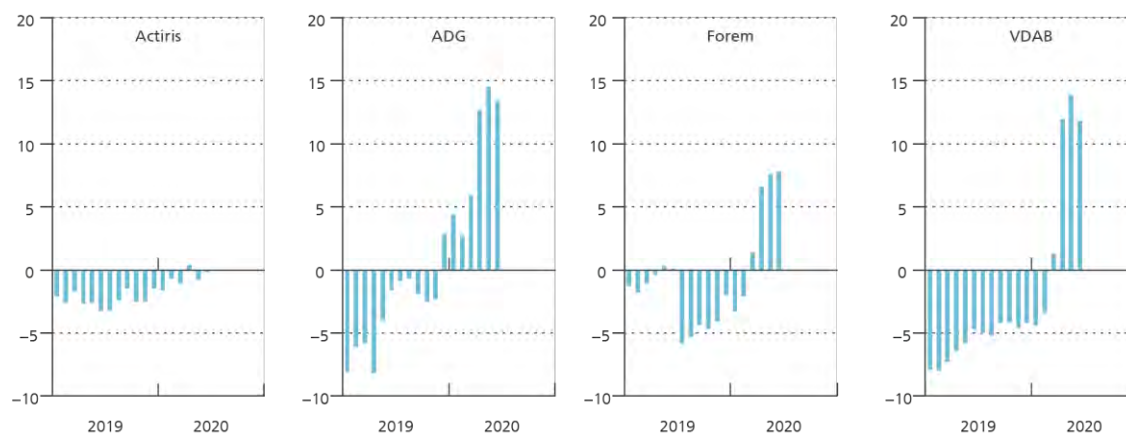
(en milliers et en pourcentage du total, situation au 24 juin)



Sources: ACASTI, INASTI, SPF Sécurité sociale, RGTI.

1.1.4. Évolution du chômage et des opportunités d'emploi

Graphique 13 - Demandeurs d'emploi inoccupés enregistrés par les services publics régionaux de l'emploi
(pourcentages de variation à un an d'écart par rapport au mois correspondant de l'année précédente)

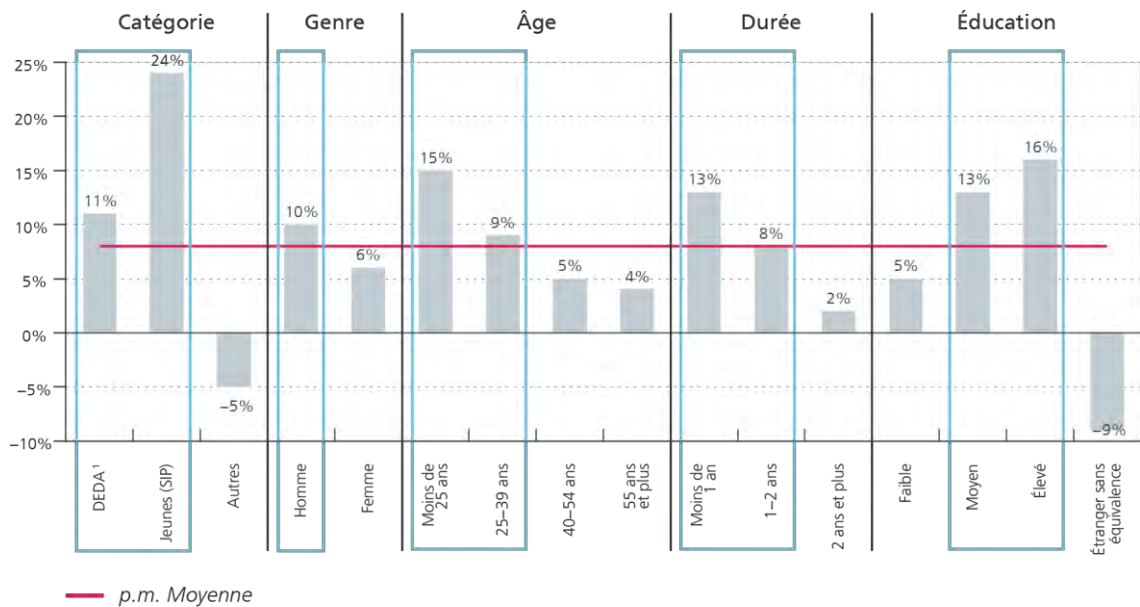


HRW2020_mn12_i

Sources: Actiris, ADG, Forem, ONEM, VDAB.

L'utilisation sans précédent du chômage temporaire ou du télétravail pour sauvegarder l'emploi n'ont pas empêché le nombre de chômeurs de repartir à la hausse, après cinq années de recul ininterrompu. Le nombre de DEI a rebondi dès le mois de mars (+4 000 unités à un an d'écart), mais l'impact s'est fait plus fortement sentir en avril (+ 35 000 unités à un an d'écart) et l'augmentation s'est poursuivie ensuite mais dans une moindre mesure (+38 000 à un an d'écart en mai et + 35 500 en juin).

Graphique 14 - DEI inscrits auprès des SPE par caractéristiques
(variation en pourcentage à un an d'écart, juin 2020)



HRW2020_mn13_ax

Source: ONEM.

¹ DEDA: demandeur d'emploi demandeur d'allocation; SIP: stage d'insertion professionnelle.

Note: dans les données du VDAB, la catégorie « étranger sans équivalence » n'est pas mentionnée.

L'augmentation du nombre de DEI est proportionnellement plus importante pour certaines catégories de demandeurs d'emploi. Jusqu'à présent c'est le cas des chômeurs indemnisés (+11% à un an d'écart ou +32 600 en nombre absolu) et surtout des jeunes en stage d'insertion (+24% ou +8 500 unités), des hommes (+10% ou +23 400 unités, contre +6% ou +12 100 unités pour les femmes), des jeunes de moins de 25 ans (+15% ou +10 600 unités), et dans une moindre mesure des 25-39 ans (+9% ou +15 500 unités). Les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'être engagés sous contrats précaires (intérim, contrat à durée déterminée...) et les premiers à être impactés en cas de baisse de l'activité.

Alors qu'accéder à et conserver un emploi est réputé de plus en plus malaisé pour les personnes faiblement éduquées, ce sont actuellement les personnes moyennement et surtout hautement éduquées qui contribuent le plus à la hausse à un an d'écart du nombre de DEI. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les personnes moins qualifiées caractérisent le chômage structurel, tandis que les hautement éduquées sont associées au chômage conjoncturel ou frictionnel. Dans le contexte actuel, ce sont particulièrement les personnes jeunes, hautement qualifiées et engagées sous contrats temporaires qui éprouvent des difficultés à (re-)trouver rapidement un emploi ou qui entrent dans la demande d'emploi. En nombres absolus, la hausse observée en juin par rapport au mois correspondant en 2019 se décompose comme suit: il s'agit de 18 900 personnes moyennement éduquées (+13%), 11 200 personnes hautement éduquées (+16%), 8 800 personnes peu éduquées (+5%) tandis qu'on dénombre 3 400 personnes sans équivalence de diplôme (souvent des personnes d'origine étrangère) en moins comparativement à juin 2019 (-9%).

Tant les durées inférieures à un an que les durées intermédiaires, entre un et deux ans, subissent cette augmentation (moins d'un an, +25 200, soit +13% et 1 à 2 ans +6 200 ou +8%). Les demandeurs d'emploi dont la formation a été interrompue par le lockdown en mars ont été réintégrés dans les chiffres des DEI. Cette situation explique d'ailleurs en partie pourquoi on

constate dès le mois de mars une augmentation des durées de chômage courtes mais aussi intermédiaires (jusqu'à deux ans).

Notons que la crise du coronavirus a également eu des répercussions sur le fonctionnement des SPE. Pour certains publics, en particulier ceux qui ne maîtrisent ni les langues nationales ni l'outil numérique, l'arrêt des rendez-vous en direct avec des conseillers a rendu difficile leur inscription comme demandeur d'emploi (comme en témoigne le recul des DEI ne possédant pas d'équivalence de diplôme). Les inscriptions libres (inclues dans la catégorie des autres DEI) se sont également affichées en recul.

La baisse des sorties du groupe des DEI, due notamment aux mesures de confinement et à l'arrêt des recrutements dans de nombreux secteurs, a fortement contribué à la hausse du nombre de DEI observée dès le mois de mars.

Comme le montre le graphique ci-dessous, les offres d'emploi reçues par les SPE se sont taries lors de l'entrée en vigueur des mesures de confinement. Nombre d'entreprises ont interrompu leurs procédures de recrutement en cours, en dehors des recrutements pour les secteurs essentiels comme la santé ou la logistique. En mai, toutefois, on observe une légère reprise du nombre d'offres transmises aux SPE comparativement au mois d'avril.

Les enquêtes sur les postes vacants, dont les derniers résultats disponibles portent sur le premier trimestre de 2020, montrent un repli du nombre de postes vacants entre le 4^{ème} trimestre de 2019 et le premier de 2020 de 7 %¹⁴. Les postes vacants se chiffraient à 129 200 au premier trimestre 2020 (avec un taux de vacance d'emploi de 3,2 %) contre 139 000 au dernier trimestre de 2019 (3,4 %). C'est en Flandre que la problématique des postes vacants est la plus aigüe, avec un taux de vacance d'emploi de 3,6 % (86 600 emplois vacants comptabilisés), suivie de Bruxelles, avec 3,2 % (18 000 emplois vacants) et la Wallonie de 2,4% (24 600 emplois vacants). Durant le premier trimestre 2020, une hausse du taux de vacance a été observée pour les branches de l'information et communication et celle des services non marchands, tandis qu'il baissait dans l'horeca.

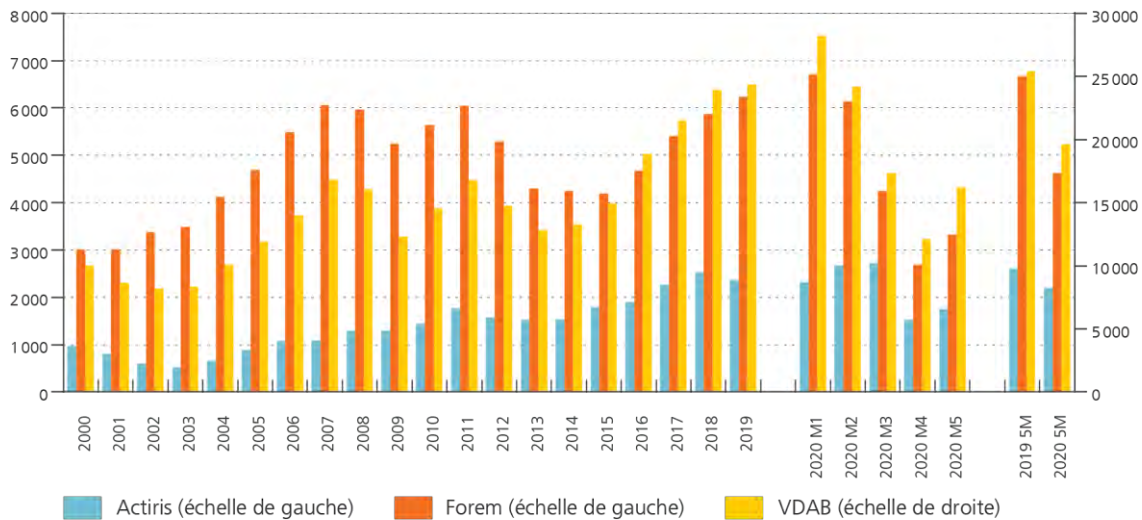
Face à la chute des opportunités d'emploi, le gouvernement fédéral a décidé de geler temporairement la dégressivité des allocations de chômage (voir chapitre 2 pour plus de détails).

¹⁴ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants>.



Graphique 15 - Évolution des opportunités d'emploi

(moyenne mensuelle des offres d'emploi reçues par les services publics de l'emploi régionaux via le circuit ordinaire)



HRW2020_mn14_i

Sources: Actiris, Forem, VDAB.

Afin de limiter les risques d'enlisement dans le chômage et de soutenir la relance, les SPE ont mis en place des mesures accélérées d'accompagnement. Ainsi, une personne primo inscrite, licenciée en raison du COVID-19, et considérée comme ayant une forte employabilité reçoit des offres d'emplois endéans 48h après son inscription. Durant la crise du coronavirus, les SPE ont également identifié les demandeurs d'emploi disposés à pallier les manques d'effectifs dans les secteurs en demande.

1.1.5. Les effets de la crise COVID-19 sur les inégalités

Alors que le système de chômage temporaire a permis de réduire l'impact de la crise COVID-19 sur l'emploi, les effets (attendus) n'en demeurent pas moins répartis de façon inéquitable avec pour incidence une possible accentuation des inégalités déjà existantes. C'est en tout cas ce qui ressort d'une étude d'Adams-Prassl et al (2020) portant sur les Etats-Unis, le Royaume-Uni et l'Allemagne. Alors que les effets négatifs sur l'emploi sont plus limités en Allemagne grâce au système de chômage temporaire, les inéquités sont observées dans les trois pays.

Ce phénomène n'est pas lié aux caractéristiques de la crise actuelle, bien que certains groupes sont affectés différemment par rapport aux crises économiques 'classiques'. En effet, pour les personnes issues de milieux défavorisés ou minoritaires, le système d'éducation, le marché du travail et l'environnement de travail perpétuent souvent les inégalités de départ (Flores et al 2020). Durant les crises, ce phénomène est souvent renforcé. L'abondance de main-d'œuvre lors du recrutement ouvre un champ plus large à de possibles discriminations. C'est l'inverse lorsque le marché est plus tendu et que les entreprises font face à des pénuries. La discrimination devient alors plus coûteuse puisqu'il est moins aisé de trouver le bon profil pour le poste (Baert et al 2013).

Outre le fait que cela permette de refléter la société dans laquelle nous vivons, la diversité en termes d'âge, de genre ou d'origine au sein d'une entreprise peut être bénéfique pour ses performances. Inclure des personnes qui ont une autre façon de penser ou un point de vue différent permet de trouver des solutions originales aux problèmes rencontrés. De plus, la proximité avec

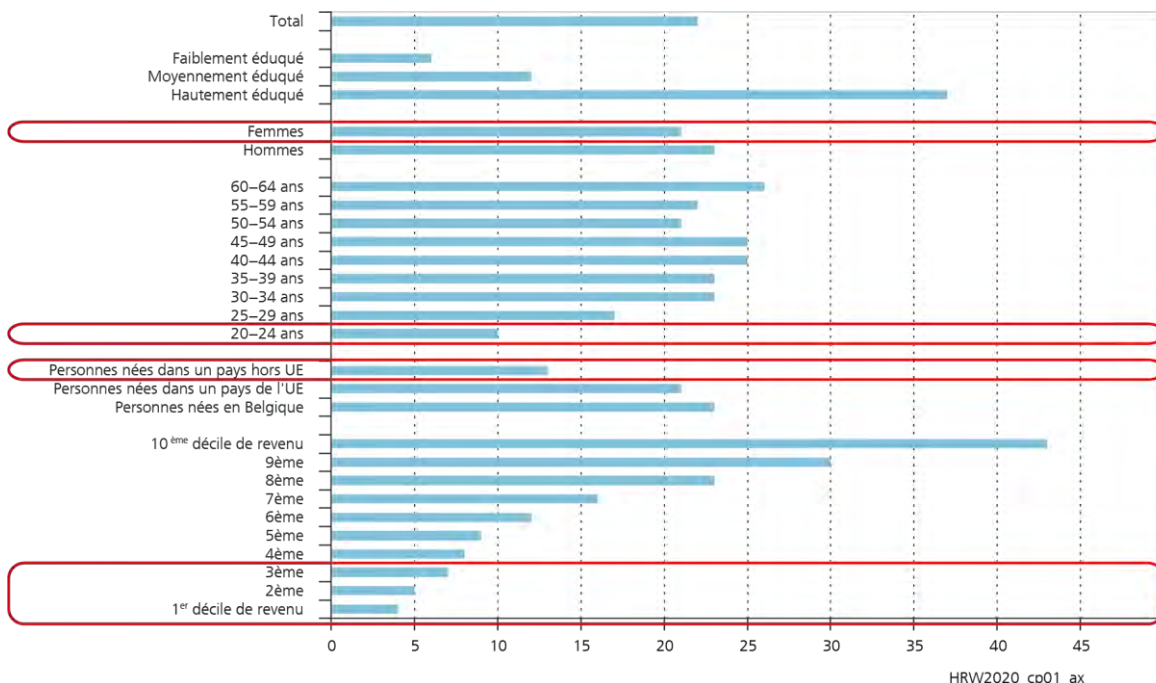
ces groupes cibles peut induire de nouvelles stratégies commerciales ou faciliter les investissements vers l'étranger.

Étant donné la nature de la crise et la promotion du travail à domicile, on peut, sur la base du taux d'accès au télétravail, déterminer les groupes étant le plus à risque de perdre leur emploi. Il s'agit des jeunes, des personnes ayant un faible niveau de revenu, des travailleurs avec un faible niveau d'éducation, des femmes et des travailleurs d'origine étrangère. Ces groupes, en plus de ceux en incapacité de travail ou au chômage, sont également identifiés comme ayant connu une réduction de leur bien-être. Les principaux déterminants de cette baisse de bien-être, plus marquée que ce qui avait été observé pendant la crise de 2008, sont la santé, les relations sociales et le niveau de vie (Joskin et Henry 2020).

Notons toutefois que ce ne sont pas les caractéristiques en tant que telle des travailleurs qui déterminent leur faculté à télétravailler mais bien les postes qu'ils occupent ou le secteur dans lequel ils sont employés (Brussevich et al, 2020). Ce sont d'ailleurs ces postes ou secteurs que l'on retrouvera parmi les plus impactés par la politique de confinement mise en place pendant près de 3 mois¹⁵. C'est également ce qui ressort de l'analyse réalisée par Adams-Prassl et al (2020) où le fait d'avoir la possibilité de travailler de la maison réduit significativement la probabilité de perdre son emploi quelles que soient les caractéristiques personnelles. En contrôlant pour la profession ou le secteur d'activité, toutefois, ils continuent à observer un impact négatif significatif. Cela suggère que la part de l'emploi qui peut être fait de la maison, ou le nombre de tâches télétravaillables, au sein d'une même profession joue également un rôle.

Graphique 16 - Utilisation régulière ou occasionnelle du télétravail selon les caractéristiques des travailleurs

(en pourcentage du total de l'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans, 2018)



Source: Statbel (microdonnées EFT).

¹⁵ Voir aussi section 1.1.3.1. sur l'usage du chômage temporaire et 3.4.1. sur le télétravail.

1.1.5.1. Les jeunes

En cas de récession, les jeunes travailleurs sont les premiers à être licenciés. Ce sont également ceux qui disposent du plus faible niveau d'épargne et dont les dépenses sont dès lors plus sensibles au niveau de revenu. En cas de non-compensation financière cela peut accentuer la récession via une diminution constante de la demande agrégée (Patterson 2020). Les données de l'ONEM relatives au chômage temporaire montrent effectivement une légère surreprésentation des jeunes de 20 à 24 ans par rapport à leur part dans l'emploi pour les données d'avril et de mai (Monitoring WG SIC-19). Ces constatations sont vraies dans d'autres pays, notamment en Norvège (Alstadsaeter et al 2020), au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et en Allemagne (Adams-Prassl et al 2020, Blundell et al 2020, Crossley et al 2020). C'est aussi ce que constate l'étude réalisée par Brussevich et al (2020) pour 35 pays développés et émergents où les jeunes font partie des groupes les plus vulnérables. L'analyse multivariée proposée par Alstadsaeter et al (2020) pour la Norvège montre toutefois que lorsqu'on contrôle pour la profession et/ou le secteur d'activité mais également pour l'ancienneté dans l'entreprise l'effet est inverse. Cela suggère qu'au sein d'une même profession ou d'un même secteur, ce sont les travailleurs plus âgés, pour une même ancienneté dans l'entreprise, qui ont un plus grand risque d'être licenciés.

Les moins de 25 ans sont à l'aube de leur carrière et pourront sans doute retrouver un emploi une fois la reprise amorcée, il a cependant été démontré qu'entrer sur le marché du travail lors d'une récession porte des conséquences tout au long de la carrière. La littérature montre notamment qu'un épisode de chômage apparaissant tôt dans la carrière a des effets de long terme sur les perspectives de salaire et d'emploi des travailleurs avec le risque qu'ils restent éloignés du marché du travail pour de longues périodes (voir par exemple, Gregg 2001, Gregg and Tominey 2005, Cockx et Picchio 2011, Scarpetta et al 2010).

1.1.5.2. Les personnes ayant un faible niveau de revenu

À l'instar des jeunes, les travailleurs à bas revenu sont plus exposés aux fluctuations de l'activité économique (Adams-Prassl et al 2020, Blundell et al 2020, Alstadsaeter et al 2020). Les données de l'ONEM montrent ainsi que 75 % des chômeurs temporaires avaient un salaire de référence compris entre 1 500 et 3 000 € brut par mois. C'est 91 % des chômeurs temporaires si on considère un revenu inférieur à 3 500 € (Monitoring WG SIC-19). La perte de revenus engendrée leur laisse peu de marge de manœuvre pour les dépenses exceptionnelles/imprévues (ex: réparation dans la maison, etc.). Selon l'enquête en ligne menée conjointement par Microsoft et la Banque Nationale et à laquelle près de 5 700 personnes ont participé en mai 2020, les pertes moyennes sont particulièrement significatives pour les ménages aux revenus les plus faibles. Cela est notamment dû aux secteurs dans lesquels ils travaillent, plus durement touchés par la crise et pouvant moins souvent avoir recours au télétravail. La vulnérabilité de ces personnes est d'autant plus grande que ce sont aussi ceux qui disposent de peu de réserves d'épargne. D'après cette enquête, environ 45% des travailleurs à bas revenus (jusqu'à 2 500 € par mois) ont un coussin d'épargne de moins d'un mois contre 9% seulement des hauts revenus (plus de 4 000 €).

D'après l'enquête menée par l'Université d'Anvers, la KULeuven et l'Université de Gand auprès des CPAS flamands, le nombre de demandes pour un revenu d'intégration a augmenté en avril 2020. Ces demandes ont notamment émané des personnes isolées et des personnes avec une charge de famille mais également des jeunes et des étudiants. L'enquête se renseigne également sur les problématiques spécifiques soulignées par les (nouvelles) personnes inscrites au CPAS. Les résultats montrent un besoin accru de biens de première nécessité, telle que la nourriture. De nombreuses personnes font également face à une augmentation des dépenses et demandent une avance sur le revenu perçu afin de faire face aux incertitudes et difficultés de court terme.

Plusieurs mesures ont été prises afin de palier à cette situation d'extrême précarité. Le gouvernement fédéral a prévu l'octroi de subsides aux CPAS à hauteur de 3 millions d'euros afin de

soutenir financièrement les bénéficiaires qui n'auraient plus accès aux banques alimentaires¹⁶. En parallèle, un subside de 276.000 euros sera versé aux différents grands acteurs de l'aide alimentaire afin qu'ils puissent acheter directement des produits de première nécessité. Le 9 mai, le gouvernement fédéral a décidé d'allouer une subvention supplémentaire de 15 millions d'euros aux CPAS en vue de leur permettre d'octroyer des aides matérielles, sociales, médicales, médico-sociales ou psychologiques aux usagers qui ont perdu une partie de leur revenu dans le cadre du COVID-19 et ne peuvent plus faire face à des dépenses quotidiennes ou liées à des soins médicaux¹⁷. En juin, un accord a été trouvé pour dégager une enveloppe de 100 millions d'euros à destination des CPAS qui sera dédiée aux personnes en difficulté afin d'étendre le bénéfice des mesures sociales décidées précédemment. Pour combler les frais de fonctionnement liés à une charge de travail supplémentaire, les CPAS recevront une aide complémentaire de 10 millions d'euros.¹⁸

Le gouvernement fédéral souhaite également proposer une prime unique de 250€ aux bénéficiaires du revenu d'intégration, aux personnes porteuses d'un handicap ainsi qu'aux pensionnés qui bénéficient de la GRAPA¹⁹.

1.1.5.3. Les travailleurs avec un faible niveau d'éducation

L'écart le plus marqué au niveau de l'accès au télétravail est celui selon le niveau d'éducation du travailleur. Alors que 37 % des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur peuvent effectuer leur travail à distance, ce n'est le cas que pour 12 % des travailleurs diplômés du secondaire supérieur et pour 6 % de ceux ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Cela s'explique notamment par le fait que ces travailleurs exercent plus souvent des fonctions avec des tâches manuelles, dans des secteurs présentant en moyenne une plus faible proportion de possibilité de travail à distance. Les travailleurs disposant d'un niveau d'éducation plus faible sont surreprésentés dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce, du transport et de l'horeca. À l'inverse, les travailleurs hautement éduqués sont surreprésentés dans l'information et la communication, les activités financières et d'assurance, les activités immobilières et l'enseignement autant d'activités où le télétravail est plus largement répandu et qui ont été moins massivement impactées par les règles prises en matière de confinement.

Ce constat ressort également des données relatives au chômage temporaire fournie par le Monitoring du WG SIC puisque les travailleurs peu éduqués sont nettement surreprésentés (+23 % par rapport à leur part dans l'emploi) et les hautement éduqués nettement sous-représentés (-28 %). Comme indiqué dans la première partie de ce rapport, cela est quelque peu différent si l'on se réfère aux données des demandeurs d'emploi inoccupés. En effet, l'augmentation la plus forte s'observe ici pour les personnes hautement éduquées bien qu'ils demeurent sous-représentés au sein des DEI par rapport à leur part dans le total de l'emploi. Ces premières statistiques ne sont qu'une première approximation des effets de la crise et plusieurs mois seront encore nécessaires afin de mesurer plus précisément les catégories qui entreront dans le système de chômage et celles qui reprendront leur emploi après le passage au chômage temporaire.

Ici encore, plusieurs études menées sur d'autres pays ont également montré une incidence plus marquée pour les travailleurs plus faiblement qualifiés (Kantamneni 2020, Mongey et al 2020, Blundell et al 2020).

¹⁶ Arrêté royal du 31 mars 2020 portant des mesures d'urgence en matière d'aides alimentaires à destination des publics cibles des centres publics d'action sociale.

¹⁷ <https://www.luttepauvrete.be/wp-content/uploads/sites/2/2020/05/200515-aperçu-covid-19-FR.pdf>.

¹⁸ <https://www.sophiewilmes.be/de-nouvelles-mesures-pour-le-troisieme-volet-du-plan-federal-de-protection-sociale-et-economique/>.

¹⁹ <https://www.premier.be/fr/le-troisi%C3%A8me-volet-du-plan-f%C3%A9d%C3%A9ral-de-protection-sociale-et-%C3%A9conomique-est-en-pr%C3%A9paration>

1.1.5.4. *Les femmes*

La crise actuelle, de par sa nature, diffère des autres crises économiques rencontrées par le passé. L'emploi qui était généralement le plus impacté était celui des hommes puisqu'ils sont surreprésentés dans des secteurs tels que l'industrie ou la construction. Dans le cadre de la crise COVID-19, le secteur ayant été de loin le plus impacté est celui de l'horeca, secteur dans lequel la part des femmes est légèrement plus grande que dans l'emploi total (50 % contre 47 % de l'emploi total selon les données des EFT de 2018). Les femmes sont également plus présentes dans d'autres secteurs dont la fermeture totale ou partielle a été rendue obligatoire ou dans lesquelles la distanciation sociale n'était pas possible, il s'agit notamment de la branche des activités de services, incluant les travailleurs titres-services (cette branche comprend 59 % de femmes) et les autres services, notamment d'aides à la personne (63 %). À l'inverse, elles sont également plus présentes dans le secteur de l'enseignement (70 %), qui, bien que contraint à la fermeture, a maintenu le paiement des salaires de ses employés. Mais également dans le secteur des soins de santé (81 %) dont les activités ont été essentielles pendant toute cette période de crise. L'impact global sur l'emploi des femmes est donc difficile à estimer pour l'instant.

Les données relatives aux caractéristiques des chômeurs temporaires reprises dans le rapport du WG SIC font toutefois état d'une part plus élevée d'hommes par rapport à leur part dans l'emploi. Au niveau des demandeurs d'emploi inoccupé, la hausse est également plus marquée pour les hommes (+11 %) que pour les femmes (+6 %). Cela étant, si l'on compare les augmentations par rapport à ce qu'on avait pu observer lors de la crise de 2008, on remarque que l'effet est plus ou moins similaire pour les hommes mais nettement plus marqué pour les femmes (CSE, 2009). Ainsi alors qu'en février 2009 le nombre d'hommes DEI avait augmenté de 23 000 unités par rapport à l'année précédente, il n'avait crû que de 2 000 unités pour les femmes. En mai 2020, le nombre d'hommes au chômage croit de près de 26 000 personnes et le nombre de femmes de quasiment 13 000, soit un effet 6 fois supérieur à celui de la crise financière.

La fermeture des crèches et des écoles a également joué un rôle dans l'effet de la crise sur l'emploi des femmes. Déjà avant cette décision, la répartition des tâches au sein d'un ménage était relativement inéquitable. Ainsi, selon Eurostat, en 2016, 89 % des femmes s'occupaient quotidiennement des enfants en Belgique contre 75 % des hommes. Les différences sont encore plus frappantes pour les tâches ménagères puisque 81 % des femmes cuisinent ou font des tâches ménagères chaque jour alors que ce n'est le cas que pour 33 % des hommes. Lors du confinement, la fermeture du système de garde d'enfant a impliqué que les ménages où les deux parents travaillent ont dû gérer leur emploi du temps entre travail et éducation des enfants. La charge incombant d'habitude aux mères, ce sont sans doute elles qui en ont assumé la plus grande part.

L'analyse réalisée par Alstadsaeter et al (2020) pour la Norvège montre que le risque de licenciement ou de mise au chômage temporaire est plus grand pour les parents et ce particulièrement pour les mères, même lorsqu'ils contrôlent pour le secteur et la profession mais aussi lorsqu'ils contrôlent pour l'entreprise. Le fait d'avoir une plus grande probabilité de licenciement/chômage temporaire lorsque la femme a un jeune enfant serait donc un effet qui apparaît au sein d'une même firme et au sein d'une même profession. Cela peut vouloir dire que l'employeur tient compte du fait que la femme ait un enfant dans sa décision ou en commun accord avec la mère qui préfère être en chômage (temporaire) pour s'occuper de ses enfants. Mais cela peut aussi refléter la croyance de l'employeur selon laquelle la mère sera moins productive en raison de sa charge additionnelle de garde d'enfants.

L'effet de court terme de sortie du marché du travail ou de réduction du temps de travail devrait être persistant étant donné l'importance donnée à l'expérience. Les mères concernées auront dès lors une perspective de carrière et de revenu inférieure à ce qu'elles auraient pu obtenir sans cette contrainte.

La crise actuelle constitue pourtant également une opportunité pour l'égalité de genres. En effet, même si la charge des tâches supplémentaires a sans doute incombé plus aux femmes, les hommes également ont dû augmenter le temps consacré aux tâches ménagères et à la garde des enfants. Nous ne disposons pas d'information à cet égard pour la Belgique mais l'étude d'Andrew et al (2020) réalisée au Royaume-Uni durant la crise a montré que les mères mais aussi les pères ont rapporté avoir augmenté le temps consacré à leurs enfants de 3h30 comparé à ce qui ressortait d'une étude réalisée en 2015. Cela indique que même si l'écart dans les charges de famille n'est pas réduit, les deux parents ont pris leurs responsabilités en augmentant les tâches accordées aux enfants. Ce nouveau rôle acquis par le père pourrait changer la vision que les familles et les employeurs ont de la paternité et peut-être mener à des changements permanents des mentalités. Lors de la seconde Guerre mondiale, cela avait été le cas avec l'entrée des femmes sur le marché du travail. De nombreuses études ont montré que ce choc a eu un effet important et persistant sur l'emploi des femmes. La situation de crise actuelle pourrait transformer les comportements (Alon et al 2020) avec une contribution plus importante des pères dans la charge des enfants soit via le 'learning by doing', soit du fait de découvrir les tâches à effectuer pour les enfants au quotidien, soit en raison d'un attachement plus grand aux enfants lié au temps passé avec eux. L'effet sera sans doute d'autant plus grand dans les familles où il y a eu un transfert de charge de la femme vers l'homme si par exemple la femme travaillait dans un secteur essentiel et pas l'homme.

La généralisation du télétravail durant la crise et la flexibilité qui sera sans doute accrue à l'avenir constitue également un atout pour les femmes. En 2010, Goldin avait montré que le manque de flexibilité dans l'emploi, particulièrement dans le secteur financier et des affaires, restait l'une des principales sources expliquant les différences salariales entre hommes et femmes.

1.1.5.5. Les minorités ethniques

Les travailleurs immigrés seront potentiellement plus impactés par la crise actuelle notamment en raison du type d'emploi qu'ils occupent. Le télétravail leur est moins accessible puisqu'ils sont plus souvent présents dans les métiers manuels. Cela est surtout vrai pour les immigrés non européens avec seulement 13 % d'entre eux ayant déjà expérimenté le télétravail, contre 23 % des natifs. Ils sont également majoritairement présents dans les secteurs les plus impactés par le confinement on pense notamment à la construction pour les immigrés européens mais également à l'horeca où 27 % des travailleurs sont d'origine non européenne, alors qu'ils ne représentent que 9 % de l'emploi total en Belgique. Des études relatives à d'autres pays ont également montré un effet plus grand de la crise sur les personnes d'origine étrangère (Platt et Warwick, 2020 pour le Royaume-Uni, Kantamneni 2020 pour les Etats-Unis, Alstadsaeter et al 2020 pour la Norvège).

Considérant le fait que ces personnes sont déjà en moyenne plus souvent au chômage ou avec des salaires plus faibles et donc moins d'épargne, les mesures de distanciation sociale et de confinement auront encore amplifié le phénomène.

De plus, ce phénomène apparaît dans un contexte où les cas de discrimination sont en constante augmentation. C'est le constat fait par Unia dans son rapport de 2020. Les cas signalés de discrimination ont augmenté de 13 % en 2019 par rapport à 2018 et ont quasiment doublé en cinq ans. Parmi ces cas, ce sont les critères raciaux qui arrivent en tête.

La stigmatisation des personnes d'origine asiatique et plus particulièrement chinoise aura sans doute également un effet sur les faits de discrimination. C'est déjà ce qui ressort d'une étude réalisée par He et al (2020). Les auteurs ont réalisé une enquête auprès de 1 904 Chinois dans 70 pays. Parmi les répondants, 25 % ont indiqué avoir vécu différentes formes de discriminations telles que des licenciements non justifiés ou un refus pour la location d'un bien immobilier.

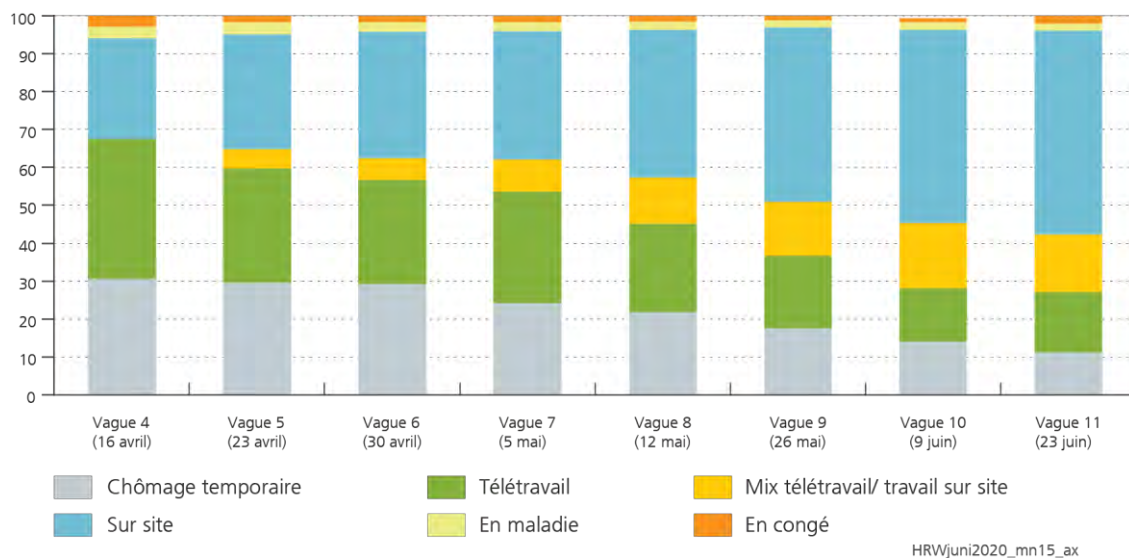


1.1.6. Organisation du travail

Pour faire face aux mesures du lockdown et maintenir au mieux leurs activités, les entreprises ont apporté de profonds changements dans l'organisation du travail. L'une des principales innovations a consisté en la mise en place rapide des moyens permettant aux employés de travailler depuis leur domicile, lorsque leurs activités le permettaient. Le télétravail a ainsi explosé et s'est généralisé dans des entreprises qui parfois n'y avaient fait que marginalement recours jusque-là. Dans certains cas, le télétravail était combiné à du travail sur site, dans d'autres, 100 % du temps de travail s'effectuait à domicile.

Graphique 17 - Évolution de l'organisation des effectifs¹

(en pourcentage de l'effectif total des entreprises interrogées, hors indépendants)



Source: ERMG.

¹ Moyenne pondérée par le nombre de salariés du secteur privé des industries de l'économie belge.

Dans les enquêtes hebdomadaires réalisées par l'ERMG dans le cadre de l'évaluation de la crise du coronavirus, ces modifications dans l'organisation du travail ressortent clairement. Leur évolution de semaine en semaine reflète quant à elles la mise en place des mesures de confinement et ensuite les différentes phases de déconfinement.

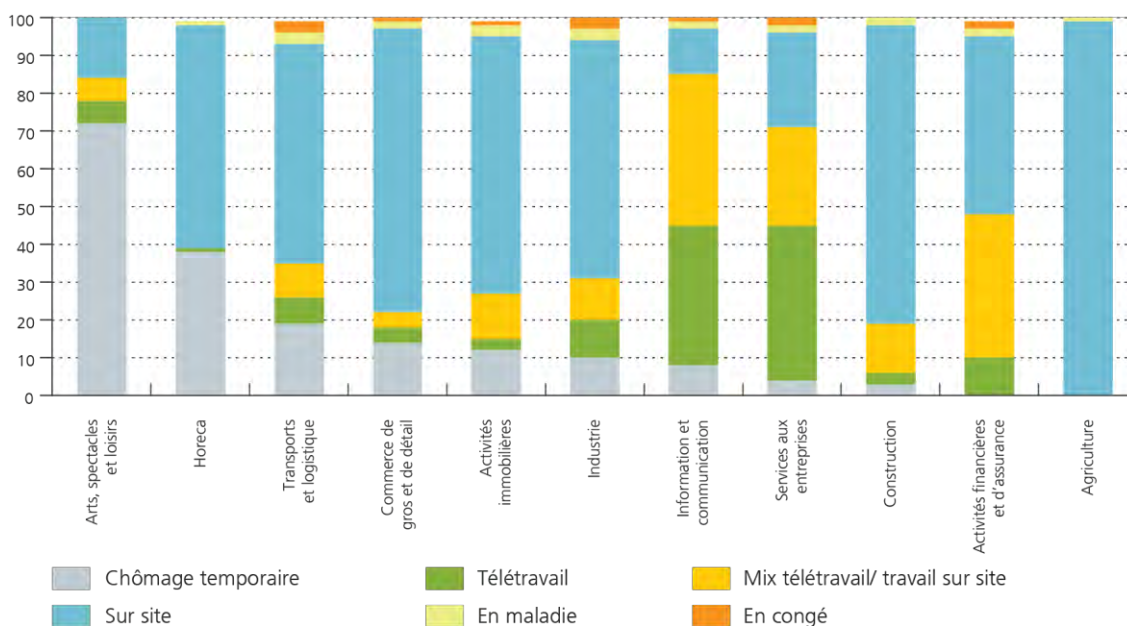
On voit ainsi que l'usage du chômage temporaire, qui se situait autour de 30 % en avril selon cette source, tend progressivement à refluer en mai. Lors de la dernière vague de l'enquête (23 juin 2020), il était retombé à 11 %. Selon les enquêtes mensuelles réalisées par Statbel sur les forces de travail²⁰, on constate en effet que le nombre d'heures prestées a fortement reculé en mars, et encore plus nettement en avril pour repartir à la hausse en mai, tout en restant nettement inférieur au niveau d'avant crise. Certains travailleurs interrogés ont justifié leur arrêt de travail ou le recul de leurs heures prestées pour des raisons économiques, mais nombre d'entre eux ont également simplement motivé ce recul par la crise du coronavirus. Une proportion plus importante qu'en temps normal a également fait état de contraintes familiales les empêchant d'exercer leurs activités professionnelles.

²⁰ Statbel réalise traditionnellement les enquêtes trimestrielles sur les forces de travail. Dans le cadre du suivi de la crise, Statbel en propose une version mensuelle.

La part du télétravail, à 37 % à la mi-avril, affiche également un repli net à 16 % le 23 juin. Ces évolutions se font au profit du travail sur site (de 26 % mi-avril à 54 % en juin) mais aussi d'une combinaison entre télétravail et travail sur site, dont la proportion passe de 5 % en avril à 15 % en juin. Cette situation exceptionnelle, qui a poussé les entreprises à utiliser massivement le télétravail, pourrait avoir des effets pérennes sur l'organisation du travail, avec la mise en place structurelle du travail à domicile dans des entreprises qui précédemment n'en faisaient pas ou peu usage.

Graphique 18 - Organisation des effectifs par branche¹

(vague 11 (23 juin), en pourcentage de l'effectif total des entreprises interrogées, hors indépendants)



HRW2020_mn16_j

Source: ERMG.

¹ Moyenne pondérée par le nombre de salariés du secteur privé des industries de l'économie belge.

L'enquête de l'ERMG permet également de constater que la structure organisationnelle varie fortement d'une activité à l'autre. Certaines branches, comme les activités financières et d'assurance ont mis en place un télétravail massif. Il est toutefois évidemment plus compliqué voire impossible d'y avoir recours pour d'autres, comme l'agriculture ou la construction. Déjà avant la crise, le télétravail était plus intensément utilisé dans certains secteurs, comme les banques et assurances mais également dans les administrations publiques. Il était plus fréquent dans les entreprises de grande taille et celles localisées à Bruxelles²¹. Cette formule est généralement considérée comme avantageuse pour les travailleurs, car elle offre plus de flexibilité et permet d'épargner les trajets domicile-travail, ce qui est particulièrement intéressant pour les navetteurs qui réalisent de longs trajets. Elle permet également de fluidifier la mobilité autour des zones congestionnées et de rationaliser l'espace pour les entreprises. D'autres y associent des inquiétudes quant à l'isolement du travailleur, en perte d'interaction sociale et de sentiment d'appartenance à l'entreprise. Le télétravail nécessite également de disposer d'un endroit dédié au travail à son domicile et d'être apte à utiliser les nouvelles technologies. Pour certains travailleurs, ce type d'organisation implique un stress accru lié au sentiment d'être perpétuellement joignable

²¹ SPF Mobilité et transport (2018), *Chiffres clés du télétravail en Belgique*, Mars.

et disponible, particulièrement en temps de crise. Une loi a été adoptée en 2018 pour que les entreprises s'assurent que les nouvelles technologies n'entravent pas le respect des temps de repos et de congés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Selon une enquête réalisée durant la période de lockdown par l'Université d'Anvers²², 40 % des travailleurs ayant travaillé depuis leur domicile au début de la période de confinement ne le faisaient pas avant. Pour les familles avec enfants, dans trois quarts des cas, le télétravail a dû être combiné avec la garde des enfants à domicile, ce qui s'est avéré particulièrement stressant pour certains d'entre eux. À partir du mois de mai, le gouvernement a mis en place un congé parental corona accessible aux parents devant concilier travail à domicile et garde d'enfants (voir chapitre 2 pour plus de détail sur cette mesure). En mai, près de 37 000 travailleurs en avaient fait la demande. Dans le contexte de la crise, le travail à domicile a parfois été implémenté dans l'urgence, sans encadrement préalable des travailleurs. De l'expérience récente, il est ressorti que, outre les aspects technologiques, la prise en compte des aspects psycho-sociaux était essentielle pour un télétravail de qualité. À la fin de la période de télétravail intensif imposé par le confinement, c'est également un aspect à prendre en compte lors de l'organisation du retour des travailleurs sur site, certains d'entre eux ressentant des craintes quant aux risques sanitaires encourus liés aux transports et au travail en entreprise.

Pour certains secteurs, comme la construction, le télétravail n'était de facto pas une option. Au début du confinement, le respect des mesures sanitaires strictes (distanciation sociale ou port du masque) était complexe à mettre en place. Après avoir arrêté nombre de leurs activités pour prendre les dispositions nécessaires au respect des règles sanitaires, le secteur a progressivement repris le travail.

D'autres branches ont été contraintes à la fermeture, comme celles des activités récréatives, des restaurants et cafés, de sorte qu'une très large part de leur personnel a été mise en chômage temporaire. Avec la troisième phase de déconfinement, entamée le 8 juin, on devrait voir se réduire l'usage du chômage temporaire dans ces branches également. Toutefois, au vu des contraintes imposées pour répondre aux critères sanitaires, la situation pourrait prendre du temps à se normaliser.

La crise a également eu des implications sur l'absentéisme. Les données d'avant la crise²³ (qui correspondent au premier semestre de 2019) font état d'un taux d'absentéisme pour cause de maladie ou d'accident de 7 % en moyenne. Selon des estimations réalisées par le SPF ETCS²⁴, lors de la mise en place des mesures de confinement, l'absentéisme a brutalement augmenté. Les chiffres sont disponibles pour les ouvriers et les employés. Les premiers ont vu leur taux d'absentéisme pour maladie atteindre près de 16 % à la mi-mars, puis cette proportion s'est rapidement réduite, se situant autour de 11 % dès le début du mois d'avril et de 9 % en mai²⁵. Chez les employés, ce taux a atteint 10 % la troisième semaine de mars; fin mai, il était retombé à 5 %. En dehors du pic enregistré au début du confinement, globalement, l'absentéisme n'a pas été plus important durant le lockdown, sauf dans le secteur de la distribution alimentaire.

Il faut également tenir compte du fait qu'il a été demandé aux travailleurs présentant des symptômes même légers de s'isoler temporairement. Au vu de la charge de travail des médecins généralistes et des risques de contamination accrus, au début de la crise, les certificats médicaux se sont faits sur simple appel téléphonique sans qu'une consultation physique ne soit

²² <https://www.uantwerpen.be/nl/projecten/corona-studie/resultaten/resultaten-eerste-enquete/>.

²³ Données issues d'une enquête Securex : <https://press.securex.be/nouvelle-indication-que-labsenteisme-en-belgique-aurait-atteint-un-plafond-apres-10-ans-daugmentation#>

²⁴ Burnel et al (2020)

²⁵ Estimation réalisées par le SPF ETCS à partir de données d'Acerta, SD Worx et Securex.

nécessairement effectuée²⁶. Par ailleurs, certains travailleurs ont rencontré des problèmes de garde d'enfants, les crèches et les écoles n'étant disponibles que pour les personnes travaillant dans les secteurs essentiels. Comme déjà mentionné, les enquêtes mensuelles sur les forces de travail réalisées par Statbel pour le suivi de la crise corroborent ce phénomène.

Ces absences ont coïncidé avec un besoin de main-d'œuvre important dans plusieurs secteurs. C'est le cas notamment dans le secteur des soins de santé, dans la production alimentaire, la logistique et la grande distribution. Ce renfort de main-d'œuvre a pu être trouvé par la voie de l'intérim, mais aussi auprès des travailleurs en chômage temporaire et d'étudiants, le tout dans le respect des règles en vigueur²⁷. L'usage des flexi-jobs a pu également constituer une opportunité non négligeable, notamment dans le secteur de la distribution.

Les travaux du SPF ETCS montrent également que les reports de congés ont été plus importants qu'habituellement, notamment durant les vacances de Pâques. Cette situation pourrait engendrer des difficultés pour certaines entreprises dont le personnel souhaiterait prendre des congés au moment où les activités reprennent.

1.2. Coûts salariaux

Dans ses projections de printemps, publiées le 8 juin 2020, la BNB table sur un ralentissement notable de l'élévation des coûts salariaux horaires en 2020, ceux-ci afficheront une croissance de 1,3 %. La progression des coûts salariaux s'accélérerait légèrement les années suivantes, pour présenter une croissance de 1,6 % en 2021 et de 2,1 % en 2022. Le BFP prévoit en revanche dans ses Perspectives économiques 2020-2025, publiées le 23 juin 2020, que les coûts salariaux horaires présenteront en 2020 un rythme d'accroissement légèrement plus rapide qu'en 2019. La croissance des coûts salariaux devrait ensuite se ralentir en 2021 et 2022, revenant à 1,9 et 1,6 %, respectivement. À plus long terme, entre 2023 et 2025, le BFP s'attend à ce que les coûts salariaux horaires augmentent en moyenne de 2,5 % par an.

²⁶ Les conditions pour l'octroi d'un salaire en cas de maladie ne sont remplies que lorsque le travailleur obtient un certificat médical. Si celui-ci est en quarantaine à l'hôpital, à domicile ou à l'étranger, il tombera sous le système de chômage temporaire.

²⁷ Celles-ci ont été assouplies pour répondre aux pénuries dans les secteurs essentiels.

Tableau 7 – Évolution et perspectives des coûts salariaux dans le secteur privé
(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	2018	2019	2020 e	2021 e	2022 e
			BNB		
Coûts salariaux par heure ouvrée	1,4	2,3	1,3	1,6	2,1
dont salaires bruts	2,2	2,4	1,4	1,7	2,2
dont indexation	1,7	1,8	0,9	1,0	1,5
Productivité de la main-d'œuvre ¹	-0,4	0,0	-2,6	1,6	1,2
Coûts salariaux par unité produite	1,8	2,3	3,9	-0,1	1,0
			BFP		
Coûts salariaux par heure ouvrée	1,5	2,2	2,6	1,9	1,6
dont salaires bruts	2,3	2,4	1,9	1,8	2,5
dont indexation	1,6	1,8	1,1	1,0	1,6
Productivité de la main-d'œuvre ¹	-0,3	0,0	-1,6	2,4	1,0
Coûts salariaux par unité produite	1,8	2,2	4,3	0,5	0,6

Sources: BFP, BNB, ICN, SPF ETCS.

¹ Valeur ajoutée en volume par heure ouvrée créée par les salariés et les indépendants.

L'année 2020 est la deuxième de l'accord interprofessionnel 2019-2020, qui prévoit une augmentation des salaires conventionnels réels de 1,1 % au-delà de l'indexation. La majeure partie de la marge salariale disponible ayant déjà été attribuée en 2019 (à savoir 0,7 %), la BNB postule que l'intégralité de la marge subsistante de 0,4 % sera octroyée en 2020. L'indice des salaires conventionnels du SPF ETCS a en effet encore noté au premier trimestre de 2020 une forte hausse des salaires conventionnels réels, ce qui tend à étayer cette hypothèse.

L'augmentation des salaires conventionnels réels durant la période 2021-2022 fera l'objet du prochain accord interprofessionnel qui doit être négocié entre les partenaires sociaux. Au vu du degré élevé d'incertitude, occasionné par la crise du COVID-19, qui entache les projections des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les trois pays limitrophes, il est encore trop tôt pour anticiper une décision probable des partenaires sociaux.

En s'appuyant sur une hypothèse technique, la BNB table sur une hausse modérée des salaires conventionnels réels de 1,0 % sur la période 2021-2022. Celle-ci doit garantir que l'évolution des salaires soit en phase avec les gains de la productivité de la main-d'œuvre. La BNB, comme le BFP, s'attend en effet à ce que, après avoir sensiblement reflué en 2020, la productivité de la main-d'œuvre reparte à la hausse durant la période 2021-2022. Par ailleurs, il est également tenu compte du fait que l'on s'attend à une pénurie de moindre ampleur sur le marché du travail, ce qui allégera la pression sur les salaires. Cette prévision se matérialise notamment dans l'anticipation d'un taux de chômage qui devrait demeurer en 2021 et 2022 plus élevé qu'avant la crise du COVID-19 (cf. graphique 5).

L'évolution des salaires bruts avant indexation est aussi influencée par différents éléments susceptibles d'exercer une pression à la hausse (accords au niveau de l'entreprise, personnel plus diplômé, âge des travailleurs, volume du nombre d'heures ouvrées, pénurie sur le marché du travail, etc.) comme à la baisse (importance croissante du secteur des services, croissance de l'emploi moins qualifié en raison des mesures de soutien telles que les titres-services, diminution des primes, etc.). Ces facteurs peuvent être de nature aussi bien conjoncturelle que structurelle. L'incidence de chacun d'eux est considérée comme un tout; tous ces éléments sont rassemblés sous

l'expression « glissement des salaires ». La crise du COVID-19 exerce une influence ambivalente sur le glissement des salaires. Les éléments susceptibles d'entraîner le glissement des salaires à la hausse sont, par exemple, le fait que les emplois faiblement rémunérés disparaissent plus rapidement en temps de crise, l'octroi de primes aux travailleurs dans certains secteurs essentiels (comme l'ont par exemple fait plusieurs chaînes de supermarché) ou la prestation d'un plus grand nombre d'heures supplémentaires. Puisque la part de travailleurs faiblement rémunérés en chômage temporaire est proportionnellement plus élevée, le glissement des salaires sera intensifié. L'encadré 2 se penche plus en détail sur l'incidence du chômage temporaire sur les coûts salariaux horaires des suites de la crise du COVID-19. Parmi les éléments susceptibles d'exercer une pression baissière, se trouvent la diminution de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires dans certains secteurs, la réduction des primes et des bonus du fait de la crise et l'allègement des pénuries sur le marché du travail. À ce stade, rien ne permet d'établir quels seront les effets qui prévaudront.

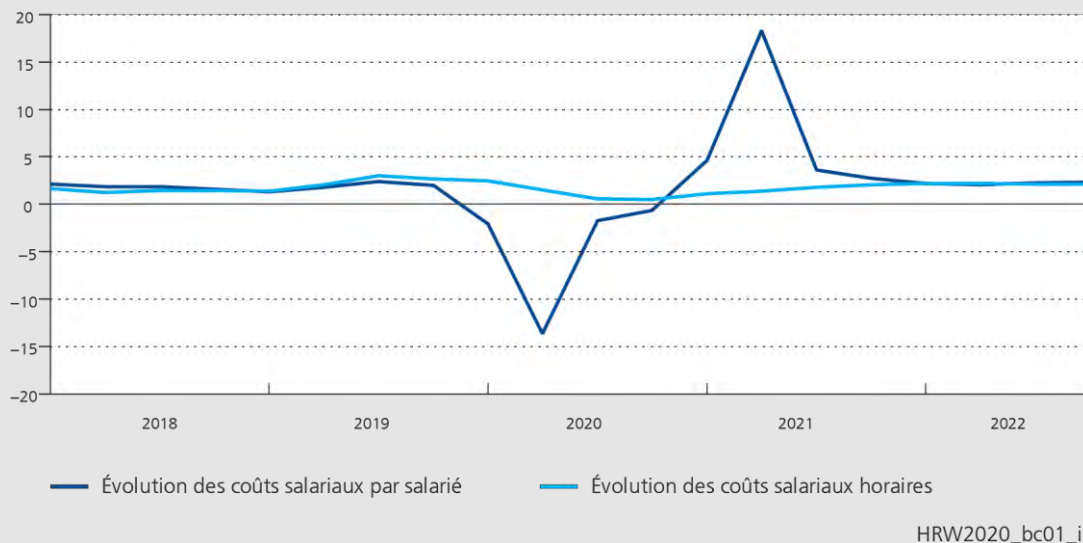
La BNB s'attend, sur l'ensemble de l'horizon de projection, à ce que le glissement des salaires exerce une incidence légèrement positive sur l'évolution des coûts salariaux horaires. Cette hypothèse reflète notamment des effets de composition structurels positifs, tels qu'une part accrue de travailleurs plus âgés ou mieux qualifiés.

Dans ses projections, le BFP n'opère aucune distinction entre la rémunération conventionnelle réelle et le glissement des salaires. Il s'attend à ce que les salaires horaires bruts avant indexation augmentent en 2020 de 0,9 %; ces projections prennent notamment en considération le fait que l'on s'attend à ce que le recours au chômage temporaire ou aux licenciements augmente surtout dans les secteurs à faibles rémunérations. Durant la période 2021-2023, le BFP table sur une hausse annuelle réelle de 0,8 % des salaires bruts, qui ralentirait légèrement, pour revenir à 0,7 % en 2024 et 2025. Cela reflète principalement la croissance attendue de la productivité.

Encadré 2 - Incidence du régime de chômage temporaire sur les projections relatives aux coûts salariaux en Belgique

L'incidence du recours massif au régime de chômage temporaire en 2020 est principalement visible dans l'évolution des coûts salariaux *par personne*, dans la mesure où les répercussions sur les composantes des coûts salariaux *horaires* se neutralisent en grande partie mutuellement. Sous l'effet du chômage temporaire, une partie de la masse salariale payée par les employeurs est en effet remplacée par une indemnité versée par les pouvoirs publics, si bien que le numérateur dans les deux concepts recule sensiblement au cours des deux premiers trimestres de 2020. L'incidence sur le dénominateur est toutefois différente: le nombre d'heures ouvrées baisse aussi fortement, de sorte que l'évolution des coûts salariaux horaires demeure pour ainsi dire stable, tandis que le nombre de salariés, précisément grâce au régime du chômage temporaire (effet de rétention de la main-d'œuvre (*labour hoarding*)), ne diminue que dans une faible mesure, ce qui entraîne une forte contraction des coûts salariaux par personne en 2020.

Évolution attendue des coûts salariaux par salarié et coûts salariaux horaires dans le secteur privé (secteur privé, en pourcentage, variation annuelle)



Sources: BNB, ICN.

Les coûts salariaux pour l'employeur disparaissent en principe intégralement dans le régime de chômage temporaire pour les jours pendant lesquels un travailleur dépend du chômage temporaire, à moins que l'employeur ne soit tenu par une CCT de verser un supplément au-delà de l'indemnité ou qu'il le fasse de sa propre initiative. Ces suppléments sont comptabilisés dans les coûts salariaux de l'employeur mais sont enregistrés sous la rubrique des cotisations sociales imputées à charge des employeurs (D 122) et non dans les salaires bruts.

Tant la BNB que le BFP s'attendent à un ralentissement substantiel de l'indexation en 2020 et en 2021. L'indexation dans le secteur privé repose sur l'évolution de l'indice-santé, qui exclut certains produits comme les carburants. L'élévation des prix des composantes énergétiques qui sont comptabilisées dans l'indice-santé, comme le mazout de chauffage, le gaz et l'électricité, devrait toutefois, sous l'effet de la crise du COVID-19, également fortement ralentir. En raison des différents mécanismes d'indexation en vigueur dans le secteur privé, l'évolution de l'indice-santé se répercute aussi, quoiqu'avec un décalage, sur l'indexation des salaires dans ce secteur. Les deux institutions s'attendent à ce que l'indice-santé reparte à la hausse en 2022, ce qui entraînera une accélération de l'indexation des salaires dans le secteur privé.

La crise du COVID-19 se ressent également dans l'évolution des cotisations sociales payées par les employeurs. Ainsi, une pression haussière peut apparaître, puisque l'évolution des cotisations sociales au sens large tient compte, notamment, du supplément que les employeurs peuvent verser en sus des allocations de chômage temporaire et des indemnités que les travailleurs perçoivent en cas de licenciement (tant collectif qu'individuel). L'année 2020 verra aussi l'entrée en vigueur du dernier volet du tax-shift 2016-2020, impliquant notamment une réduction du précompte professionnel dans le secteur de la construction. Cette mesure est considérée selon la définition des comptes nationaux comme une subvention salariale, ce qui modère l'augmentation des coûts salariaux au sens large, mais n'influe pas sur la masse salariale telle que définie dans la loi de 1996. Dans le même ordre d'idées, il convient de noter que les projections économiques ne tiennent compte que des mesures qui sont déjà entrées en vigueur ou qui ont été formellement approuvées

avant la date de clôture des projections concernées. Ainsi, le BFP a notamment pu intégrer dans ses projections l'exonération partielle de précompte professionnel, qui est également considérée comme une subvention salariale, visant à encourager la reprise d'activité après le chômage temporaire pour les secteurs sévèrement touchés et au sujet de laquelle le « super kern » a trouvé un accord le 6 juin 2020.

Les coûts salariaux par unité produite devraient augmenter fortement en 2020, ce qui s'inscrit dans la continuité de la baisse sensible de la productivité horaire de la main-d'œuvre sur laquelle tablent aussi bien le BFP que la BNB. Grâce à un redressement de la productivité en 2021, associé à une croissance plus modérée des coûts salariaux horaires découlant de l'hypothèse technique qui tient compte en particulier de l'évolution de la productivité de la main-d'œuvre, la BNB s'attend à ce que les coûts salariaux par unité produite diminuent très légèrement en 2021. Les projections du BFP postulent une croissance encore plus forte de la productivité en 2021, si bien que les coûts salariaux par unité produite se réduiraient davantage en 2021. Enfin, l'année suivante, les deux institutions prévoient que les coûts salariaux par unité produite repartent à la hausse, mais à un rythme plus faible que celui qu'ils affichaient avant la crise du COVID-19. La croissance des coûts salariaux horaires devrait s'accélérer en 2022 sous l'effet de l'indexation attendue, tandis que celle de la productivité de la main-d'œuvre ralentirait quelque peu. Sous l'effet d'un renchérissement significatif des coûts salariaux horaires et d'un nouvel affaiblissement de la croissance de la productivité, le BFP s'attend à une forte hausse des coûts salariaux par unité produite en 2023. En 2024, compte tenu de la stabilisation des coûts salariaux horaires et de la légère accélération de la croissance de la productivité, l'augmentation des coûts salariaux par unité produite ralentirait quelque peu, tandis qu'elle se renforcerait à nouveau modérément en 2025 en raison d'un modeste redressement des coûts salariaux horaires.



2. LES POUVOIRS PUBLICS EN PREMIÈRE PLACE POUR PROTÉGER LES PERSONNES ET LE TISSU ÉCONOMIQUE

Les principales mesures adoptées jusqu'ici visent à protéger les emplois et les revenus des personnes dont l'activité a été frappée par les conséquences de la crise sanitaire. Contrairement à d'autres pays, la Belgique disposait déjà de dispositifs, tels que le chômage temporaire pour les salariés ou le droit passerelle pour les indépendants, qui ont permis une réponse rapide à la crise. Ils ont fait l'objet d'adaptations pour en étendre la couverture et ont été complétés par différentes mesures de soutien décidées tant au niveau fédéral que par les régions, les communautés et les pouvoirs locaux.

Le présent chapitre donne un aperçu de l'arsenal mis en œuvre. Il a été établi sur la base des informations qui étaient disponibles à la date du 30 juin 2020. Cet inventaire des mesures se veut aussi complet que possible, mais ne peut prétendre à l'exhaustivité. Il ne comprend par ailleurs pas d'éléments d'évaluation des dispositifs. Le Conseil est conscient que celle-ci est un élément essentiel d'une bonne gouvernance. Il appelle à ce que ces évaluations soient menées lorsque l'on disposera du recul suffisant pour apprécier correctement l'impact de ces différentes mesures. Il est essentiel que toutes les leçons de cette crise soient tirées.

Le principal défi que doivent relever les autorités porte sur les conditions d'une reprise de l'activité. On l'a vu dans le chapitre précédent, sans autre mesure, ni l'activité, ni l'emploi, ne retrouveront leur niveau d'avant la crise sanitaire au terme des deux prochaines années. Le chômage est appelé à progresser à nouveau, les gains des cinq dernières années étant annulés. Il est essentiel de faire en sorte que ce retour du chômage ne devienne structurel. Les réflexions du Conseil sur cette phase essentielle font l'objet du chapitre suivant de ce rapport.

2.1. Chômage temporaire

2.1.1. Évolution du dispositif à la suite de la crise du COVID-19

Dès la création des institutions de la sécurité sociale en 1945, on prévoyait, à côté du chômage complet, des cas de chômage partiel ou accidentel: « Le droit aux allocations ne naissait pas seulement lorsque le contrat de travail avait pris fin (chômage complet), mais également - pour les ouvriers à l'époque - lorsque le contrat était temporairement suspendu en raison d'intempéries, de force majeure ou de manque de travail dû à des raisons économiques ». Ces différentes possibilités permettant de suspendre temporairement (partiellement ou complètement) un contrat de travail ont été ajoutées à la loi sur le contrat de travail pour les ouvriers et reprises dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ONEM, 2016).

En 1991, ce dispositif de « chômage partiel » a été rebaptisé « chômage temporaire ».

Le chômage temporaire permet de limiter l'effet des chocs (économiques ou autres) sur l'emploi en personnes, en permettant la suspension des contrats de travail pendant une durée limitée. Autrement dit, le salarié n'a plus à fournir de prestation de travail durant la période de chômage temporaire et l'employeur ne doit plus payer de rémunération. Ce système permet de diminuer les coûts fixes liés au personnel alors que l'entreprise fait face à une baisse d'activité, sans devoir procéder à des licenciements. Le salarié est quant à lui assuré de percevoir un revenu de remplacement payé par la caisse de chômage.

Les allocations de chômage temporaire, comme les allocations de chômage ordinaires, sont financées pour la plus grande partie (plus de deux tiers) par les cotisations sociales. À côté de celles-ci, d'autres recettes publiques y sont affectées: cotisations spéciales, subventions de l'État, financement alternatif tel que TVA et autres recettes fiscales.

Certains motifs de chômage temporaire ne sont possibles que pour les ouvriers (par exemple, accident technique), tandis que d'autres le sont aussi bien pour les ouvriers que pour les employés (par exemple, force majeure). Le dispositif a dû être adapté pour prendre en compte le poids grandissant des services et des salariés ayant le statut d'employé. La création de la « suspension employé » lors de la crise économique et financière de 2009 ou le motif « force majeure – menaces terroristes » ont ainsi fait leur apparition dans la réglementation de l'ONEM. Dans le cadre de la crise sanitaire provoquée par le COVID-19, les mesures restrictives de l'activité ont entraîné la mise en chômage temporaire d'un nombre inédit de travailleurs sur l'ensemble du territoire national et occupés dans la plupart des branches d'activité. La toute grande majorité des employeurs (à plus de 90 % selon les déclarations à l'ONEM) ont fait usage du motif « Force majeure (coronavirus) », dont la procédure a été simplifiée²⁸, plutôt que de recourir au motif « raisons économiques »²⁹.

Le chômage temporaire pour force majeure est notamment possible:

- lorsqu'un travailleur a séjourné dans un pays touché par le coronavirus et qu'il se trouve soit dans l'impossibilité de revenir en Belgique, soit en quarantaine;
- lorsqu'une entreprise belge, touchée par les conséquences du coronavirus (fournitures manquantes, etc.) ne peut plus continuer à employer le personnel en raison de l'arrêt de la production;
- pour les travailleurs d'établissements du secteur de l'horeca (cafés, restaurants), des cinémas, des salles de spectacles, des magasins et des commerces non essentiels qui ont cessé ou réduit temporairement leurs activités à la suite des mesures sanitaires imposées par les autorités afin de limiter la propagation du coronavirus;
- pour les entreprises qui ferment (partiellement) car elles ne disposent pas de tâches télétravaillables pour (tous) leurs travailleurs et qui ne peuvent respecter les mesures de distanciation sociale dans l'exercice du travail et dans le transport qu'elles organisent;
- pour les employeurs qui auraient déjà introduit une demande de chômage temporaire pour causes économiques en raison du coronavirus et qui sont maintenant touchés par les mesures sanitaires imposées par les autorités;
- pour les travailleurs occupés dans le cadre d'activités récréatives, culturelles ou sportives annulées par les autorités ou reportées par les organisateurs;
- pour les établissements scolaires qui ne peuvent plus occuper tout ou partie de leur personnel contractuel (personnel administratif ou d'encadrement, etc.) en raison de la suspension des cours.

En cas 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. Les travailleurs peuvent aussi alterner jours de chômage et jours de travail.

²⁸ http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/10_1.pdf#Page20
http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2020033004

À partir du 13 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020, une application souple de la notion de force majeure est acceptée et toutes les situations de chômage temporaire liées au coronavirus sont considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, même si, par exemple, il est encore possible de travailler certains jours.

²⁹ Des mesures ont toutefois également été prises pour les travailleurs en chômage temporaire pour raison économique (augmentation de l'allocation en cas de chômage temporaire à 70% du salaire journalier plafonné et exemption temporaire des conditions d'octroi pour le droit aux allocations).

Il s'applique:

- aux ouvriers et aux employés (du secteur privé, du secteur public et du secteur non marchand);
- aux travailleurs intérimaires occupés dans le cadre de missions de longue durée (par exemple, des contrats hebdomadaires successifs) et dont les contrats n'ont pas pu être renouvelés en raison de la crise du COVID-19³⁰;
- au personnel contractuel occupé dans un établissement d'enseignement (personnel administratif et d'encadrement);
- aux apprentis qui suivent une formation en alternance;
- aux travailleurs engagés pour un évènement prévu, qui a ultérieurement été annulé à la suite d'une décision du Conseil national de sécurité.

Il ne s'applique pas:

- aux agents statutaires du secteur public;
- aux étudiants;
- aux stagiaires.

Le travailleur perçoit en principe 65 % de sa rémunération moyenne plafonnée (à 2 754,76 euros par mois)³¹. Jusqu'au 31 août 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à 70 % de la rémunération moyenne plafonnée. Des montants journaliers minima (55,59 euros) et maxima (74,17 euros) sont toutefois prévus. Le nombre de jours indemnifiables est en moyenne de 26 par mois.

De plus, l'ONEM octroie un montant supplémentaire de 5,63 euros par jour chômé dans le cas d'un chômage temporaire pour force majeure. Cette mesure est d'application depuis le 13 mars 2020.

L'ensemble des modifications apportées au régime de chômage temporaire sont reprises dans l'arrêté royal du 30 mars 2020³². Les règles mises en place dans le cadre du COVID-19 sont d'application jusqu'au 31 août 2020³³. Pour les secteurs les plus impactés tel l'horeca, les mesures sont étendues jusqu'au 31 décembre 2020³⁴.

Les employeurs (ou dans certains cas le Fonds de sécurité d'existence) peuvent également verser un supplément à l'allocation perçue³⁵. Ils peuvent le faire de leur propre initiative ou y être contraints par une CCT conclue au niveau du secteur. Depuis le début de la crise du COVID-19, plusieurs nouvelles CCT sectorielles ont été conclues concernant l'octroi par l'employeur d'un tel supplément en cas de chômage temporaire pour force majeure. Le supplément versé par l'employeur est exonéré de cotisations patronales pour autant que le travailleur ne perçoive pas, sous l'effet de ce supplément, un salaire net plus élevé que s'il avait travaillé³⁶.

³⁰ « Les travailleurs intérimaires qui auraient normalement continué à être occupés chez le même utilisateur pendant l'interruption de l'occupation due au COVID-19 peuvent exceptionnellement aussi être admis au chômage temporaire, si le lien contractuel avec l'entreprise d'intérim reste maintenu. Cette mesure s'applique avec effet rétroactif pour les contrats établis à partir du 13 mars » <https://federgon.be/fr/newsletter/article/news/ook-uitzendkrachten-komen-in-aanmerking-voor-tijdelijke-werkloosheid/>

³¹ La question des avantages extralégaux reste floue. Les chèques-repas ne sont pas reçus pour les jours chômés. En revanche, les choses sont moins claires pour les voitures de société par exemple.

³² <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/30/2020201678/justel>

³³ Pour plus d'information, cf. <https://www.onem.be>.

³⁴ <https://www.premier.be/fr/Accord-en-Kern-10-sur-des-mesures-de-soutien-au-pouvoir-d-achat-des-Belges-et-aux-secteurs-les-plus-en-difficultes>.

³⁵ En cas de chômage temporaire pour raison économique, le travailleur perçoit un minimum de 2 euros par jour à charge de l'employeur.

³⁶ <https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/complement-l-allocation-de-l-onem-pour-chomage-temporaire>.

Si aucune cotisation sociale n'est due sur les allocations brutes de l'ONEM, ces dernières sont soumises au précompte professionnel. Indépendamment de la situation familiale ou du montant de l'allocation, un précompte professionnel de 26,75 % est en principe retenu sur l'allocation. Cependant, le gouvernement a récemment approuvé une loi qui, pour la période courant du 1^{er} mai 2020 au 31 décembre 2020, ramène à 15 %³⁷ le précompte professionnel prélevé sur les allocations de chômage temporaires. Cette mesure ne vise toutefois pas le supplément versé par les employeurs.

Afin d'assurer la transition entre le chômage temporaire pour force majeure 'Corona' et le chômage économique classique, le gouvernement fédéral crée un chômage 'Corona' adapté. Ce chômage économique de transition pourra être utilisé si l'entreprise démontre une baisse de 10% de son chiffre d'affaire. Le travailleur suivra deux jours de formation par mois de chômage et continuera à percevoir 70% de sa dernière rémunération plafonnée³⁸.

2.1.2. Taux de remplacement bruts du chômage temporaire

Si la législation parle d'un taux de remplacement de 70% sur la base d'un salaire plafonné, quels ont été les taux de remplacement effectifs (c.-à-d. réellement observés) pour les personnes en chômage temporaire? Afin de répondre à cette question, il faut comparer le salaire du travailleur avant la période de chômage et le montant de l'allocation qui a été effectivement payée.

À cette fin, la Banque Carrefour de la sécurité sociale (BCSS) a apparié les données de l'ONEM sur les paiements des allocations de chômage temporaire de mars et avril 2020 avec les données de l'ONSS concernant les rémunérations³⁹.

L'exercice porte uniquement sur les personnes disposant d'un emploi à temps plein avant d'être mis en chômage temporaire.

³⁷ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2020052921&table_name=loi

³⁸ <https://www.sophiewilmes.be/de-nouvelles-mesures-pour-le-troisieme-volet-du-plan-federal-de-protection-sociale-et-economique/>

³⁹ Déclarations 2020/1, autrement dit les déclarations du premier trimestre des employeurs auprès de l'ONSS.



Tableau 8 - Taux de remplacement brut grâce au chômage temporaire
(sur la base de données appariées ONEM-ONSS)

Classe de salaire brut mensuel	Mars		Avril	
	Nombre de chômeurs temporaires travaillant à temps plein auparavant	Taux de remplacement brut observé	Nombre de chômeurs temporaires qui travaillaient à temps plein auparavant	Taux de remplacement brut observé
1300-1733	16 701	91,7%	12 038	92,6%
1733-1949	29 381	85,5%	27 825	89,5%
1949-2166	56 171	78,0%	52 141	81,8%
2166-2383	66 760	75,4%	65 945	79,3%
2383-2491	34 118	74,6%	35 036	78,2%
2491-2708	73 529	73,3%	74 579	77,2%
2708-2924	81 874	70,9%	79 780	74,5%
2924-3249	92 274	65,5%	91 807	68,8%
3249-4332	97 862	54,7%	118 459	57,2%
4332+	32 245	34,6%	53 483	35,4%
Total	580 915		611 093	

Sources: BCSS, ONEM, ONSS.

Les taux de remplacement observés sont très proches de ceux que l'on peut calculer pour des cas-types en fonction de la réglementation. Pour les salariés gagnant moins de 2 700 euros par mois, le taux de remplacement brut observé est supérieur à 70 %. Pour les salariés à bas salaires, le taux de remplacement brut est nettement plus élevé. Il atteint ainsi plus de 90 % pour les chômeurs temporaires qui avaient un salaire proche du salaire minimum. Comme attendu, pour les salariés à plus haut salaire, le taux de remplacement brut observé est moindre, car le plafond salarial joue pour ces personnes. Pour les personnes percevant plus de 2 755 euros par mois, l'allocation forfaitaire maximale par jour est appliquée. Ainsi les personnes gagnant autour de 3800 euros bruts par mois ont un revenu assuré par le chômage temporaire de l'ordre de 50% de leur rémunération ordinaire, pour celles qui gagnaient plus de 4300 euros par mois, si elles restent l'entièreté du mois en chômage temporaire, leur revenu de remplacement s'élève à 35% de leur rémunération.

La section suivante s'intéresse aux taux de remplacement nets, c'est-à-dire en prenant en compte l'effet de l'impôt des personnes physiques. Compte tenu des spécificités de cette imposition, les calculs sont réalisés pour des « cas-types » (selon le niveau de salaire et la situation familiale).

2.1.3. Simulation des taux de remplacement nets en cas de chômage temporaire pour force majeure (COVID-19) pour quelques cas-types⁴⁰

Le taux de remplacement net en cas de chômage temporaire peut être simulé sur la base de quelques situations-types. Les simulations partent de l'hypothèse d'un employé qui travaille à temps plein⁴¹ et qui devient chômeur temporaire complet durant deux mois. Quatre niveaux de salaire différents et deux types de famille ont été pris en considération: un isolé sans enfant à

⁴⁰ Pour plus d'explications, cf. <https://www.nbb.be/doc/ts/entreprise/press/2020/cp200429fr.pdf>

⁴¹ Et qui devient également chômeur temporaire complet ; il n'a pas été tenu compte des différents régimes de chômage temporaire possibles.

charge et un travailleur marié ayant deux enfants à charge. Les situations-types ont été définies indépendamment des informations entre-temps disponibles relatives aux personnes qui ont effectivement bénéficié du chômage temporaire⁴². Il s'agit en effet d'un exercice théorique ayant pour objectif d'estimer la perte de revenus occasionnée par la mise en chômage temporaire pour un nombre de cas le plus large possible, allant des bas salaires aux salaires élevés, et non pas uniquement pour un profil moyen. S'agissant de la durée, on a opté pour une même période, à savoir deux mois complets, pour chacun des niveaux salariaux afin de pouvoir comparer sur la même base l'incidence sur le revenu disponible.

Dans le scénario considéré, il est tenu compte, pour le calcul de l'allocation, de l'indemnité supplémentaire de l'ONEM de 5,63 euros (bruts) par jour de chômage, prévue en cas de chômage temporaire - force majeure dans le cadre de la crise du COVID-19. Il n'a pas été tenu compte d'un supplément que l'employeur peut verser en sus de l'allocation. On trouvera de plus amples informations relatives aux hypothèses retenues dans l'annexe méthodologique (cf. annexe 4.1.1).

Le taux de remplacement net à **court terme** tient compte du montant net qui est versé mensuellement sur le compte du travailleur concerné. Ce concept s'obtient en déduisant du revenu brut les cotisations sociales (le cas échéant) et le précompte professionnel (déterminé conformément à la réglementation en question). Le tableau ci-dessous présente, par situation-type, un aperçu de l'allocation nette à laquelle les chômeurs ont droit, ainsi que du taux de remplacement en termes bruts et nets. Ces simulations tiennent compte du précompte professionnel uniforme de 26,75 % qui, jusqu'en avril 2020, devait être déduit de l'allocation brute (cf. également 2.1.1). L'incidence sur les taux de remplacement nets de la réduction temporaire à 15 % du précompte professionnel perçu sur l'allocation dans le cadre du chômage temporaire est abordée à la fin du présent chapitre.

⁴² Pour information, selon les données disponibles, moins de 3% des chômeurs temporaires travaillant habituellement à temps plein ont un salaire proche du RMMM, alors que 15% d'entre eux ont un salaire proche de 67% du salaire brut moyen. À peine 25% des chômeurs temporaires ont un salaire supérieur à 3 250 euros par mois. Les données SILC nous fournissent une indication quant à la représentativité des situations-types choisies : 38% des ménages en Belgique sont des personnes isolées (y compris les pensionnés) alors qu'un couple avec des enfants équivaut à 25% du total.



Tableau 9 - Synthèse des résultats des simulations pour les situations-types sur une base mensuelle
(en euros, sauf mention contraire)

Salair e minimum intersectoriel (RMMM G): 1 625,72 euros bruts par mois			
	Allocation nette ¹	Taux de remplacement	
		Brut	Net
Isolé sans enfant à charge	1 166	98 %	75 %
Marié avec deux enfants à charge	1 166	98 %	72 %
67 % du salaire brut moyen: 2 541 euros bruts par mois			
	Allocation nette ¹	Taux de remplacement	
		Brut	Net
Isolé sans enfant à charge	1 410	76 %	78 %
Marié avec deux enfants à charge	1 410	76 %	75 %
Salair e brut moyen: 3 793 euros bruts par mois			
	Allocation nette ¹	Taux de remplacement	
		Brut	Net
Isolé sans enfant à charge	1 520	55 %	65 %
Marié avec deux enfants à charge	1 520	55 %	63 %
167 % du salaire brut moyen: 6 334 euros bruts par mois			
	Allocation nette ¹	Taux de remplacement	
		Brut	Net
Isolé sans enfant à charge	1 520	33 %	45 %
Marié avec deux enfants à charge	1 520	33 %	44 %

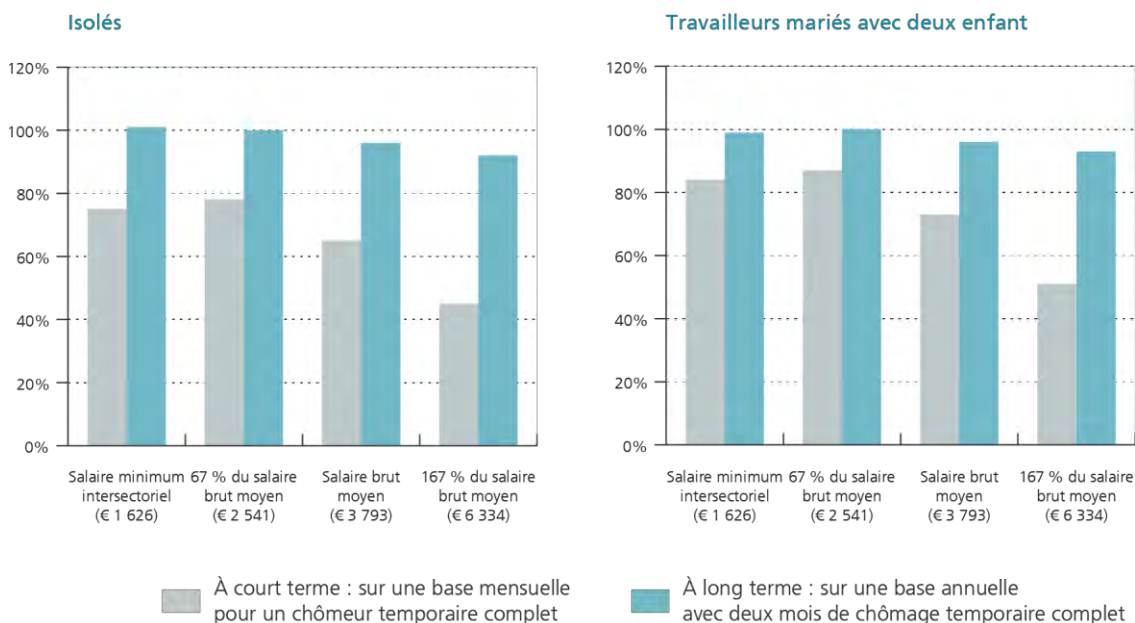
Sources: CNT, CSC, ONEM, Statbel, calculs BNB.

¹ Le terme « net » fait ici référence au revenu net qui est versé chaque mois sur le compte du travailleur concerné. Celui-ci s'obtient en déduisant du revenu brut les cotisations sociales (le cas échéant) et le précompte professionnel (déterminé conformément à la réglementation concernée). Les simulations de l'allocation nette de chômage temporaire ont été effectuées avec le précompte professionnel de 26,75 % qui était applicable jusqu'en avril 2020.

Plutôt que du précompte professionnel, le taux de remplacement net à long terme (c'est-à-dire sur une base annuelle) tient compte de l'impôt des personnes physiques effectivement dû sur le revenu 2020, tel qu'il sera établi sur l'avertissement-extrait de rôle en 2021. Lors du calcul de l'impôt des personnes physiques, il est notamment tenu compte du niveau de revenu effectif pour l'ensemble de l'année et de la situation familiale du travailleur. Les niveaux de salaire les plus faibles peuvent en outre bénéficier de la réduction d'impôt pour revenus de remplacement. Sur la base de ces éléments, des corrections importantes peuvent dès lors avoir lieu lors du calcul du revenu annuel net. Pour davantage d'explications quant au calcul de l'impôt des personnes physiques, l'on renvoie à l'annexe 4.1.2. Le calcul des taux de remplacement nets sur base annuelle prend en considération deux mois de chômage temporaire complet.

Graphique 19 -Taux de remplacement net en cas de chômage temporaire pour force majeure « COVID-19 »^{1,2}

(en pourcentage)



Sources: CSC, ONEM, Practicali, SPF Finances, Stabel (SES), calculs BNB.

- ¹ Les taux de remplacement nets à court terme ont été calculés ici sur la base du précompte professionnel uniforme de 26,75 % qui est d'application jusqu'en avril 2020.
- ² Pour le calcul des taux de remplacement nets à long terme, il est fait abstraction du pécule de vacances ou d'une prime de fin d'année.

Bien que les salaires les plus bas, appréhendés par le salaire minimum intersectoriel, affichent en termes bruts un taux de remplacement très élevé, le taux de remplacement net à court terme s'avère nettement plus faible. Cela résulte de l'application du précompte professionnel uniforme de 26,75 %, un niveau bien supérieur aux charges (para)fiscales dues sur le salaire minimum. Par contre, à long terme, on n'observe toutefois quasiment aucune perte de revenu. Non seulement l'incidence du précompte professionnel uniforme est rectifiée dans le calcul de l'impôt des personnes physiques, mais les bas salaires ont également droit à une réduction d'impôt pour revenus de remplacement.

Les salaires plus faibles (67 % du salaire moyen) présentent à court terme le taux de remplacement le plus élevé en termes nets. Le salaire brut pris en compte est en effet inférieur au salaire brut plafonné, de sorte que l'allocation brute correspond à 70 % de leur salaire brut. En outre, le précompte professionnel uniforme de 26,75 % est moins élevé que les charges (para)fiscales sur leur salaire. À long terme, la perte de revenu s'avère pratiquement inexistante pour les salariés à faible salaire, car la réduction d'impôt pour revenus de remplacement précitée⁴³ est encore de l'application pour ce niveau de salaire.

⁴³ Bien que cette réduction soit plus faible en valeur absolue que pour les salaires les plus bas, elle n'en demeure pas moins largement supérieure au bonus fiscal à l'emploi limité auquel ce niveau de salaire donne encore droit et qui n'est pas octroyé durant le mois pour lequel le salaire est remplacé par l'allocation. Cette réduction est, entre autres, calculée en fonction de la part de l'allocation chômage temporaire dans le revenu imposable net. Afin de prendre en considération des mois complets de chômage temporaire et l'augmentation de l'allocation jusqu'à 70 % du salaire brut (majorée du complément de l'ONEM), ce ratio est plus élevé que dans le cas d'un chômage temporaire 'classique' (qui équivaut à 65 % du salaire brut) ou un chômage temporaire correspondant à seulement quelques jours par mois.

Une personne percevant un salaire brut moyen ou un salaire élevé (approximé par 167 % du salaire brut moyen) reçoit à titre d'allocation, en raison du salaire brut plafonné, l'allocation journalière maximale, et donc pas 70 % de son salaire brut. Pour ces niveaux de salaire, on observe de ce fait une perte de revenu tant à court qu'à long terme, et ce quelle que soit la situation familiale.

Une récente enquête de la Banque nationale de Belgique⁴⁴ indique que les ménages disposant de plus faibles revenus et confrontés au chômage temporaire subissent une perte de revenus plus significative que les ménages disposant de revenus plus élevés, même si leurs taux de remplacement sont nettement plus élevés, comme il a été décrit ci-dessus. Une explication possible est que les travailleurs issus de ménages à faibles revenus travaillent proportionnellement davantage dans des secteurs qui ont été plus lourdement touchés par la crise et qui ont dès lors eu recours dans une plus large mesure, en termes de nombre de jours, au chômage temporaire. Cela ressort également des premières statistiques de paiement de l'ONEM. Il est en outre également possible que les salaires plus élevés reçoivent plus souvent un complément de leur employeur en sus de l'allocation s'ils sont mis en chômage temporaire.

Il convient de noter qu'outre l'allocation avec un taux de remplacement relevé à 70% de la rémunération plafonnée dans le cadre du chômage temporaire durant cette crise, ainsi que l'indemnité journalière complémentaire versée par l'ONEM pour force majeure (cf. ci-dessus), une série d'autres mesures visant à soutenir le pouvoir d'achat des chômeurs temporaires ont également été adoptées. Citons, entre autres, l'intervention unique pour la facture d'eau et d'énergie (202,68 euros) en Communauté flamande; l'intervention dans la facture d'eau en Région wallonne; les chômeurs temporaires peuvent également bénéficier d'un report du remboursement de leur emprunt hypothécaire, etc⁴⁵.

Il a en outre été décidé de ramener temporairement de 26,75 % à 15 % le précompte professionnel dû sur l'allocation de chômage temporaire, ce qui exerce une influence immédiate sur le revenu disponible. Le paragraphe suivant illustre l'incidence de cette mesure sur les taux de remplacement nets.

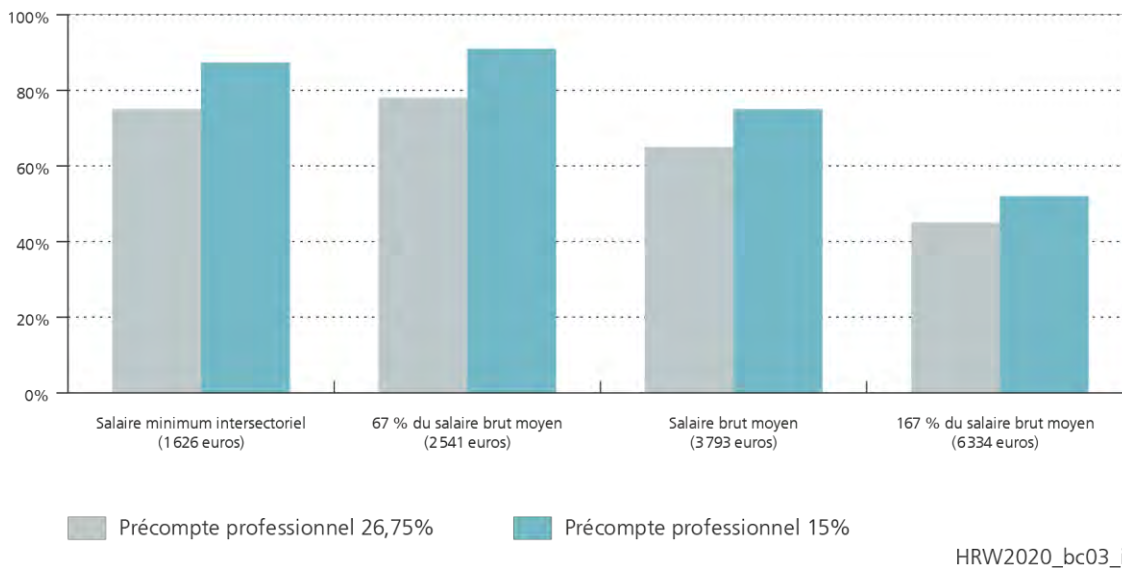
Incidence de la révision du précompte professionnel

À la fin du mois de mai, une proposition de loi a été approuvée au parlement fédéral; elle prévoit que le précompte professionnel uniforme dû sur l'allocation sera temporairement ramené de 26,75 % à 15 % (cf. également la partie 2.1.1). À court terme, cette réduction exerce une incidence perceptible sur le revenu disponible des chômeurs temporaires. Le graphique ci-dessous illustre l'influence à court terme de cette décision sur le taux de remplacement net pour un isolé qui est en chômage temporaire durant un mois complet.

⁴⁴ <https://www.nbb.be/doc/ts/enterprise/press/2020/cp200617fr.pdf>

⁴⁵ On trouvera un aperçu de mesures visant à soutenir les particuliers notamment sous le lien suivant: <https://www.luttepauvrete.be/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/200618-aperçu-covid-19-FR.pdf>

Graphique 20 - Incidence de l'adaptation du précompte professionnel uniforme sur les taux de remplacement nets en cas de chômage temporaire pour force majeure « COVID-19 »
(en pourcentage, pour un isolé)



Sources: CSC, ONEM, Practicali, SPF Finances, Statbel (SES), calculs BNB.

Grâce à la réduction à 15 % du précompte professionnel uniforme, les taux de remplacement nets à court terme augmentent pour chacun des niveaux de salaire considérés. L'incidence est la plus perceptible sur les taux de remplacement nets des salaires plus faibles (+12 points de pourcentage pour le salaire minimum). Les salaires les plus bas ont en effet, en termes bruts, un taux de remplacement très élevé (98 %, cf. tableau supra), mais celui-ci a été limité à 75 % en termes nets, précisément en raison de l'application du précompte professionnel uniforme de 26,75 % (voir ci-dessus). La réduction à 15 % du précompte professionnel sur l'allocation de chômage temporaire corrige en partie cet effet, mais le précompte reste néanmoins toujours supérieur au pourcentage de la (para)fiscalité due sur le salaire brut.

Pour les autres niveaux de salaire, on observe juste l'inverse: la diminution du précompte professionnel uniforme a pour conséquence que le pourcentage de la (para)fiscalité due sur l'allocation brute devient encore plus réduit que celle due sur le salaire brut. La baisse du précompte professionnel uniforme compense donc partiellement, pour ce niveau de salaire, l'incidence de la limitation de l'allocation à maximum 70 % du salaire brut et l'application du salaire brut plafonné. Par conséquent, les taux de remplacement nets de ces niveaux salariaux augmentent encore davantage par rapport aux taux de remplacement bruts. Á la suite de cet effet, l'incidence de la réduction du précompte professionnel uniforme s'avère la plus marquée pour un niveau salarial correspondant à 67 % du salaire brut moyen.

Les taux de remplacement nets à long terme ne se modifient pas à la suite de l'adaptation du précompte professionnel, mais le précompte professionnel payé étant sensiblement plus réduit, une personne en chômage temporaire à temps plein se verra rembourser un montant nettement moins élevé lors de l'établissement de l'impôt des personnes physiques effectif que si le précompte professionnel de 26,75 % avait encore été d'application.

Le tableau ci-dessous illustre ce que serait la différence entre l'impôt des personnes physiques dû et le précompte professionnel payé si on était chômeur temporaire complet durant deux mois et que l'on payait le précompte professionnel de 26,75 % sur l'allocation de chômage, d'une part, et

si on était chômeur temporaire complet durant deux mois et que l'on payait le précompte professionnel de 15 % sur l'allocation de chômage, d'autre part.

Tableau 10 - Impôt des personnes physiques dû par rapport au précompte professionnel payé¹: incidence de la révision du précompte professionnel uniforme sur l'allocation de chômage temporaire (en euros)

	A. Impôt des personnes physiques dû	B. Précompte professionnel payé ² (26,75 % sur CT)	C. Précompte professionnel payé ² (15 % sur CT)	A - B	A - C
Salaire minimum intersectoriel	607	1 542	1 168	-935	-561
67 % du salaire brut moyen	4 113	5 065	4 612	-952	-500
Salaire brut moyen	9 694	10 324	9 836	-630	-143
167 % du salaire brut moyen	21 041	21 909	21 422	-868	-381

Sources: CSC, ONEM, Practicali, SPF Finances, Statbel (SES), calculs BNB.

¹ Il convient de remarquer qu'il existe déjà des différences limitées entre le précompte professionnel payé et l'impôt des personnes physiques effectivement dû s'il n'y a pas de chômage temporaire et qu'on a simplement perçu douze mois de salaire. Il est fait abstraction du pécule de vacances ou d'une prime de fin d'année.

² Calculé en multipliant le précompte professionnel dû sur le salaire avec le nombre de mois effectivement travaillés et en l'additionnant avec le précompte professionnel dû sur l'allocation reçue pour la période de chômage temporaire. On est parti ici de l'hypothèse de deux mois de chômage temporaire complet.

2.2. Mesures pour les demandeurs d'emploi

Dans un contexte de raréfaction des offres d'emploi, les règles en vigueur pour pouvoir accéder à l'assurance chômage et pouvoir en bénéficier ont été adaptées pour ne pas pénaliser les demandeurs d'emploi. Des mesures ont également été prises afin de favoriser leur remise à l'emploi via notamment le système de formation.

2.2.1. Au niveau fédéral

- Gel de la dégressivité des allocations de chômage et procédure de contrôle simplifiée jusqu'au 31 août 2020 inclus
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2020042313&table_name=loi
 - <https://www.sophiewilmes.be/accord-en-kern10/>

2.2.2. Région de Bruxelles-Capitale

- La procédure de contrôle de la disponibilité des chercheurs d'emploi n'est pas suspendue, et Actiris continue d'évaluer leur recherche d'emploi, tout en tenant compte des circonstances exceptionnelles
 - <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/home-faq-covid-19/>

- Prolongation de trois mois de la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi pour les demandeurs d'emploi qui concluent une convention avec une coopérative d'activités en tant que candidats entrepreneurs
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856

2.2.3. Région wallonne

- Pas de pénalité négative pour la non-recherche d'un emploi du 13 mars au 17 mai 2020
 - <https://www.leforem.be/coronavirus-mesures-prises-par-forem.html>
- Prolongation automatique de la dispense de disponibilité des demandeurs d'emploi, d'une durée maximale de trois mois, en cas de prolongation d'une formation professionnelle, d'un accompagnement à la création de son propre emploi, d'un jobcoaching, ou encore d'études, de stage ou de convention de stage, programmés, en tout ou en partie, durant les mois de mars, avril et/ou mai 2020
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
- Pour les stagiaires des Plans Formation-Insertion, compensation financière équivalente à 70 % du montant de la prime à laquelle les stagiaires avaient droit avant la suspension ou l'arrêt de leur contrat PFI (mars, avril, mai)
 - <https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/29/29637/1.html>
- Flag spécial « Urgent 2020 » pour les offres d'emploi dans les secteurs essentiels reçues par le Forem + conventions sectorielles avec les secteurs essentiels + nouveau dispositif d'accompagnement des demandeurs d'emploi licenciés dans le cadre de la crise du COVID-19
 - <https://www.leforem.be/coronavirus-mesures-prises-par-forem.html>
- Les travailleurs de moins de 25 ans ou ayant connu une période d'inactivité de plus de 12 mois, porteurs d'une aide à l'emploi 'Impulsion' bénéficieront d'une prolongation de leur « droit de tirage » pendant 4 mois supplémentaires si leur contrat a été suspendu ou interrompu en raison de la crise économique et sanitaire Covid-19 en vue de conserver toutes leurs chances de remise à l'emploi
 - <https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-reploiement-progressif-des-activites.publicationfull.html>
- Près de 4 millions d'€ ont été dégagés pour soutenir le développement d'une offre de formation et d'orientation exploitant les opportunités du numérique dans les Carrefours Emploi Formation Orientation, les centres de formation du Forem, les CISP, les MIRE, les opérateurs PMTIC, les Centres régionaux d'intégration (CRI) et les Initiatives locales d'intégration (ILI)
 - <https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-reploiement-progressif-des-activites.publicationfull.html>

2.2.4. Communauté flamande

- L'accompagnement des demandeurs d'emploi se fait de façon numérique; depuis le 11 mai, quelques bureaux ont rouvert, qui accueillent un nombre limité de clients ayant reçu une convocation à un rendez-vous
 - <https://www.vdab.be/richtlijnen-werkzoekend>
- Assouplissement temporaire en ce qui concerne l'obtention de la prime de transition, destinée aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans qui souhaitent se lancer en tant qu'indépendants. Trois mois supplémentaires pour les demandeurs d'emploi qui ont achevé leur trajet de pré-lancement de leur entreprise ainsi que pour les entrepreneurs qui viennent de lancer leur entreprise, afin de leur permettre d'obtenir les attestations nécessaires et d'introduire leur demande de prime de transition
 - <https://www.vlaanderen.be/transitiepremie/transitiepremie-wat-en-voor-wie>



- Allongement de 18 à 21 mois de l'accompagnement auprès de coopératives d'activités, qui aide le demandeur d'emploi candidat-entrepreneur à lancer sa propre activité (pendant cette période, le candidat est dispensé de disponibilité sur le marché du travail et conserve l'allocation de chômage).
 - <https://www.vlaanderen.be/een-eigen-zaak-oprichten-als-werkzoekende/activiteitencooperatie>
- Maintien de 70 % de la prime pour les demandeurs d'emploi qui suivent une formation professionnelle individuelle (qui a été interrompue par la crise du COVID-19)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/27/2020030448/justel>
- Assouplissement des règles relatives à la réinsertion professionnelle des travailleurs de proximité (anciennement travailleurs ALE): ceux dont le trajet a été suspendu en raison des mesures prises dans le cadre de la crise du coronavirus peuvent, sous certaines conditions, reprendre le travail. Cela vaut également pour ceux dont le dispositif se terminait pendant que les mesures prises dans le cadre de cette crise étaient d'application, dans un souci de continuité des services offerts. Une allocation mensuelle est également prévue pour certains de ces travailleurs (70 % des prestations moyennes, calculées sur une base de six mois)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/besluit/2020/04/03/2020020763/staatsblad>
- Une attention spécifique est accordée aux postes vacants « Corona » sur le site internet du VDAB, de façon à pourvoir plus rapidement les fonctions critiques liées au coronavirus. Les demandeurs d'emploi ou les chômeurs temporaires sont incités à travailler temporairement dans un secteur faisant face à un manque d'effectifs en raison de la crise du coronavirus.
 - <https://www.vdab.be/coronacrisis/vacatures-ontdekken>
- Prolongement pour une durée de maximum trois mois de la validité de la carte de travail des migrants économiques qui ne peuvent pas rentrer dans leur pays d'origine
 - <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-maatregelen-tijdens-de-coronacrisis/vlaamse-coronamaatregelen-rond-ondernemen-en-werk>
- Prise en compte, à la demande de l'entreprise elle-même, de la fraction d'occupation telle qu'elle s'appliquait avant le 13 mars 2020 pour le versement de la deuxième tranche de la prime à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée (*aanwervingsincentive voor langdurig werklozen – AWI*) pendant la crise du coronavirus.
 - <https://legalworld.wolterskluwer.be/nl/nieuws/socialeye/covid-19-vlaamse-regering-versoepelt-tijdelijk-vier-tewerkstellingsmaatregelen/>

2.2.5. Communauté germanophone

- La procédure de contrôle n'est pas suspendue et l'ADG continue à évaluer la recherche d'emploi, en tenant compte toutefois des circonstances exceptionnelles (pas de pénalité pour la non-recherche d'emploi du 13 mars au 11 mai 2020). Tous les entretiens personnels physiques ont été suspendus jusqu'au 25 mai 2020.
 - <http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-6741/>
- Le montant des aides à l'emploi AktiF et AktiF PLUS pour les groupes-cibles plus éloignés du marché du travail va doubler entre le 1er juillet et le 31 décembre 2020 pour inciter à de nouveaux engagements. Par ailleurs, les aides pour les contrats en cours entre le 13 mars et le 30 septembre 2020 vont être prolongées de 6 mois.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2020/04/27/2020202110/justel>
- Compensation financière pour les stagiaires en formation professionnelle individuelle (Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen) équivalente à 70 % du montant de la rémunération à laquelle le stagiaire avait droit avant la suspension ou l'arrêt de son contrat FPI/IBU (entre mars et juin)
 - https://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-255/620_read-60393/

2.3. Mesures pour l'emploi

Dans ces circonstances exceptionnelles, certains secteurs ont été confrontés à une insuffisance de la main-d'œuvre disponible. Des dispositions ont été prises pour permettre de combiner une activité dans ces secteurs avec le bénéfice d'une allocation sociale, de prolonger le droit d'accès au territoire ou de bénéficier d'un congé parental faute d'encadrement scolaire.

Les conditions d'accès à certaines formations ont également été adaptées.

2.3.1. Au niveau fédéral

- Possibilité de détachement de travailleurs vers des entreprises des secteurs essentiels pour combler les pénuries de main-d'œuvre. Pour la période allant du 1^{er} avril au 30 juin 2020, à condition que les travailleurs soient entrés en service auprès de l'employeur avant le 10 avril 2020 et aux conditions salariales du secteur concerné
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020030838/moniteur>
- Autorisation dans les secteurs essentiels de CDD courts consécutifs de minimum 7 jours sans qu'ils ne se transforment automatiquement en CDI
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020030838/moniteur>
- Neutralisation des heures de travail des étudiants pour le deuxième trimestre de 2020
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020030838/moniteur>
- Possibilité de suspension du crédit-temps des travailleurs dans les secteurs vitaux
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020030838/moniteur>
- Accès des demandeurs d'asile au marché du travail à condition que ceux-ci aient bien introduit leur demande auprès du CGRA
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020030838/moniteur>
- Pas de chômage temporaire et généralisation du télétravail dans la fonction publique
 - <https://fedweb.belgium.be/fr/reglementation/arrêté-royal-du-22-avril-2020>
- Création d'un congé parental corona à mi-temps ou à 4/5^e du 1^{er} mai au 30 septembre 2020 avec une allocation majorée de 25 % par rapport à l'allocation classique de congé parental et majorée de 50% pour les familles monoparentales et les familles avec un enfant porteur d'un handicap
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2020-05-14&caller=list&numac=2020020950
 - <https://www.sophiewilmes.be/de-nouvelles-mesures-pour-le-troisieme-volet-du-plan-federal-de-protection-sociale-et-economique/>
- Possibilité, pour les entreprises en restructuration ou en difficulté, de procéder à une réduction des heures de travail dans l'attente d'une reprise de l'activité normale et afin d'éviter des licenciements, soit via une réduction collective du temps de travail, soit via le dispositif du crédit-temps (nouveau crédit-temps corona⁴⁶), soit via le crédit-temps de fin de carrière dont l'accessibilité avec allocation sera ramenée de 57 à 55 ans.
 - <https://www.sophiewilmes.be/de-nouvelles-mesures-pour-le-troisieme-volet-du-plan-federal-de-protection-sociale-et-economique/>

⁴⁶ <https://www.onem.be/fr/nouveau/le-credit-temps-corona>

2.3.2. Région de Bruxelles-Capitale

- Prolongation automatique de l'aide « Activa » lorsque les travailleurs qui en bénéficient ont été mis en chômage temporaire
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Opportunité offerte aux jeunes d'entamer un nouveau stage 'First' dans le cas où celui-ci a été interrompu en raison de la crise du COVID-19
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Assimilation des cours dispensés en ligne à des heures de présence effectives en matière de congé-éducation payé du 1^{er} mars au 30 juin 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Prolongation de trois mois de la période d'introduction des demandes en matière de prime « tuteur » et possibilité offerte aux jeunes de continuer de bénéficier de la prime « jeune en alternance » malgré le confinement, à condition qu'ils aient réussi leur année scolaire et que leur formation en entreprise ait initialement été prévue pour quatre mois
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Possibilité d'introduire une demande de soutien indirect des aides ménagères d'un montant brut de 2,50 euros par heure de chômage
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2020-04-28&caller=summary&numac=2020030808
 - <https://www.etaamb.be/fr/2020021171.html>
- Les membres du personnel des services publics de la Région de Bruxelles-Capitale peuvent reporter leurs jours de congé non utilisés octroyés pour les années 2019 et 2020
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/05/14/2020041440/moniteur>

2.3.3. Région wallonne

- Télétravail généralisé dans la fonction publique et possibilité de prendre un congé familial non rémunéré sans limite de durée assimilé à des périodes d'activité de service
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/27/27833/2.html>
 - <https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/29/29911/1.html>
- Concernant les aides à l'emploi octroyées pour les jeunes (moins de 25 ans) et les chômeurs de longue durée (plus de 12 mois) par le Forem, les périodes de chômage temporaire allant du 1^{er} mars au 31 mai 2020 ne sont pas comptabilisées dans la durée initiale de l'octroi de l'aide
 - <https://www.leforem.be/coronavirus-mesures-prises-par-forem.html>
- Les heures de formation agréées en présentiel et données à distance sont considérées comme éligibles pour l'octroi de la subvention congé-éducation payé⁴⁷ octroyée par le Forem et pour l'octroi du chèque-formation
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
- Formation sur les mesures sanitaires organisée par le Forem pour le secteur des titres-services, subventionnée via le Fonds de Formation Titres-services à concurrence de 14,50 euros par heure de formation (formation de 2 heures)
 - <https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/30/30200/1.html>

⁴⁷ Concernant le congé éducation payé, il est permis de reporter des journées de formations prévues durant l'année scolaire 2019-2020 au-delà du 31 août 2020 (jusqu'au 30 septembre 2020). Ce report n'aura pas d'impact sur le quota d'heures de CEP de l'année scolaire 2020-2021. L'employeur peut introduire ses demandes de remboursement relatives à l'année 2019 jusqu'au 30 juin 2020 (au lieu du 31 mars).

- Création d'une plateforme « Jobs Easy-Agri » afin de faciliter la prise de contact entre travailleurs saisonniers et producteurs
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-une-plate-forme-pour-trouver-des-travailleurs-saisonniers>

2.3.4. Fédération Wallonie-Bruxelles

- L'organisation du travail au sein des services publics de la Communauté française a été remaniée dans le cadre de la crise du COVID-19: le télétravail est généralisé, sauf si la nature des prestations ne le permet pas. Les membres du personnel qui effectuent des prestations en télétravail peuvent bénéficier à leur demande d'une indemnité forfaitaire de 25 euros
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-14&numac=2020020900
- Régime de congé pour les membres du personnel qui doivent garder leurs enfants à la suite de la suspension des cours dans les écoles
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-14&numac=2020020900

2.3.5. Communauté flamande

- Extension temporaire des chèques pour le travail faisable: aide financière aux entreprises qui procèdent à des ajustements de l'organisation du travail et des postes de travail pour améliorer la faisabilité de l'emploi et la sécurité des travailleurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19
 - <https://www.vlaanderen.be/werkbaarheidscheque-en-verhoging-kmo-portefeuille>
- L'offre de formations numériques du VDAB est élargie et activement communiquée à chaque citoyen au travers de la campagne de communication en ligne « VDAB houdt werk in beweging »
 - <https://www.vdab.be/richtlijnen-cursist>
- Les membres du personnel au sein des administrations flamandes bénéficiant du système d'interruption de carrière peuvent temporairement mettre un terme à celui-ci du 16 mars au 1^{er} juillet 2020 et recommencer à travailler à temps plein. Cela pourrait contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs essentiels
 - <https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet/tijdelijke-wijziging-stopzetten-loopbaanonderbreking-vlaamse-openbare-sector>
- Élargissement de l'accès à la prime d'encouragement, qui promeut la réduction du temps de travail pour éviter les licenciements: les entreprises pouvant démontrer une baisse de chiffre d'affaires de 20 % au cours du mois précédant l'interruption par rapport au même mois l'année précédente entrent désormais aussi en ligne de compte.
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/03/24_1.pdf#Page60



Encadré 3 - Le cas particulier des artistes

À la suite de la crise du COVID-19 et des mesures de confinement, le secteur culturel a été parmi les plus touchés. Les artistes ont été dans l'impossibilité d'exercer leur métier, ce qui les a privés de revenus. La présence de différents statuts a rendu l'octroi des aides gouvernementales plus complexe. En Belgique, il n'existe pas de véritable « statut d'artiste »⁴⁸. Chaque artiste s'intègre dans l'un des statuts sociaux existants (indépendants à titre principal, indépendants à titre complémentaire, salariés, indépendants bénéficiant d'un statut ONSS et artistes dans le régime des petites indemnités), moyennant quelques dérogations ou assouplissements pour tenir compte de leurs conditions de travail précaires et fluctuantes.

C'est la « Commission Artistes » qui informe les artistes sur leurs droits et obligations en matière de statut social et qui délivre, selon les besoins, la carte (prestations occasionnelles) ou le visa d'artiste (pas de contrat de travail classique mais prestations fournies dans un cadre similaire à un contrat), ou encore la déclaration d'activité indépendante. En raison de la présomption de salariat, les artistes peuvent bénéficier, depuis le 1^{er} janvier 2014, d'allocations de chômage en tant que salariés, même si les conditions de contrat ne sont pas remplies, sous réserve d'obtention du visa d'artiste attestant du caractère artistique des prestations⁴⁹.

Demandes de cartes, de visas et de déclarations d'activité indépendantes (DAI) pour les artistes pour les Chambres francophones et néerlandophones (entre parenthèses, nombre de demandes acceptées)

	2016*		2017		2018	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL
Cartes	7 071	9 431	5 590 (5 093)	7 663 (7 033)	5 688 (9 753)	4 449
Visas	383 (285)	56 (37)	213 (314)**	67 (63)	292 (235)	98 (90)
DAI	17 (9)	37 (28)	4	9	5	10

Source: Commission Artistes.

* Inclut les demandes reçues en 2014 et en 2015.

** Traitement des demandes reçues en 2016.

Selon les données de l'INASTI, il y avait au total 20 407 travailleurs indépendants sous le code de profession « Arts »⁵⁰ en 2018, dont 8 717 en activité principale, 10 027 en activité complémentaire et 1 663 actifs après la pension.

⁴⁸ Pour plus d'informations : <https://www.wikipreneurs.be/fr/news/articles/focus-sur-le-statut-d-artiste>.

⁴⁹ Pour plus d'informations : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t53>.

⁵⁰ 509 Arts (avant 2003): peintres, décorateurs, accordeurs d'instruments de musique, compositeurs de musique, cinéastes, acteurs, artistes, modélistes, etc.

510 Arts (à partir de 2003): fourniture de prestations artistiques et/ou production d'œuvres artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Les artistes sont souvent sous contrat à durée déterminée (CDD). Nombre d'entre eux ont été dénoncés en raison de l'annulation des événements prévus cet été. L'accès au chômage temporaire pour les contrats temporaires et les intérimaires, de même que l'accès au droit passerelle pour les indépendants à titre complémentaire, a fourni une réponse adaptée à ce problème.

Afin de soutenir ces travailleurs, le gouvernement fédéral a décidé d'adapter les conditions selon lesquelles les artistes obtiennent le droit à une allocation de chômage. Les artistes bénéficient d'un système de chômage particulier, avec des allocations qui sont moins rapidement dégressives pour peu que la personne puisse prouver trois prestations au cours des douze derniers mois⁵¹. Cette période de référence est prolongée de cinq mois pour à la fois le maintien des 60 %, les justificatifs des jours ouvrés et le justificatif de trois performances artistiques.

En mars, 8 294 chômeurs complets indemnisés étaient identifiés comme « Artistes ». Parmi les demandes de chômage temporaire, on dénombrait 3 599 3 156 et 2 115 « Artistes » respectivement en mars, avril et mai 2020⁵², soit 22%, 19% et 13% du total des artistes salariés (16 700 en moyenne au cours de l'année 2019 selon l'ONSS).

Outre les différentes aides octroyées par les communautés et les régions au secteur culturel dans son ensemble et pouvant aider au maintien de l'emploi⁵³, plusieurs aides ont été accordées aux travailleurs du secteur.

Le gouvernement bruxellois et les Commissions communautaires française et flamande ont approuvé le 14 mai 2020 des mesures pour un montant de 8,4 millions d'euros, dont une aide exceptionnelle de maximum 1 500 euros pour les travailleurs intermittents de la culture (fonds de 5 millions d'euros)⁵⁴.

En Wallonie, les entreprises des arts et du spectacle sont éligibles pour la perception d'une indemnité forfaitaire de 5 000 euros pour les entreprises totalement fermées ou à l'arrêt en conséquence des décisions adoptées par le Conseil national de sécurité⁵⁵. Le gouvernement de Wallonie a également décidé de donner accès aux aides impulsion « 12 mois+ » aux artistes jusqu'au 30 juin 2021 (aide de mise à l'emploi qui cible les chercheurs d'emploi de plus de 12 mois d'inoccupation). Concrètement, cela signifie que les employeurs pourront recevoir jusqu'à

⁵¹ Pour plus d'information, cf. <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t53>.

⁵² Données au 17/06/2020.

⁵³ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/26/2020040950/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/07/2020030573/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/23/2020030815/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/23/2020030817/moniteur>
<https://audiovisuel.cfwb.be/actualite/news/plan-de-relance-en-faveur-du-secteur-du-cinema-et-de-laudiovisuel/>
<https://linard.cfwb.be/home/presse--actualites/publications/publication-presse--actualites-46.publicationfull.html>
Fonds d'urgence de 265 millions d'euros en Flandre, dont 65 millions pour la culture (<https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2020/06/02/le-gouvernement-flamand-releve-son-fonds-d-urgence-et-mobilise-6/>).
Fonds d'urgence de 10 millions d'euros en Communauté germanophone (https://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6762/10922_read-59902/)
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2020/04/06/2020201879/moniteur>).

⁵⁴ <https://www.luttepauvrete.be/wp-content/uploads/sites/2/2020/05/200515-aperçu-covid-19-FR.pdf>.
Le reste du budget est alloué à une prime sectorielle régionale unique de 2 000 euros pour toutes les organisations culturelles et créatives touchées par la crise causée par le COVID-19.

⁵⁵ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/20/2020040758/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/08/2020020818/moniteur>.

500 euros de réduction sur le paiement de salaire de chaque artiste sous contrat, moyennant le respect de certaines conditions dans le chef du travailleur⁵⁶.

Le fonds d'urgence de 80 millions d'euros⁵⁷ mis en place par la Fédération Wallonie-Bruxelles en soutien aux secteurs touchés par les mesures de confinement prévoit l'octroi d'aides au secteur culturel sous condition d'assurer la rémunération des prestataires finaux.

Les artistes sous statut d'indépendant et ayant cessé toute activité entrent également dans les conditions d'octroi de l'indemnisation forfaitaire de 4 000 euros prévue par la Région flamande⁵⁸.

2.4. Mesures au niveau des coûts salariaux

Outre la possibilité de recourir au système du chômage temporaire, un certain nombre de mesures destinées à soutenir les employeurs dans le domaine des coûts salariaux ont également été prises. Ces mesures, principalement prises à l'échelle fédérale, visent essentiellement à accorder un report de paiement des cotisations sociales et du précompte professionnel.

2.4.1. Au niveau fédéral

- Report de paiement des cotisations ONSS relatives aux premier et deuxième trimestres de 2020 jusqu'au 15 décembre 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/12_2.pdf#Page359
- En raison du COVID-19, un plan de règlement à l'amiable des cotisations ONSS peut également être demandé
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/12_2.pdf#Page360
- Prolongation de deux mois des délais de paiement pour le précompte professionnel rattaché au premier trimestre de 2020 et aux mois de février, mars et avril
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2020-04-24&caller=summary&numac=2020030729
- Pour les entreprises confrontées à des difficultés financières en raison du COVID-19, possibilité, en ce qui concerne leurs dettes en matière de précompte professionnel, de demander un plan de remboursement, une exonération des intérêts de retard ou une remise des amendes pour non-paiement
 - <https://financien.belgium.be/fr/coronavirus#q16>
- Indemnité pour le télétravail en raison du COVID-19: les entreprises peuvent octroyer une indemnité de bureau de 126,94 euros (sans cotisations de sécurité sociale)
 - <https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/indemnite-pour-travail-la-maison>

⁵⁶ <https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-redeploiement-progressif-des-activites.publicationfull.html>

⁵⁷ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/07/2020030573/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/23/2020030815/moniteur>.

⁵⁸ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/20/2020030417/moniteur>.

⁵⁹ <https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/report-de-paiement-des-sommes-dues-l-onss>.

⁶⁰ https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/paymentplan/index.htm.

- Facilitation du remboursement des frais exposés par les travailleurs en télétravail, d'un maximum de 127 euros par mois
 - <https://www.premier.be/fr/De-nouvelles-mesures-pour-le-troisieme-volet-du-Plan-federal-de-Protection-sociale-et-economique> <https://www.premier.be/nl/nieuwe-maatregelen-voor-het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming>
- Les heures supplémentaires ouvrées dans les secteurs essentiels durant la période de crise du coronavirus seront payées au niveau du salaire brut (maximum 220 heures au cours de la période allant du 1^{er} avril au 30 juin 2020)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020030838/moniteur>
- Dispense partielle du versement du précompte professionnel pour les trois prochains mois dans les secteurs gravement atteints qui ont dû recourir au chômage temporaire. Cette mesure devrait permettre de stimuler le retour à l'emploi des travailleurs aujourd'hui en chômage temporaire.
 - <https://www.premier.be/fr/Accord-en-Kern-10-sur-des-mesures-de-soutien-au-pouvoir-d-achat-des-Belges-et-aux-secteurs-les-plus-en-difficultes>
- Les employeurs ont la possibilité de donner un chèque consommation d'une valeur de 300 euros à leurs travailleurs. Ce chèque est déductible à 100% et défiscalisé. Ce chèque peut être utilisé dans les secteurs les plus touchés tels que l'horeca et restera en dehors de toute modifications relatives aux normes salariales.
 - <https://www.premier.be/fr/Accord-en-Kern-10-sur-des-mesures-de-soutien-au-pouvoir-d-achat-des-Belges-et-aux-secteurs-les-plus-en-difficultes>
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2020-06-30&caller=summary&numac=2020041991
- Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe dans les entreprises qui, avant la crise du COVID-19, répondaient totalement à la définition fiscale d'une entreprise où s'effectue le travail en équipe, et qui ont dû adapter leur façon de travailler afin de respecter les mesures de distanciation sociale.
 - <https://finances.belgium.be/fr/dispense-de-versement-du-pr%C3%A9compte-professionnel-pour-le-travail-en-%C3%A9quipe>

2.4.2. Communauté flamande

- Prolongation jusqu'au 30 juin 2020 des délais accordés dans le cadre de la réduction groupée pour les tuteurs et pour les conventions qui prenaient fin le 31 mars 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/14_2.pdf#Page19



2.5. Droit passerelle

Le droit passerelle classique est une allocation financière mensuelle (1 291,69 euros sans charge de famille ou 1 614,10 euros avec charge de famille)⁶¹ versée aux travailleurs indépendants pour une durée maximale de douze mois. Il permet le maintien des droits en matière d'assurance maladie-invalidité, et ce sans devoir payer de cotisations sociales. Il est possible de faire plusieurs fois appel au droit passerelle au cours de la carrière professionnelle, avec un maximum de 24 mois⁶². Le droit passerelle offre une protection dans les situations suivantes⁶³:

- la faillite (premier pilier),
- le règlement collectif de dettes (deuxième pilier),
- l'interruption forcée (troisième pilier),
- les difficultés économiques (quatrième pilier).

Le droit passerelle corona⁶⁴ a été introduit dans le troisième pilier du droit passerelle classique (force majeure) et prévoit le paiement d'une prestation financière mensuelle complète, soit 1 291,69 euros sans charge de famille ou 1 614,10 euros avec charge de famille, pour les mois de mars, avril, mai et juin 2020. Les conditions d'obtention de cette prestation sont assouplies étant donné qu'aucune condition n'est fixée par rapport aux cotisations sociales des trimestres précédant l'interruption des activités, que l'activité indépendante ne doit pas être totalement interrompue pendant la totalité du mois concerné et que la demande peut être introduite en ligne au moyen d'un formulaire simplifié.

Pour les indépendants à titre principal faisant face à une interruption partielle ou totale de leur activité en raison des mesures sanitaires imposées par le gouvernement fédéral, l'accès au droit passerelle est automatique, sans qu'aucune durée minimale d'interruption ne soit imposée. Les indépendants concernés sont ceux travaillant dans l'un des secteurs avec obligation de fermeture repris dans l'arrêté ministériel portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

Pour les indépendants faisant face à une interruption partielle ou totale de leur activité non contrainte par les autorités mais résultant de la crise du COVID-19, l'accès au droit passerelle peut être demandé à condition que l'interruption ait lieu pendant une période de sept jours calendrier successifs au moins. Il s'agit ici par exemple d'indépendants qui interrompent leur activité à cause d'une quarantaine, d'un manque de ressources ou de motifs divers de nature économique ou organisationnelle. Les indépendants actifs dans un métier de la santé comme les kinésithérapeutes, les dentistes et les médecins spécialistes relèvent de cette catégorie.

⁶¹ Pour le droit passerelle en cas d'interruption forcée (troisième pilier), le montant de la prestation financière dépend de la durée de l'interruption, si l'interruption de l'activité ne couvre pas un mois calendrier complet: 25 % pour sept jours consécutifs d'interruption, 50 % pour 14 jours, 75 % pour 21 jours, 100 % pour 28 jours.

⁶² Si l'indépendant constitue des droits de pension d'indépendant depuis au moins 15 ans, la durée d'octroi maximale du droit passerelle est doublée. Cela signifie qu'il peut bénéficier d'une indemnité financière durant maximum 24 mois et garantir les droits sociaux pendant huit trimestres. La durée d'octroi maximale par fait distinct reste toutefois limitée à douze mois et le maintien des droits sociaux à quatre trimestres.

⁶³ <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/droit-passerelle-pour-independants> + <https://www.inasti.be/fr/cessation-dactivite>.

⁶⁴ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2020/03/23/2020030349/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020040984/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/05/06/2020041244/moniteur>
<https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus>

En plus de ces deux mesures, d'autres assouplissements exceptionnels ont été mis en place⁶⁵:

- Bénéficiaire d'une allocation de chômage ne crée pas un obstacle au droit passerelle.
- Le droit est accordé même si l'indépendant a déjà bénéficié du maximum des prestations de droit passerelle classique. Les périodes octroyées sous ce régime d'exception ne seront pas prises en compte dans le maximum d'octrois ultérieurs.
- Il n'est pas exigé d'avoir sa résidence principale en Belgique, mais bien d'être redevable de cotisations sociales en tant qu'indépendant en Belgique.

Initialement, le droit passerelle corona ne s'adressait qu'aux travailleurs indépendants redevables de cotisations sociales en Belgique, et plus précisément aux indépendants à titre principal (aidants, conjoint aidants et (primo) starters inclus), aux indépendants complémentaires (et assimilés) et aux étudiants indépendants lorsque ces catégories sont redevables de cotisations sociales provisoires au moins égales à la cotisation minimale des travailleurs indépendants à titre principal.

Ainsi, les indépendants complémentaires qui paient des cotisations obligatoires sur la base d'un revenu annuel au moins égal à 13 993,78 euros (soit des cotisations trimestrielles obligatoires de 717,38 euros hors frais) peuvent bénéficier du revenu de remplacement pour les mois concernés par cette prestation.

Outre ces indépendants, d'autres catégories de cotisants peuvent également prétendre au droit passerelle corona sous certaines conditions. L'arrêté royal du 27 avril 2020 prévoit d'octroyer un revenu de remplacement partiel à deux nouvelles catégories d'indépendants, avec effet rétroactif au 1^{er} mars⁶⁶:

- Les indépendants à titre complémentaire ayant un revenu variant entre 6 996,89 et 13 993,77 euros et qui paient en 2020 une cotisation trimestrielle obligatoire comprise entre 358,59 et 717,17 euros bénéficieront d'un revenu de remplacement de 645 euros par mois (807 euros si charge de famille), avec un plafond maximum de revenus de remplacement de 1 614 euros (en cas de combinaison avec le chômage temporaire par exemple). Ils peuvent également bénéficier d'un report ou d'une réduction de leurs cotisations sociales.
- Les pensionnés actifs qui exercent encore une activité en tant qu'indépendant et dont le revenu est supérieur à 6 996,89 euros bénéficieront d'un revenu de remplacement de 645 euros par mois (807 euros si charge de famille), avec un plafond maximum de revenus de remplacement de 1 614 euros (selon le montant perçu pour leur pension). Ils peuvent également bénéficier d'un report ou d'une réduction de leurs cotisations sociales.

Les indépendants de plus de 65 ans qui travaillent sans encore prendre leur pension pourront bénéficier du droit passerelle au taux plein. La mesure prise le 29 juin 2020 a un effet rétroactif au 1^{er} mars.⁶⁷

Le droit passerelle corona est accessible jusqu'au 31 août 2020 pour les indépendants contraints d'arrêter leur activité au moins 7 jours d'affilée suite à la pandémie et prolongeable jusqu'au 31 décembre 2020⁶⁸.

⁶⁵ <https://www.ucm.be/Independants-et-unis/Independants/Droit-passerelle/Puis-je-beneficier-du-droit-passerelle-pour-les-independants-impactes-par-le-coronavirus>
<https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus>.

⁶⁶ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/27/2020040984/justel>.

⁶⁷ <https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/le-droit-passerelle-etendu-aux-seniors-afin-de-mettre-fin-a-cette-situation-inequitable-5ef971817b50a66a59d56a7f#.XvncIvnpdvw.email>

⁶⁸ <https://www.premier.be/fr/Accord-en-Kern-10-sur-des-mesures-de-soutien-au-pouvoir-d-achat-des-Belges-et-aux-secteurs-les-plus-en-difficultes>.

Un droit passerelle de soutien à la reprise sera octroyé aux indépendants des secteurs ayant dû fermer au moins un mois durant le confinement (horeca, évènementiel, ou encore une partie du secteur du commerce non alimentaire) si leur activité n'a pas pu retrouver son rythme d'avant crise (baisse d'au moins 10% du chiffre d'affaires ou des commandes).⁶⁹

2.6. Autres mesures pour les indépendants

Outre l'accès au droit passerelle, d'autres mesures ont également été prises afin de soutenir l'emploi des travailleurs indépendants. Le soutien apporté concernait dans certains cas les entreprises sans considération du fait qu'elles étaient gérées ou non par un indépendant. Il s'agit notamment de l'octroi de primes régionales, du report de paiement pour différentes taxes et cotisations ainsi que de facilités afin d'obtenir des liquidités.

2.6.1. Au niveau fédéral

- Pour les mois de mai, juin, juillet et août 2020: allocation parentale de 532,24 euros par mois (875 euros pour les isolés) pour les travailleurs indépendants avec enfants. Sous réserve que le travailleur indépendant ne bénéficie pas d'autres allocations spécifiques durant ces mêmes mois (comme, notamment, le droit passerelle)
 - <https://ducarme.belgium.be/fr/kern10-de-nouvelles-mesures-de-soutien-pour-les-independants-et-l'horeca>
- Les travailleurs indépendants (en activité principale ou complémentaire) qui subissent les répercussions de la crise peuvent introduire une demande de report de paiement des cotisations sociales
 - <https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus>
- Les travailleurs indépendants qui éprouvent des difficultés à la suite du coronavirus pourront solliciter une réduction de leurs cotisations sociales provisoires pour l'année 2020 si leurs revenus professionnels se situent en dessous de l'un des seuils légaux
 - <https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus>
- Toute entreprise qui rencontre des difficultés financières à la suite de la crise du coronavirus – et qui n'ont donc pas de difficultés de paiement structurelles – peuvent demander des mesures de soutien au SPF Finances, sous la forme d'un plan de paiement, d'une exonération des intérêts de retard et d'une remise des amendes pour non-paiement
 - <https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-19>
- Chaque entreprise est protégée contre toute déclaration en faillite (ou dissolution judiciaire)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/24/2020010385/moniteur>
- Exonération fiscale des primes d'aide régionales accordées aux travailleurs, aux travailleurs indépendants et aux entreprises
 - Avant-projet de loi approuvé le 3 avril 2020 par le Conseil des ministres
- Garantie des nouveaux crédits et lignes de crédit octroyés aux sociétés non financières et aux indépendants pour un maximum de douze mois jusqu'au 30 septembre 2020 pour un montant total de 50 milliards d'euros
 - <https://finances.belgium.be/fr/régime-de-garantie-pour-les-entreprises-touchées-par-la-crise-du-coronavirus>
- Le paiement de crédit commerciaux (hors leasing et factoring) peut être reporté pendant maximum six mois pour le paiement du capital, mais les intérêts restent dus. Ce report peut être demandé par les sociétés non financières, les PME, les indépendants et les organisations sans but lucratif
 - <https://www.febelfin.be/fr/consommateurs/article/charte-report-de-paiement-credit-aux-entreprises>

⁶⁹ <https://ducarme.belgium.be/fr/kern10-de-nouvelles-mesures-de-soutien-pour-les-independants-et-l'horeca>.

- Baisse de la TVA à 6% dans l'horeca sur toutes les prestations de services à l'exception des boissons alcoolisées du 8 juin au 31 décembre 2020
 - <https://www.sophiewilmes.be/accord-en-kern10/>
- Suspension de l'acompte de la TVA de décembre 2020
 - <https://www.sophiewilmes.be/de-nouvelles-mesures-pour-le-troisieme-volet-du-plan-federal-de-protection-sociale-et-economique/>
- Les indépendants tombés en incapacité de travail à partir de mars et ceux qui ont dû stopper une activité complémentaire autorisée par le médecin conseil se verront garantir une indemnité de leur mutuelle d'au moins 1 291 € sur base mensuelle (contre 990€ jusqu'ici), même au taux cohabitant
 - <https://ducarme.belgium.be/fr/kern10-de-nouvelles-mesures-de-soutien-pour-les-independants-et-l-horeca>

2.6.2. Région de Bruxelles-Capitale

- Prime de compensation unique de 4 000 euros pour les entreprises occupant moins de 50 équivalents temps plein (ETP), actives dans des secteurs définis et qui ont temporairement dû fermer leurs portes en raison de la crise du COVID-19
 - https://www.etaamb.be/fr/arrete-du-gouvernement-de-la-region-de-bruxellescapit_n2020030668.html
 - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2020042311&table_name=loi
- Prime de compensation unique de 3 000 euros pour les exploitants d'entreprises de taxis et de services de location de voitures avec chauffeur
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/11_1.pdf#Page154
- Prime de compensation unique de 2 000 euros pour les indépendants et les entreprises occupant au maximum 5 ETP qui subissent une importante perte de chiffre d'affaires en raison de la crise du COVID-19
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/05/28/2020010391/moniteur>
- Prime exceptionnelle de 4 000 euros pour les entreprises sociales agréées affectées par les mesures prises pour limiter la propagation du COVID-19
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-04-21&numac=2020030668
- Assouplissement des conditions permettant de déterminer le montant du financement des entreprises sociales d'insertion
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Le Fonds bruxellois de garantie prévoit d'apporter un soutien à la trésorerie des entreprises via l'octroi de garanties publiques sur des prêts bancaires, pour un total de 20 millions d'euros
 - https://rudivervoort.brussels/news_/pandemie-coronavirus-covid-19-le-gouvernement-de-la-region-de-bruxelles-capitale-prend-des-mesures-economiques-et-sociales-sans-precedent/
- Les événements subsidiés par la Région qui, en raison du confinement, sont annulés peuvent toujours prétendre à la subvention prévue pour autant que le bénéficiaire puisse prouver que les frais engendrés n'ont pas pu être annulés ou qu'il n'est pas éligible à d'autres aides ou mesures
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/04_3.pdf#Page40
- Les entreprises qui, en raison du COVID-19, n'ont pas pu participer à des activités ou à des événements à l'étranger et qui n'ont pas obtenu le remboursement de certains coûts peuvent, sous certaines conditions, demander une subvention d'un montant maximum de 2 500 euros
 - <http://werk-economie-emploi.brussels/fr/prime-covid-19-commerce-exterieur>

- Suspension du paiement de la taxe communale pour les établissements d'hébergement touristique pour le premier semestre de 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/22_1.pdf#Page186
- Dispense de la taxe sur les services de taxis et les services de location de voitures pour l'exercice 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/29_1.pdf#Page105
- Octroi automatique d'une prime unique de 4 000 euros aux entreprises de titres-services
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2020-04-28&caller=summary&numac=2020030808
- Augmentation temporaire de 2 euros par titre-service de l'intervention régionale pour les prestations effectuées entre le 18 mars 2020 et le 30 juin 2020
 - <https://www.etaamb.be/fr/2020021171.html>
- Prime de 2 000 euros pour les ASBL du secteur récréatif et culturel employant au maximum 5 ETP qui ont subi des pertes de recette
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/besluit/2020/06/18/2020015052/staatsblad>
- Versement accéléré ou anticipé de certaines subventions pour les secteurs de l'horeca, du tourisme, de l'événementiel et de la culture
 - https://rudivervoort.brussels/news_/pandemie-coronavirus-covid-19-le-gouvernement-de-la-region-de-bruxelles-capitale-prend-des-mesures-economiques-et-sociales-sans-precedent/
- Extension, accélération et paiement anticipé pour les aides d'expansion économique dans chaque secteur.
- Lancement d'un prêt 'Proxi' dont un indépendant ou une PME actif sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale peut bénéficier (tout comme le prêt winwin en Flandre et le prêt coup de pouce en Wallonie). Le prêt se fait auprès de particuliers et ne peut dépasser 250 000 euros. Dans le cadre de la crise du COVID-19, le montant maximum sera augmenté en 2020 et 2021 aussi bien pour l'emprunteur que pour le prêteur.
 - <https://maron-trachte.brussels/2020/06/11/avec-le-pret-proxi-le-gouvernement-bruxellois-mobilise-lepargne-citoyenne-pour-soutenir-les-pme/>
- Lancement d'un microcrédit 'Recover' (pour un maximum de 15 000 euros) à un taux d'intérêt favorable via Brusoc (finance&invest.brussels) afin de soutenir les très petites entreprises et les indépendants impactés par la crise du COVID-19 et ayant des problèmes de trésorerie.
 - <https://maron-trachte.brussels/2020/06/11/un-microcredit-a-taux-reduit-pour-reussir-la-reprise-de-son-entreprise/>
- Octroi de prêts à taux d'intérêt réduits (1%) pour un maximum de 25 000 euros aux entrepreneurs des coopératives d'emploi qui n'ont pas bénéficié de la prime de compensation octroyée par la Région de Bruxelles-Capitale.
 - <https://maron-trachte.brussels/2020/05/28/le-gouvernement-bruxellois-accorde-2-millions-daides-aux-entrepreneurs-des-cooperatives-demploi-touchees-par-la-crise-du-covid-19/>
- Finance&invest.brussels octroie des prêts à tarifs réduits aux entreprises de moins de 10 ETP actifs dans le secteur de l'horeca ou dans un secteur gravement affecté par la crise du COVID-19.
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/07/02_1.pdf#Page101

2.6.3. Région wallonne

- Les outils financiers wallons dans leur ensemble (SRIW, Groupe SOGEP, SOWALFIN, Investis) octroieront un gel généralisé sur les prêts en cours jusqu'à la fin du mois d'avril 2020.
 - <https://www.wallonie.be/sites/default/files/2020-03/communiqu%C3%A9%20de%20presse%20du%20gouvernement%20wallon%2018%20mars%202020.pdf>

- Création d'un prêt ricochet pour les indépendants qui ont besoin de trésorerie, non cumulable avec la prime régionale.
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-nouvelles-decisions-du-gouvernement-wallon>
- Indemnisation forfaitaire de 5 000 euros par entreprise totalement fermée ou à l'arrêt en conséquence des décisions adoptées par le Conseil national de sécurité.
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28212/1.html>
- Indemnisation forfaitaire de 2 500 euros pour les coiffeurs et pour tous les indépendants et entreprises qui ont fonctionné de manière partielle durant la période de confinement et qui ont bénéficié du droit passerelle complet pour les mois de mars et avril 2020.
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/29/29780/1.html>
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-nouvelles-decisions-du-gouvernement-wallon>
- Aides au secteur de la santé.
- Maintien des subsides pour les secteurs subsidiés et mesures spécifiques pour les entreprises de titres-services (octroi d'une prime unique de 5 000 euros par entreprise agréée dont le siège social est situé en Wallonie, maintien de la subvention de 14,86 euros par heure même si elle n'est pas prestée, pour les mois de mars, avril et mai, avec une majoration de 3,14 euros pour le mois de mai, et sauf avis particulièrement défavorable du Conseil d'Etat, majoration de 2 euros pour le mois de juin, de 1 euro pour le mois de juillet et un retour à 14,86 euros par heure pour le mois d'août).
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
 - <https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/30/30200/1.html>
 - https://emploi.wallonie.be/files/DOCS/Titres-services/FAQCovid_TS_11062020.pdf
- Immunisation des heures de formation qui n'ont pas été dispensées dans les PMTIC (Centres de formation pour le Plan Mobilisateur des TIC) et les CISP (Centres d'insertion socioprofessionnelle)
 - <https://emploi.wallonie.be>
- Octroi d'un montant forfaitaire additionnel pour toutes les institutions d'hébergement et d'accueil (maisons de repos, centres pour personnes en situation de handicap, maisons de soins psychiatriques, accueil des personnes sans abri, des femmes victimes de violence, etc.) ainsi qu'une garantie du financement public lié à une à une activité « normale » pour la période du 1^{er} juillet au 30 septembre 2020
 - <https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-redeploiement-progressif-des-activites.publicationfull.html>
- Soutien financier pour les services d'aide aux familles et aux aînés.
- Aide forfaitaire compensatoire de 5 000 euros aux 124 entreprises agréées par la Région wallonne comme Initiatives d'économie sociale, aux Structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (SAACE) et aux Agences conseil en économie sociale (ACES).
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-nouvelles-decisions-du-gouvernement-wallon>
- Prime forfaitaire de 5 000€ aux CISP qui organisent une filière en 'entreprise de formation par le travail' (EFT) + soutien financier complémentaire de 5.000 € pour les CISP et de 1 000€ pour les PMTIC pour l'achat de matériel informatique afin de permettre la réalisation à distance de certaines activités + majoration de la subvention PMTIC et CISP de 0,15 € multiplié par le nombre d'heures de formation pour l'achat de matériel de sécurité sanitaire pour assurer la reprise des formations
 - <https://emploi.wallonie.be>
- Adaptation des dispositions relatives à l'octroi d'une aide à la création d'une activité d'indépendant Airbag via notamment la possibilité de demander le droit passerelle avec un report de l'aide Airbag, le cas échéant, ainsi qu'une dérogation à la règle d'augmentation du

chiffre d'affaires de 5 à 10 % pour la liquidation des deux dernières tranches de l'incitant Airbag.

- <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
- <https://www.leforem.be/particuliers/aides-financieres-creation-activite-independant-airbag.html>
- Programme de soutien d'urgence pour le secteur touristique de 6,5 millions d'euros
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/campagne-de-promotion-et-soutien-financier-pour-le-tourisme-wallon>

Notons que certaines aides ne sont pas cumulables. Chaque personne morale aura droit à maximum une prime de 5 000€ quel que soit le type d'agrément de celle-ci.

2.6.4. Fédération Wallonie-Bruxelles

- Création d'un fonds d'urgence (80 millions d'euros) afin de pouvoir soutenir financièrement les secteurs touchés qui relèvent de la Communauté française.
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-04-10&numac=2020030573
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-04-28&numac=2020030815
- Mesures de soutien aux structures d'accueil des enfants, y compris via l'octroi d'une indemnité pour les jours d'absence, non payés par les parents, durant le confinement.
 - https://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/48060_000.pdf
- Dérogation aux règles normales en matière d'octroi de subventions et versement accéléré de certaines subventions.
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-04-10&numac=2020030574

2.6.5. Communauté flamande

- Prime de nuisances (*hinderpremie*): jusqu'au 5 avril 2020. Prime de 4 000 euros pour les entreprises disposant d'une infrastructure physique qui ont dû fermer leurs portes complètement en raison des mesures liées au coronavirus.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/03/15/2020040682/staatsblad>
- Prime de fermeture (*sluitingspremie*): à partir du 6 avril 2020 jusqu'à la fin des mesures liées au coronavirus. L'ensemble des entreprises et des indépendants qui ont bénéficié de la prime de nuisances jusqu'au 5 avril reçoivent automatiquement 160 euros par jour de fermeture obligatoire coïncidant avec un jour d'ouverture normal, tel qu'applicable avant le 14 mars 2020.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/03/15/2020040682/staatsblad>
- Prime de compensation (*compensatiepremie*): prime de 3 000 euros (1 500 euros pour les activités complémentaires) pour les entreprises situées en Flandre qui restent ouvertes mais subissent une restriction d'exploitation substantielle (baisse du chiffre d'affaires de 60 % par rapport à la même période l'année précédente) en raison des mesures liées au coronavirus. La période concernée par la baisse de chiffre d'affaires s'étend du 14 mars au 30 avril 2020.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/10/2020030654/staatsblad>
- « Nouvelle » prime de compensation (*'nieuwe' compensatiepremie*) de 2 000 euros pour les entreprises qui peuvent démontrer une perte de chiffre d'affaires de plus de 60 % par rapport à l'année précédente un mois après leur réouverture.
 - <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/06/08/persconferentie-vlaamse-regering/>
- La Société de Participation pour la Flandre (*Participatiemaatschappij Vlaanderen – PMV*) a adopté une série de mesures afin d'apporter une bouffée d'oxygène aux entreprises sur le plan financier. Il s'agit entre autres d'un prêt destiné au paiement de deux mois de loyer, octroyé

sous certaines conditions, de mesures visant à encourager les particuliers à investir leur épargne dans les entreprises, etc.

- <https://www.pmv.eu/nl/maatregelen-van-pmv-tegen-de-impact-van-het-coronavirus>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/16_2.pdf#Page4
- Soutien aux secteurs subventionnés: subventions supplémentaires de 5 millions d'euros pour le tourisme des jeunes et le tourisme social, et création d'un fonds d'urgence de 200 millions d'euros pour compenser les pertes dans les secteurs subventionnés (culture, médias, sport) et dans certains secteurs spécifiques (comme l'horticulture). Les entreprises de l'économie sociale reçoivent aussi une indemnité afin de mettre en place un environnement sécurisé pour leurs travailleurs (1,4 million d'euros).
 - <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidiedatabank/vlaamse-steunmaatregelen-voor-ondernemers-ingevoelge>
- Soutien supplémentaire aux entreprises de titres-services: une augmentation initiale de 8,64 euros, qui est toutefois progressivement supprimée depuis le 11 mai.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/03/2020030553/staatsblad>
- Mesures de crise pour soutenir l'économie sociale, axées sur les entreprises de travail adapté (*maatwerkbedrijven*), les entreprises de l'économie de services locaux et les initiatives d'assistance par le travail afin de garantir l'occupation des travailleurs du groupe-cible en donnant aux entreprises une bouffée d'oxygène sur le plan financier (p. ex. financement garanti des collaborateurs à l'assistance par le travail, suspension de la règle selon laquelle 90 % des postes doivent être occupés par des travailleurs du groupe-cible pour obtenir des subventions, etc.).
 - <https://www.hildecrevits.be/nieuws/ondersteuningsmaatregelen-om-sociale-economie-te-beschermen/>
- Report de plusieurs taxes pour les entreprises (taxes de circulation et de mise en circulation, précompte immobilier, obligations fiscales à remplir pour les droits de succession et d'enregistrement) et souplesse dans le cadre des demandes de plans d'apurement.
 - <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidiedatabank/vlaamse-steunmaatregelen-voor-ondernemers-ingevoelge>
- Subvention aux crèches de maximum 27 euros par jour par enfant qui n'a pas été confié à la structure d'accueil en raison de la crise du coronavirus.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/03/24/2020040934/staatsblad>
- Développement d'un plan de sortie du corona par les entreprises Flanders Investment & Trade (FIT) et le Centre flamand pour la commercialisation de produits agricoles et de pêche (Vlaams Centrum voor Agro- en Visserijmarketing - VLAM). Leurs actions, qui s'étendent de l'automne 2020 à la fin de 2021, ont pour objectif d'orienter et de soutenir les entreprises ayant un plan d'internationalisation.
 - <https://www.flandersinvestmentandtrade.com/nl/nieuws/fit-krijgt-groen-licht-van-de-vlaamse-regering-om-corona-exit-plan-uit-te-breiden-met-extra>

2.6.6. Communauté germanophone

- Création d'un fonds d'aide corona afin d'aider le secteur du non-marchand à faire face aux problèmes de liquidités via des prêts sans intérêts (culture, sport, loisirs, éducation des adultes, santé, garde d'enfants, social, maisons de retraite, secteur des personnes handicapées).
 - https://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6762/10922_read-59902/ + [décret de crise 2020 du 6 avril 2020](#)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2020/04/06/2020201879/justel>
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2020/04/27/2020202110/justel>

3. COMMENT LE MARCHÉ DU TRAVAIL PEUT-IL CONTRIBUER À UNE RELANCE DURABLE ET INCLUSIVE?

3.1. Réallouer les ressources de main-d'œuvre vers les activités à haut potentiel de croissance et durables

3.1.1. Chômage temporaire: un dispositif important de flexibilité

Le chômage temporaire est un subside pour une durée limitée permettant de répondre adéquatement à une situation qui n'a pas été créée et qui n'est pas contrôlable par les entreprises qui subissent une chute d'activité. Les conséquences de la crise sanitaire liées au COVID-19 répondent de manière paradigmatique à ces qualifications et l'utilisation massive de ce dispositif est parfaitement justifiée.

Le chômage temporaire n'est pas une aide structurelle aux entreprises. Le législateur a prévu un mécanisme de responsabilisation financière pour éviter un usage inapproprié. Cette responsabilisation est d'application uniquement pour le chômage temporaire pour raisons économiques. A priori, le chômage temporaire pour force majeure n'est pas concerné par ce mécanisme.

Usage excessif

Les employeurs du secteur privé qui dépassent un certain nombre de jours de chômage temporaire (en général, plus de 110 jours) pour raisons économiques par travailleur et par an doivent payer une cotisation supplémentaire.

Principe

La cotisation s'applique lors de la mise en chômage économique des travailleurs manuels et des apprentis. Les employés sont donc exclus de cette mesure, de même que le chômage pour intempéries ou accident technique.

Montants

Le montant journalier est un montant fixe en fonction du nombre total de jours de chômage économique durant le trimestre de déclaration et les 3 trimestres qui le précèdent, qui augmente en fonction du nombre de jours de chômage, par exemple 20 euros si la durée de chômage est comprise entre 110 et 130 jours, 40 euros pour les durées entre 130 et 150 jours etc., avec un maximum de 100 euros par jour. Pour les entreprises dans le secteur de la construction, le montant de la cotisation est fixé annuellement. Il était de 46,31 euros en 2019.

Dérogations

Les entreprises reconnues en difficulté par le SPF ETCS peuvent éventuellement obtenir une réduction de moitié de la cotisation.

Moderniser le chômage temporaire et sa responsabilisation

Dans le cadre de la crise Corona, des efforts très importants ont été réalisés par les autorités, les administrations, etc. pour limiter l'impact en termes de baisses de revenus des salariés grâce au système de chômage temporaire. Toutefois certains salariés échappent à cette protection, notamment les salariés qui ont un contrat à durée déterminée qui s'est achevé juste avant la crise sanitaire, les intérimaires qui ne sont plus liées aux entreprises utilisatrices après la période de force majeure, les étudiants jobistes et les salariés dont les entreprises sont en cessation d'activité.

Au travers notamment des différentes crises et événements négatifs (attentats terroristes, ...), le système de chômage temporaire a été revu et modernisé, afin de mieux tenir compte de la nature de l'activité économique en Belgique, notamment du développement des services et du poids des salariés avec un statut d'employé. Une nouvelle évolution devrait permettre de mieux répondre à la protection des salariés sous contrat temporaire ou en intérim en constante progression dans notre économie.

En dehors des cas de fermeture ou de limitation imposées par la crise sanitaire, les entreprises qui maintiennent des travailleurs en chômage temporaire pour une durée supérieure à la moyenne des firmes similaires (activité et taille) doivent être responsabilisées financièrement, ce qui est d'ailleurs prévu en cas de chômage temporaire pour raison économique.

En cas de force majeure, il semble a priori difficile de prévoir un système de responsabilisation si le caractère de force majeure est jugé recevable par l'ONEM. Dans le cadre de la crise sanitaire, c'est cette procédure "force majeure Corona" simplifiée qui a été massivement choisie par les employeurs, qui restent cependant libres de choisir le motif et la procédure qu'ils jugent la plus adaptée.

Un système de responsabilisation a pour objectif d'éviter des usages abusifs. Ce système doit être directement lisible pour être véritablement incitatif, tout en étant suffisamment souple pour ne pas pénaliser certains types d'entreprises (notamment les PME) ou certains secteurs. On peut par exemple envisager que l'employeur soit contraint après X jours de prendre en charge une partie du salaire des travailleurs concernés, l'allocation de l'ONEM étant revue à la baisse pour maintenir le taux de remplacement initial. L'objectif est d'éviter que ne soit bloquée dans le chômage temporaire une main-d'œuvre utile ailleurs dans l'économie.

Un point positif de la réglementation belge du point de vue de la réallocation de main-d'œuvre est qu'elle n'instaure pas une protection spéciale contre le licenciement en plus du dispositif lui-même: le chômage temporaire permet à l'employeur de garder son personnel, de façon à pouvoir rebondir dès la fin des difficultés rencontrées. Si la situation dégradée se maintient pendant une période plus longue que prévue, l'employeur (ou le salarié) peut mettre fin au contrat de travail, en respectant simplement les prescrits habituels.

La responsabilisation du recours au chômage temporaire existe dans un certain nombre de pays européens et le degré de responsabilisation est souvent plus élevé que dans le système belge. Par exemple, en Norvège, l'employeur doit toujours couvrir la totalité de l'allocation de chômage temporaire pour les deux premiers jours, avant que l'État ne prenne le relais. Aux Pays-Bas, la part de l'employeur est liée à l'importance de la perte attendue du chiffre d'affaires de l'entreprise et peut varier entre 10 et 78 %. Au Danemark, la part couverte par l'employeur dépend du type de contrat de travail et peut aller jusqu'à 25% de l'allocation pour les employés. Si les salariés grâce au chômage temporaire continuent de recevoir 100 % de leur salaire au Danemark, ils doivent cependant eux aussi cotiser en cédant un certain nombre de jours de congé, afin de contribuer au financement du dispositif (pour un survey récent, voir T. Müller and T. Schulten, 2020).

3.1.2. Restructurations et licenciement collectifs

Toutes les entreprises ne traverseront pas la crise du coronavirus de la même manière. Certaines seront préservées, d'autres devront se transformer et se réinventer, d'autres encore vont disparaître. Comme illustré dans le premier chapitre de ce rapport, on peut s'attendre à une augmentation des faillites et des procédures de licenciement collectif. Les restructurations, si elles ne sont en aucun cas des événements anodins, sont inévitables dans le fonctionnement d'une économie de marché, qui vise à une allocation optimale des ressources.

Il existe une réglementation spécifique en matière de licenciements collectifs, qui offre aux travailleurs une protection dépassant les dispositions propres au licenciement individuel. Le cadre



général est défini par différentes directives européennes. La mise en œuvre de ce corpus européen est de la responsabilité des États membres qui peuvent aussi le compléter. Le dialogue social entre les partenaires sociaux joue un rôle important.

Concrètement, un licenciement est considéré comme « collectif » lorsque⁷⁰:

- les motifs du licenciement ne sont pas inhérents au travailleur lui-même, et lorsqu'
- il affecte un nombre déterminé de travailleurs, ce nombre variant en fonction de la taille de l'entreprise.

Dans la réglementation belge, ce nombre est défini différemment selon les aspects considérés: la procédure d'information et de consultation, le régime de chômage avec complément d'entreprise (et la cellule pour l'emploi) et enfin l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur doit respecter une procédure déterminée. Il doit informer et consulter les représentants des travailleurs ainsi qu'informer le directeur des services régionaux de l'emploi (VDAB, Forem, Actiris ou ADG) et du SPF ETCS de son intention de procéder à un licenciement collectif. S'il ne respecte pas ces procédures d'information et de consultation, il se verra obligé de poursuivre l'exécution du contrat de travail et de payer la rémunération des travailleurs.

Les différentes étapes de la procédure sont détaillées ci-dessous:

L'information des travailleurs constitue la première étape.

La 2^{ème} étape, d'information et de consultation, a une durée indéterminée. Durant celle-ci, l'employeur fournit aux représentants des travailleurs (conseil d'entreprise, délégation syndicale, comité pour la prévention et la protection au travail ou les travailleurs eux-mêmes), aux SPE et au SPF ETCS un document contenant les indications suivantes: les motifs du projet de licenciement; le nombre et les catégories de travailleurs concernés; le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés; la période pendant laquelle les licenciements seront effectués; les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier; la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas d'une loi ou d'une CCT.

L'employeur doit également consulter les représentants des travailleurs. Ensemble, ils examinent les possibilités d'éviter le licenciement collectif, ou d'en atténuer les conséquences, via des mesures sociales ou d'accompagnement. L'employeur doit répondre aux éventuelles questions, suggestions ou remarques qui lui sont adressées.

La 3^{ème} étape correspond à la notification, soit la signification du licenciement collectif. Lorsque l'employeur considère que la procédure d'information et de consultation est clôturée, il notifie aux SPE et au SPF ETCS son intention de procéder à un licenciement collectif.

La 4^{ème} étape correspond à la période d'attente de 30 jours, prolongeable, durant laquelle l'employeur ne peut pas licencier. Les représentants des travailleurs qui ont été consultés peuvent formuler des objections à propos du respect de la procédure. Après l'écoulement de ce délai, l'employeur peut licencier, sauf si un SPE a prolongé ce délai de 30 jours (avec possibilité pour l'employeur d'exercer un recours contre la décision auprès du comité de gestion du SPE) ou si les représentants des travailleurs ont formulé des objections. L'employeur doit alors se mettre en ordre pour remplir les quatre conditions relatives à la procédure. Il doit en outre alors reprocéder à une nouvelle notification. Le directeur du service subrégional de l'emploi peut raccourcir ou allonger le délai de 30 jours (jusqu'à maximum 60 jours).

⁷⁰ Les aspects réglementaires de cette section proviennent du site:
<http://www.restructurations.be/fr/introduction/massredundancy/about.html>

Lors de la 5^{ème} étape, après l'écoulement du délai d'attente, les licenciements peuvent avoir lieu. Durant les 30 jours qui suivent, le travailleur licencié peut contester le respect de la procédure (les 4 phases). Pour ce faire, les représentants des travailleurs doivent avoir formulé leur objection concernant le respect de la procédure dans un délai de 30 jours après la notification de l'employeur au SPE.

Au total, les 4^{ème} et 5^{ème} étapes combinées peuvent s'étaler sur deux ans. Selon les dernières données compilées par l'OCDE (2013), la réglementation belge en matière de licenciement collectif figurait parmi les plus contraignantes des pays de l'OCDE, en raison principalement de la longueur de la procédure.

Le CSE s'était penché sur la question des restructurations en 2011. Il en était ressorti que l'activation est une mesure essentielle. Il s'agit avant tout d'assurer un emploi adapté aux travailleurs licenciés. Cet objectif se heurte à l'incertitude créée par la multiplication des délais, qui peut aussi affecter la volonté des travailleurs de développer leur employabilité. Introduite en 2006, dans le cadre du pacte de solidarité entre générations, l'instauration obligatoire d'une cellule pour l'emploi visait initialement les travailleurs âgés de plus de 45 ans occupés dans des entreprises en restructuration qui souhaitaient recourir à des prépensions. L'objectif était d'offrir de nouvelles opportunités pour lutter contre les retraits anticipés du marché du travail. En 2009, le dispositif a été étendu à tous les travailleurs et à toutes les entreprises en restructuration avec la volonté d'offrir rapidement un accompagnement individualisé de type « outplacement » pour accélérer la réinsertion des travailleurs licenciés. Tous les acteurs importants d'une restructuration (l'employeur, les représentants des travailleurs, le service public de l'emploi, les institutions de formation, etc.) sont présents au sein de la cellule.

Les résultats d'une cellule en termes de retour à l'emploi dépendent principalement du profil des personnes licenciées (âge et niveau de qualification), mais aussi de la branche d'activité, de la localisation géographique, de la bonne collaboration de chacun des acteurs et de la qualité du travail fourni par le bureau d'outplacement. L'âge apparaît comme la variable essentielle de (non) réintégration. Les personnes âgées de plus de 50 ans ont une probabilité beaucoup plus faible que la moyenne de retrouver un emploi après un licenciement collectif. L'esprit des réformes entreprises pour limiter les départs anticipés du marché du travail doit guider l'action des responsables des cellules pour renverser ce constat et ainsi donner l'envie aux travailleurs plus âgés de s'investir dans la recherche d'un nouvel emploi.

3.2. Des formations flexibles et adaptées

La formation tout au long de la vie permet d'acquérir de nouvelles compétences et de les mettre en adéquation avec les besoins du marché du travail, qui connaissent aujourd'hui des évolutions rapides. Elle facilite la transition des emplois en déclin vers les professions émergentes, dans un contexte d'allongement des carrières et de transformations technologiques. En cette période particulière, certaines activités ne seront pas suffisamment solides pour faire face aux contraintes imposées par le lockdown et à la chute de leurs activités. La formation continue a un rôle primordial à jouer pour aider les personnes à se reconvertir vers des activités porteuses et ainsi à multiplier leurs possibilités de réinsertion et sécuriser leur parcours professionnel. La validation des compétences acquises est un élément essentiel de ce processus.

Par ailleurs, la situation actuelle rend plus difficile l'accès au marché du travail pour les jeunes sans expérience. Dans ce contexte, être diplômé d'une filière porteuse est plus que jamais déterminant. Selon la dernière étude du VDAB⁷¹ consacrée aux jeunes ayant quitté l'enseignement, plus le diplôme est élevé, moins la proportion de demandeurs d'emploi est élevée un an après la sortie de l'école. Les formations qui offrent une expérience professionnelle, comme l'apprentissage et les filières techniques et professionnelles, sont un plus pour une insertion rapide. Outre les

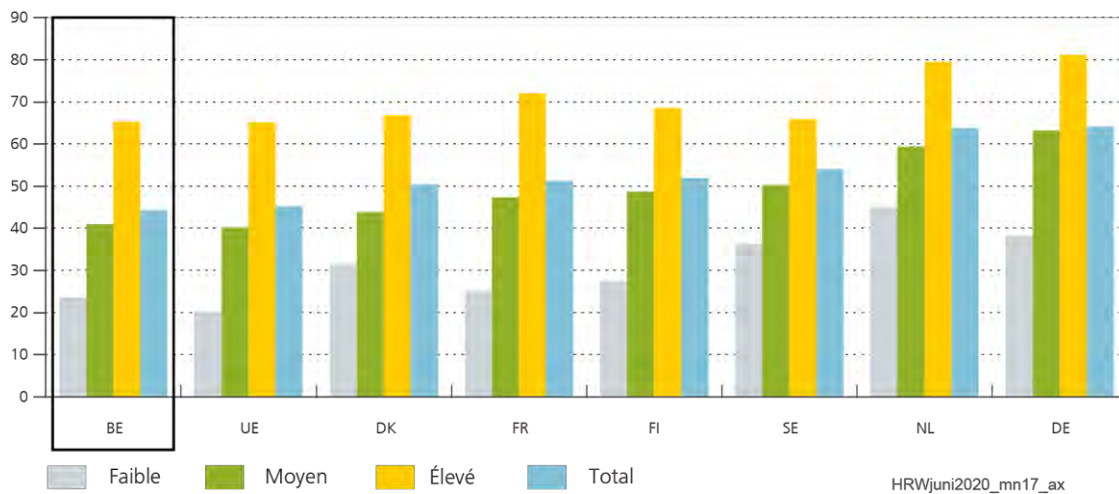
⁷¹ <https://www.vdab.be/trends/schoolverlatersrapport>.

orientations STEM (sciences, mathématiques et technologies), les métiers de la santé et plus généralement des soins à la personne sont également porteurs, et pas uniquement pour les diplômés du supérieur.

En Belgique, le taux de participation à la formation continue ne dépasse pas 44 % selon les indicateurs issus de l'AES – *Adult Education Survey*- pour la participation à la formation formelle et non formelle⁷²; il est de 64 % en Allemagne. Pour les personnes faiblement éduquées, qui pourraient pourtant en tirer le plus large bénéfice, il est plus faible encore (24 %). La situation actuelle exige de pallier cette lacune, en se focalisant sur les formations en ligne avec les besoins actuels et futurs du marché du travail. Pour ce faire, les travaux des SPE, portant sur les fonctions critiques et les métiers d'avenir, sont une mine d'informations.

Graphique 21 - Taux de participation à l'éducation et à la formation selon le niveau d'éducation

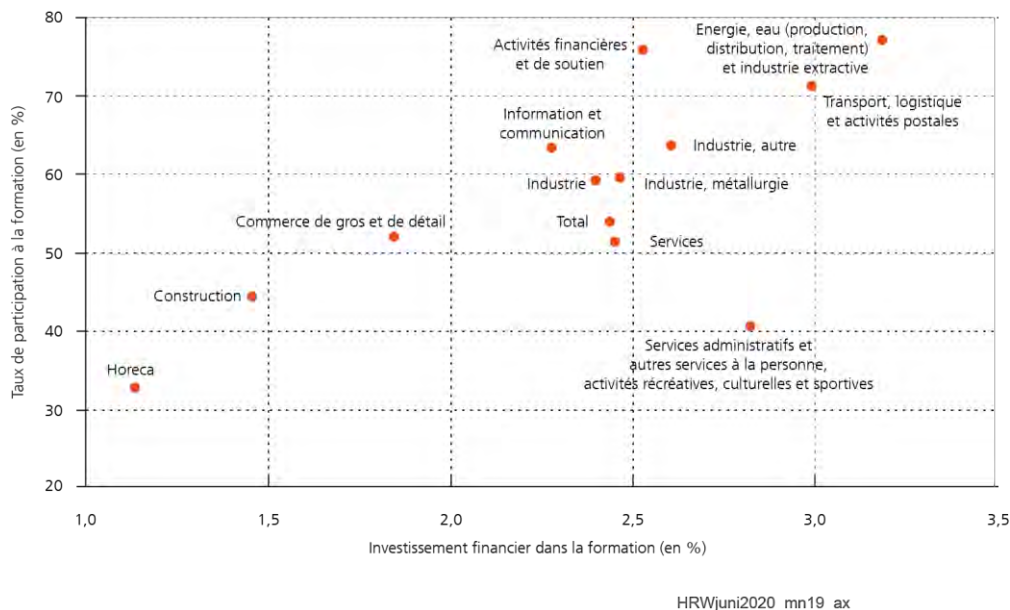
(au cours des 12 derniers mois, 2016)



Source: Eurostat (AES).

⁷² Les formations formelles sont reconnues par les différents ministères de l'éducation et donnent lieu à l'établissement d'un diplôme ou d'un certificat. Une formation non-formelle peut aussi donner lieu à la délivrance d'un certificat. Néanmoins, celui-ci n'est pas reconnu par les ministères de l'éducation. En dehors de ces formations organisées, il existe l'apprentissage informel. Nous acquérons de nouvelles connaissances en discutant avec les autres, en lisant ou en visitant des musées par exemple. Ce dernier type d'apprentissage n'est pas comptabilisé ici.

Graphique 22 - Participation à la formation versus investissement financier dans la formation (formation interne et externe), par secteur (2015)



Source: Van Langenhove et al (2020), à partir des résultats de l'enquête continuing vocational training (CVTS).

D'après une étude récente réalisée par Steunpunt Werk⁷³, il existe en Belgique de fortes disparités entre secteurs en matière de formation continue. En comparant l'investissement financier en formation avec le taux de participation à la formation (pour les formations interne et externe) par secteur, ils observent que ceux qui investissent plus (en pourcentage de la masse salariale totale) sont également ceux qui présentent des taux de participation à la formation supérieurs. Ainsi, les branches « énergie, eau, traitement des déchets, et extraction des minéraux » et « transport, logistique et courrier » sont en tête pour la participation à la formation mais aussi pour les dépenses en la matière. Ce constat souffre bien entendu des exceptions. La branche des services aux entreprises se distingue par un investissement relativement élevé combiné à un faible taux de participation.

L'étude de Van Langenhove et al. a également confirmé que nombre de travailleurs estiment qu'ils n'ont pas besoin de formation. Les comportements en la matière évoluent peu. C'est d'autant plus regrettable que le caractère volontaire de la formation est une condition essentielle à sa réussite.

Pour les aider dans cette démarche, les travailleurs devraient pouvoir bénéficier au cours de leur carrière d'un bilan de compétences auquel serait adossé un programme de développement. Il s'agirait de faire le point sur leurs atouts et sur leurs faiblesses et de leur proposer des pistes d'évolution professionnelle, en tenant compte de leurs aspirations et des conditions et perspectives du marché du travail. Ce bilan pourrait servir à définir un trajet de formation nécessaire à la réalisation de leur objectif. Dans le cadre de la lutte contre les métiers en pénurie, un tel programme pourrait mener à des reconversions grâce à des formations adaptées organisées en concertation avec les fonds de formation sectoriels.

Autre élément, pour faciliter la mobilité professionnelle, il est nécessaire pour les travailleurs de pouvoir attester de leurs compétences. Parce qu'ils les ont développées sur le terrain ou parce que leur formation initiale est trop lointaine, disposer d'un passeport formation qui rassemble

⁷³ Van Langenhove et al (2020).

l'ensemble des informations relatives aux formations certifiées dont peut se prévaloir le travailleur (brevet, certificat des formations suivies, des compétences acquises) serait un atout indéniable. Celui-ci pourrait être intégré au compte carrière. Selon une étude de l'OCDE de 2019⁷⁴, le compte individuel de formation présente des atouts indéniables, mais il faut toutefois veiller à éviter d'en faire un dispositif lourd, complexe et coûteux. Les formations proposées doivent être rassemblées sur une application simple à utiliser.

Un soutien financier des pouvoirs publics en faveur des personnes peu qualifiées et à faible revenu, devrait encourager la participation à des formations reconnues. Sans cela, beaucoup ne peuvent prétendre qu'à des programmes de courte durée qui ne mèneront vraisemblablement pas à une amélioration ou à une requalification importante. Cette aide s'ajouterait à l'action des entreprises en faveur de leurs travailleurs.

La numérisation est une opportunité en termes de formation. En effet, celle-ci rend possible la formation à distance, à un coût souvent réduit. Elle peut également être suivie selon un timing flexible, permettant à chacun d'adapter les horaires de suivi à ses contraintes personnelles. Ce type de formation demeure accessible en cas de lockdown ou de contraintes en matière de distanciation sociale. De telles formations orientées vers les secteurs en croissance pourraient apporter la réactivité nécessaire à la relance de l'économie, en permettant aux entreprises qui font face à des pénuries de main-d'œuvre de trouver un personnel formé, et aux personnes sans emploi (ou qui risquent de le perdre) de suivre des formations courtes afin de pouvoir rapidement se réorienter vers des activités porteuses et ainsi sécuriser leur parcours professionnel. Ce type de formation pourrait notamment s'envisager lors d'épisodes de chômage temporaire, comme c'est le cas aux Pays-Bas.

La proportion de ménages possédant une connexion internet s'élève actuellement 89,7 %⁷⁵. Ce chiffre peut paraître élevé, il n'en demeure pas moins qu'un ménage sur dix n'y a donc toujours pas accès. En outre, ce pourcentage se réduit pour les isolés sans enfants (78,2 %) et pour les ménages dont les revenus nets mensuels sont inférieurs à 1 500 € (72,6 %). Parmi ces ménages qui ne disposent pas d'internet, un tiers estime manquer de compétences pour utiliser les nouvelles technologies, et 40 % trouvent que le matériel et/ou l'utilisation (connexion) sont trop coûteux. Les lacunes en matière d'accès et de capacité d'utilisation de l'outil numérique contribue à l'éviction de certains travailleurs.

Ceci amène à souligner l'importance de disposer de compétences numériques, quelle que soit la fonction exercée ou à laquelle on souhaite se former. La crise actuelle risque en effet d'accélérer la numérisation et la robotisation de nombreuses activités. Outre la disparition et la création d'occupations, il faut surtout s'attendre globalement, à une transformation du contenu de - quasiment- tous les métiers. La période de confinement, durant laquelle de nombreux travailleurs ont dû adopter le télétravail, illustre bien l'importance de l'accès à l'internet et de la maîtrise des outils numériques, quelle que soit la fonction exercée. Tant en Communauté française qu'en Flandre, des mesures et des réformes ont été entreprises pour améliorer et étendre les compétences numériques⁷⁶.

⁷⁴ OECD (2019), Individual Learning Accounts, Panacea or Pandora's Box?

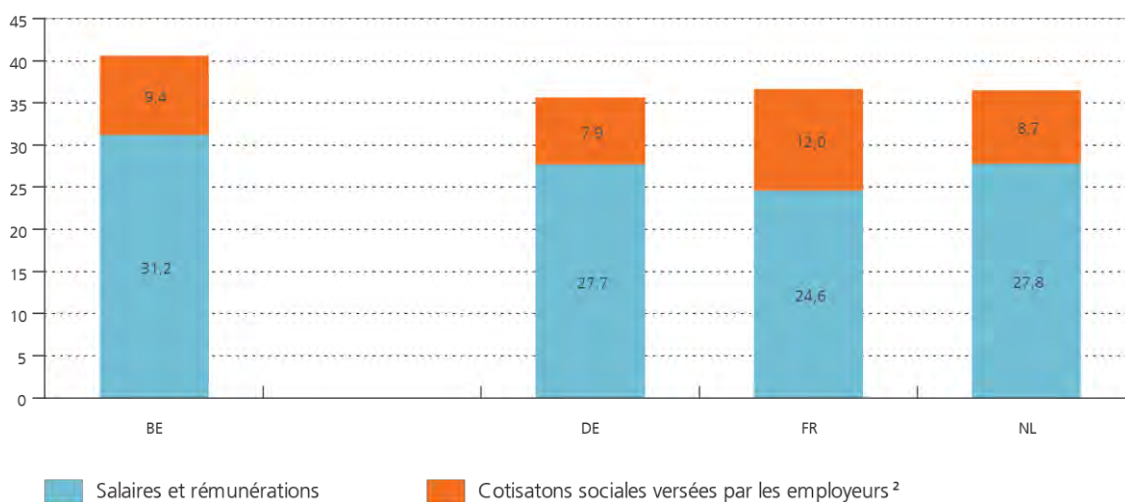
⁷⁵ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/utilisation-des-tic-aupres-des-menages#news>

⁷⁶ En Communauté française, pendant le parcours scolaire, le tronc commun devrait s'axer davantage sur les compétences STEM et sur les compétences numériques. Le renforcement de celles-ci est au cœur de la Stratégie numérique pour l'éducation adoptée en octobre 2018, dont l'objectif est de rattraper le retard en matière d'enseignement numérique. Des plans d'action et des projets ont été lancés pour accroître le nombre de diplômés dans les formations STEM qui ouvrent la porte des métiers d'avenir. La Flandre poursuit l'exécution du plan d'action 2012-2020 sur les STEM, qui vise à augmenter l'attrait des formations et des carrières dans ce domaine tout en améliorant l'équilibre entre les genres.

3.3. Mieux rémunérer le travail en préservant la compétitivité

Les coûts salariaux horaires moyens en Belgique, tels que mesurés par Eurostat⁷⁷, se sont élevés à 40,5 euros en 2019. Ainsi, les coûts salariaux horaires en Belgique sont, en termes absolus, les plus élevés par rapport aux trois pays voisins. En Allemagne, ils atteignent 35,6 euros par heure, en France 36,6 euros et aux Pays-Bas 36,4 euros. Afin de pouvoir évaluer correctement ces différences, il importe d'examiner le niveau des composantes qui constituent les coûts salariaux horaires, à savoir les salaires horaires bruts et les autres coûts salariaux dont les cotisations sociales versées par les employeurs.

Graphique 23 - Coûts de la main-d'œuvre par heure ouvrée en Belgique et dans les trois pays voisins (pour l'ensemble de l'économie¹, en euros, 2019)



HRW2020_bc04_i

Source: Eurostat.

¹ Approche sur la base de l'agrégat des branches d'activité de l'industrie, de la construction et des services.

² Ce concept est défini par Eurostat de manière plus large que les cotisations à la sécurité sociale versées par les employeurs selon la définition des Comptes nationaux. Outre ces cotisations, il englobe également des impôts payés par l'employeur, tandis que les subventions reçues sont portées en déduction.

À 31,2 euros, les salaires horaires bruts en Belgique ont été, en moyenne, supérieurs de 14 % à ceux des trois pays voisins en 2019, et ce en dépit des efforts⁷⁸ consentis ces dernières années afin de modérer leur croissance.

Des salaires horaires bruts plus élevés ne constituent pas nécessairement un problème, ils peuvent être justifiés dans la mesure où ils reflètent une plus grande productivité des travailleurs.

Il convient de noter que le niveau de la productivité est effectivement très haut en Belgique et qu'il peut donc justifier des salaires bruts élevés. Mais, dans des rapports récents, tant l'OCDE⁷⁹ que le

⁷⁷ Les données d'Eurostat se basent sur l'enquête sur les coûts du travail (*labour cost surveys*) de 2016, elles ont été extrapolées à 2019 sur la base de l'indice des coûts du travail. Les enquêtes sont menées auprès d'entreprises occupant au moins dix travailleurs, qui opèrent dans l'ensemble des secteurs, à l'exception de l'agriculture, de la pêche, du secteur public ou d'organismes extraterritoriaux.

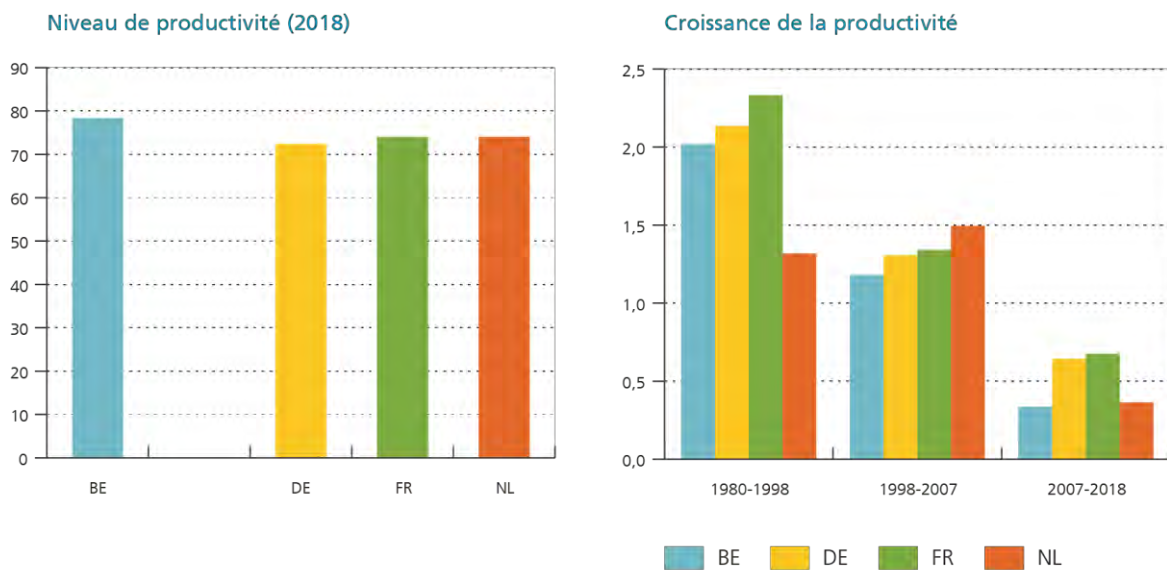
⁷⁸ Des éléments tels que le saut d'index et la modération salariale devaient contribuer, au travers d'une croissance plus limitée des salaires bruts, à ce que la position concurrentielle des entreprises belges ne se dégrade pas vis-à-vis des trois pays voisins et à ce que le handicap salarial cumulé depuis 1996 puisse être résorbé.

⁷⁹ <https://www.oecd.org/belgium/in-depth-productivity-review-of-belgium-88aefcd5-en.htm>.

Conseil national de la productivité⁸⁰ ont indiqué que la croissance de la productivité s'était fortement ralentie dans notre pays au cours des dernières décennies. Bien qu'il s'agisse d'un phénomène qu'on observe également ailleurs, notamment dans nos trois pays voisins, c'est en Belgique que la décélération de la croissance de la productivité est la plus prononcée. Si cette tendance se poursuit, a fortiori en combinaison avec des salaires élevés, cela affectera la position concurrentielle des entreprises belges avec toutes les conséquences qui en découlent.

Graphique 24 - Niveau de productivité¹ et croissance de la productivité en Belgique et dans les trois pays voisins

(volet de gauche: niveau en prix courants (dollar américain, 2018, PPA), volet de droite: en prix constants (dollar américain, 2015, PPA), pourcentages de variation)



HRW2020_bc05_i

Source: OCDE Productivity Statistics Database.

¹ Mesuré comme le PIB par heure ouvrée.

Comme il n'est pas recommandé que l'évolution des salaires et celle de la productivité s'écartent l'une de l'autre durant une longue période, il importe donc de tenir suffisamment compte de l'évolution de la productivité dans le processus de formation des salaires. Il convient d'y accorder une attention suffisante, assurément dans le contexte actuel, où de grands écarts de productivité sont plus que jamais apparus entre les secteurs et entre les entreprises.

Ces dernières décennies, des différences importantes au niveau de la croissance de productivité sont en effet apparues entre les diverses branches d'activité en Belgique. Ainsi l'évolution de la productivité du travail dans les services est clairement à la traîne par rapport à celle de l'industrie manufacturière et de la construction, elle est en outre plus faible que dans les pays voisins⁸¹. Il convient de noter qu'au sein des grandes catégories de secteurs, il peut également exister des différences notables dans l'évolution de la productivité du travail, comme illustré pour l'ensemble des services dans le volet de droite du graphique ci-après. De plus, le BFP prévoit que la crise du

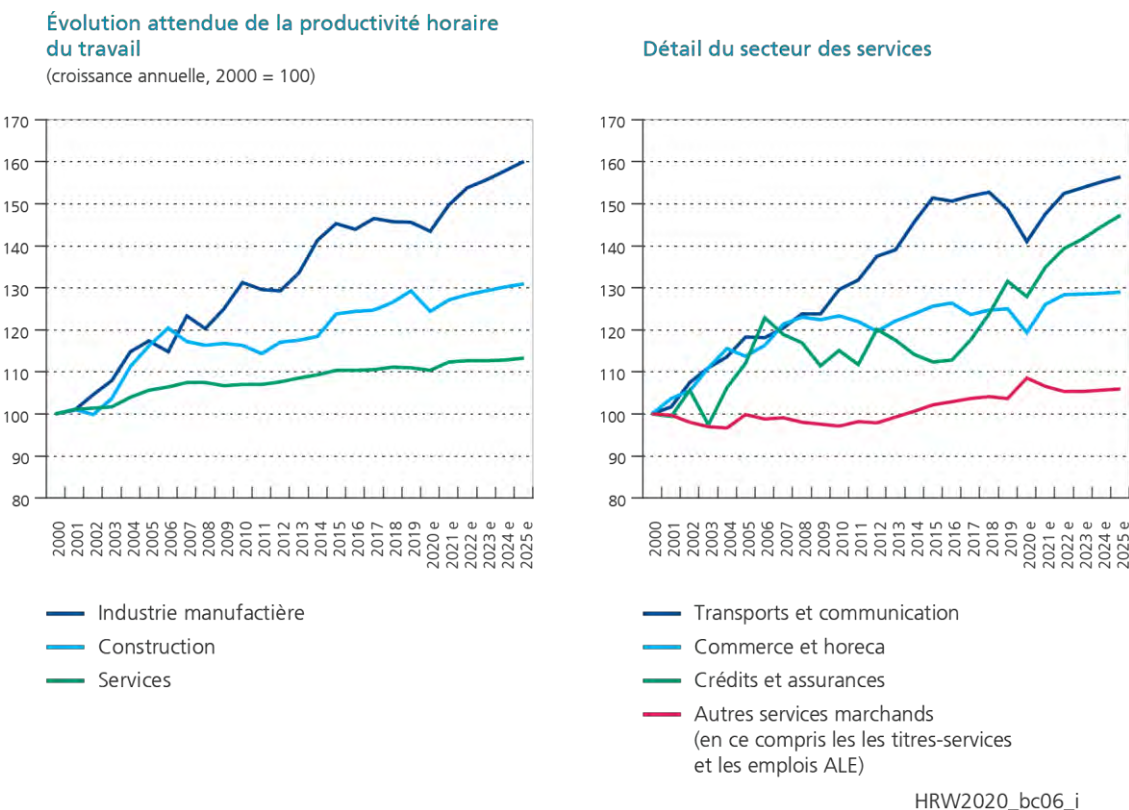
⁸⁰ [https://cnp-](https://cnp-nrp.belgium.be/uploaded/files/201912190927400.CNP_NRP_Annual_report_2019_13_12_2019_FR.pdf)

[np.belgium.be/uploaded/files/201912190927400.CNP_NRP_Annual_report_2019_13_12_2019_FR.pdf](https://cnp-nrp.belgium.be/uploaded/files/201912190927400.CNP_NRP_Annual_report_2019_13_12_2019_FR.pdf).

⁸¹ Cf. également le chapitre 1.3 du rapport de l'OCDE (2019) intitulé « In-Depth Productivity Review of Belgium ».

COVID-19 entraînera une diminution générale de la productivité du travail en 2020, mais l'ampleur de ce recul sera différente selon les branches d'activité, tout comme la reprise au cours des années suivantes.

Graphique 25 - Évolution attendue de la productivité horaire du travail
(croissance annuelle, 2000 = 100)



Source: BFP.

Dans le modèle centralisé de formation des salaires en Belgique, dans lequel la marge maximale autorisée de hausse salariale est déterminée au niveau interprofessionnel, tandis que la négociation sur la hausse salariale minimum s'effectue au niveau sectoriel, les entreprises ne disposent que d'une marge limitée sur laquelle elles peuvent négocier librement. En raison du niveau réduit de la marge salariale maximale disponible pour cause de modération salariale, cette marge de négociation au niveau des entreprises s'est donc une fois encore avérée très faible au cours des dernières années. En outre, les possibilités pour les entreprises de différencier la rémunération, par exemple en fonction de la productivité sont, elles aussi, assez limitées à l'heure actuelle. Á la hausse, les entreprises peuvent utiliser des formes de rémunération tombant en dehors de la norme salariale, comme un certain nombre d'avantages extra-légaux. Et à la baisse, les entreprises peuvent, dans la mesure où cette possibilité est prévue dans une CCT sectorielle, avoir recours à des clauses dérogatoires (« opt-out ») pour s'écarter de l'accord au niveau sectoriel. La pratique montre toutefois qu'elles recourent rarement à de telles clauses dérogatoires.

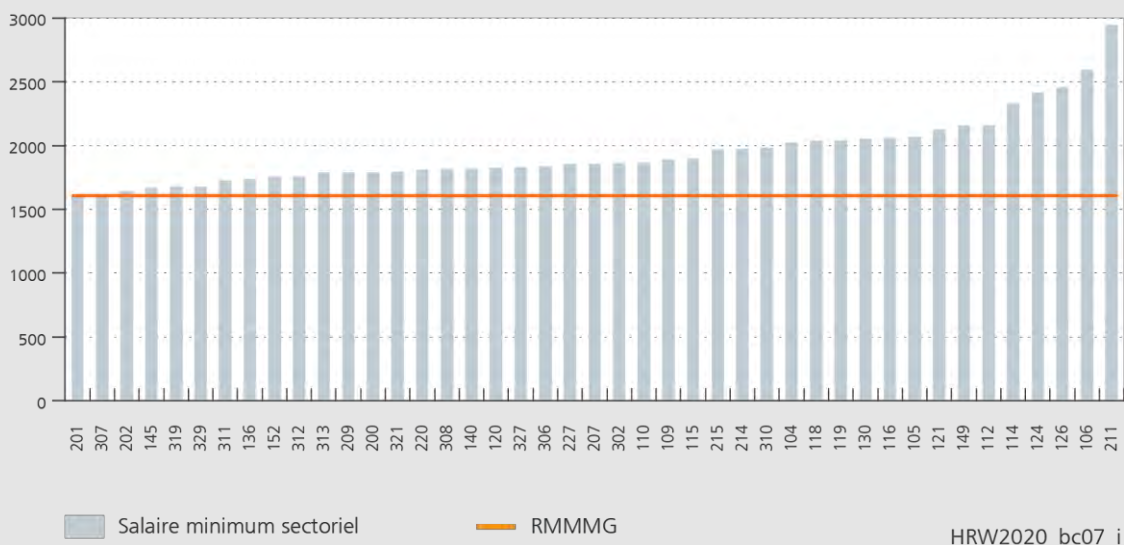
Encadré 4 – Salaire minimum national versus salaires minima sectoriels

En Belgique, il n'existe pas un salaire minimum mais plusieurs. Il y a, d'une part, le minimum en vigueur au niveau national, qui prend la forme du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG). Le RMMMMG est fixé par le Conseil national du travail et constitue le seuil des barèmes dans le secteur privé. D'autre part, les secteurs sont libres de déterminer leur propre salaire minimum, à condition de ne pas descendre sous le RMMMMG. Dans les secteurs où aucune CCT n'a été conclue à cet égard, le RMMMMG tient lieu de salaire minimum.

Pour un travailleur âgé de 18 ans et n'ayant aucune ancienneté dans l'entreprise, le RMMMMG s'élève actuellement à 1 625,72 euros bruts par mois, depuis l'indexation de mars 2020. Il convient de noter que le salaire mensuel brut effectif peut être encore inférieur à ce montant, la conformité étant contrôlée sur une base annuelle, en tenant compte notamment de primes telles que la prime de fin d'année.

Comme le montre le graphique ci-dessous, le salaire minimum au niveau sectoriel varie considérablement d'un secteur à l'autre et il est dans certains cas nettement supérieur au minimum national. Les secteurs qui octroient un salaire minimum élevé sont souvent ceux à forte intensité de capital, comme le pétrole (CP 211) ou les industries du ciment (CP 106). Les secteurs affichant un faible minimum sectoriel sont plutôt ceux à haute intensité de main-d'œuvre, tels que le commerce de détail (CP 201) ou le secteur socio-culturel (CP 329).

Salaire minimum national versus minima sectoriels (par commission paritaire¹) (en euros, 2020²)



Source: HIVA (2020) sur la base du site <http://www.salairesminimums.be>.

¹ La liste de ces commissions paritaires est disponible à l'annexe 4.2. Il a été tenu compte du salaire minimum le plus bas des différentes sous-commissions.

² Moyenne pour le premier trimestre de 2020. Les salaires minimums sectoriels qui sont exprimés par heure sont convertis en salaires mensuels en multipliant le salaire horaire par le nombre d'heures à prester par semaine selon la commission paritaire et par un facteur 4,33.

En 2015, selon Vandekerckhove et al (2020), un peu moins de 3 % des travailleurs belges recevaient un salaire proche du minimum national (RMMMMG), tandis que la part des travailleurs dont la rémunération se situait aux alentours du minimum sectoriel se montait en moyenne à 8 %. On observe ici aussi de grandes disparités entre les secteurs. Ainsi, dans de nombreux secteurs, la proportion de travailleurs qui perçoivent le salaire minimum sectoriel est faible, voire

quasi nulle; c'est par exemple le cas dans les commissions paritaires des fabrications métalliques (CP 209), du transport et de la logistique (CP 140) ou des assurances (CP 306). En revanche, dans un certain nombre de secteurs, comme ceux de l'ameublement et de la transformation du bois (CP 126), de l'entretien du textile (CP 110) et des entreprises de travail adapté (CP 327), la part des travailleurs qui sont rémunérés au salaire minimum sectoriel augmente fortement.

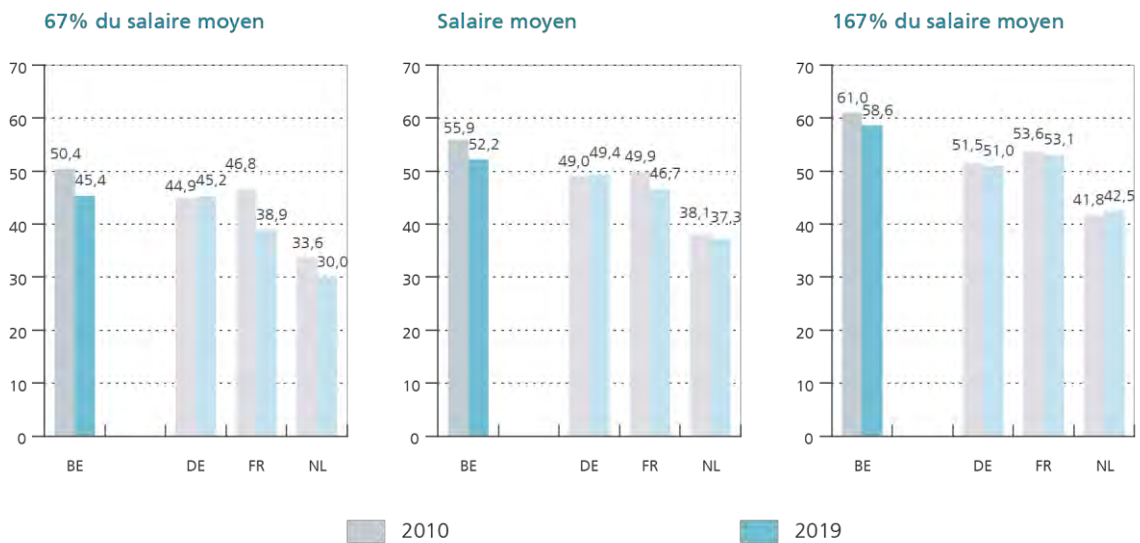
Les coûts salariaux totaux ne comprennent toutefois pas uniquement les salaires bruts, mais aussi, les cotisations sociales dues par les employeurs. À cet égard, la Belgique figure également en tête du peloton par rapport aux trois pays voisins, même s'il convient de noter que cet état de fait reflète bien entendu aussi le choix politique de mettre en place une protection sociale, étendue ou non, prise en charge par les pouvoirs publics.

Néanmoins, il y a lieu de veiller à ce que les charges pesant sur le travail ne soit pas trop élevées, afin qu'il y ait suffisamment d'incitants à (continuer de) travailler. Le coin fiscal mesure l'ampleur de l'effet dissuasif sur l'emploi exercé par la (para-)fiscalité sur les revenus du travail et est calculé comme la différence entre le coût salarial total pour l'employeur et le salaire net du travailleur.

Il ressort de la base de données « *Taxing wages* » de l'OCDE que, pour chacun des niveaux de salaire considérés, le coin fiscal, tant pour un travailleur isolé sans enfant à charge que pour un couple marié à deux revenus (avec ou sans enfant(s) à charge), était plus élevé en Belgique que dans les trois pays voisins en 2019. Ces dernières années, des efforts ont déjà été fournis afin de réduire les charges (para)fiscales sur le travail. Ainsi, le tax-shift 2016-2020 a notamment contribué, au travers d'une réforme de l'impôt des personnes physiques et d'une réduction des cotisations sociales dues par les employeurs, à un abaissement significatif du coin fiscal en Belgique. Ses effets se sont surtout fait sentir sur les bas salaires, approximés par 67 % du salaire moyen, pour lesquels des mesures avaient en outre déjà été adoptées afin de rendre plus attractifs les emplois faiblement rémunérés, notamment par le biais du bonus à l'emploi social et fiscal.



Graphique 26 - Coin fiscal pour un isolé, en Belgique et dans les trois pays voisins
(pourcentages des coûts salariaux totaux, 2019)



HRW2020_bc08_i

Source: OCDE – Taxing wages 2020.

3.4. Une organisation du travail agile et durable

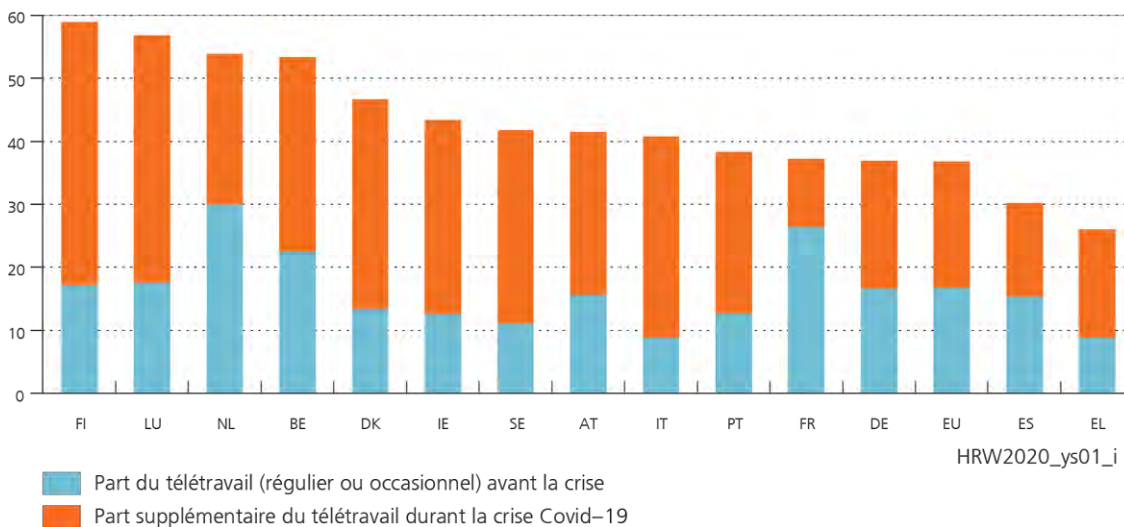
3.4.1. Télétravail: un nouvel essor grâce à la digitalisation

La mise en place ou l'extension du télétravail a été l'une des réponses les plus marquantes des entreprises et organisations publiques et privées, aux défis posés par les mesures de confinement. Alors que la mobilité des travailleurs était sévèrement contrainte et que nombre d'établissements et lieux habituels de travail n'étaient plus accessibles, beaucoup de salariés ont pu continuer leurs activités à domicile, grâce au dispositif de télétravail organisé au niveau de l'entreprise.

En l'absence d'indicateurs rapides concernant le marché du travail et notamment l'utilisation du télétravail, un certain nombre d'enquêtes ad hoc, menées en temps réel, ont été mises sur pied pour suivre l'évolution de la crise. Pensons notamment à l'enquête ERMG pour la Belgique (voir section 1.1.6 du présent Rapport) ou l'enquête Living, working and COVID-19 d'Eurofound, dont les résultats ont été publiés en juin.

Selon des estimations réalisées avant la crise sanitaire, 15 à 20 % des postes étaient "télétravaillables" (pour une revue de la littérature, voir Dingel et Deiman (2020)). Avec la crise liée au Coronavirus, la part de télétravailleurs a été bien au-delà dans de nombreux pays.

Graphique 27 - Hausse de la proportion de télétravailleurs durant la crise COVID-19
(total = % de salariés qui ont eu recours au télétravail du fait de la crise, avril 2020)



Source: Eurofound, Survey Living, working and COVID-19.

Selon l'enquête harmonisée menée par Eurofound, qui a interrogé 86 000 personnes durant le mois d'avril 2020, la part de personnes déclarant être en télétravail du fait des événements sanitaires a atteint 53% en Belgique, alors que la prévalence avant la crise était aux environs de 20 %. L'enquête ERMG a également documenté l'importance du télétravail durant la crise pour la Belgique, avec pour le télétravail à temps complet, une prévalence de 37 % à la mi-avril, puis en décline progressive (avec une augmentation de la combinaison télétravail et travail sur site). En moyenne dans l'UE, la proportion de télétravailleurs selon Eurofound a été de 37 %. Selon cette même enquête, l'expérience du télétravail a constitué une entière nouveauté pour une part importante de travailleurs durant la période COVID⁸².

Outre la Belgique et le Luxembourg, ce sont les pays nordiques qui ont montré les progressions les plus importantes du télétravail durant la crise.

De manière générale, la télétravaillabilité des postes est très différente selon les branches d'activité. La structure industrielle des pays explique donc en grande partie les différences. Le télétravail a été particulièrement utilisé dans les branches où il est déjà bien implanté en régime normal, comme par exemple dans l'informatique et les communications, le secteur de l'énergie, les services financiers ou l'immobilier. Par contre, le télétravail est par nature peu développé dans la gestion des eaux et des déchets, la santé, l'horeca et l'agriculture, même si la technologie permet sa progression partout, éventuellement pour un nombre limité de salariés au sein de la branche, souvent les fonctions les plus qualifiées.

Selon l'enquête d'Eurofound, le télétravailleur durant la crise liée au COVID-19 est en effet plutôt diplômé du supérieur et habite dans une zone urbaine. Les familles sans enfant ont télétravaillé davantage que la moyenne, alors que le télétravail était moins répandu, selon cette enquête, dans les familles monoparentales. L'enquête Eurofound indique aussi que le recours au télétravail durant

⁸² Pour la Belgique, 40% des télétravailleurs durant la période COVID-19 ne le faisait pas auparavant, selon l'enquête ad-hoc de l'Université d'Anvers, voir 1.1.6 supra.

cette période a été différencié selon les âges. Les travailleurs plus âgés (plus de 60 ans) auraient davantage recouru au télétravail, possiblement en lien avec les spécificités du COVID-19⁸³.

Pour de petits pays comme le Luxembourg, le fait qu'une législation d'urgence concernant le travail des frontaliers ait pu être conclue, a eu aussi un rôle important dans la progression du télétravail, étant donné le poids du secteur financier dans ce pays et la grande part de non nationaux y travaillant. Le télétravail à partir d'une localisation non située sur le territoire national n'était en effet pas autorisé auparavant. Ces législations d'exception sont en principe d'application uniquement tant que la crise sanitaire n'est pas clôturée.

La législation belge concernant le télétravail régulier et le télétravail occasionnel (soit la CCT 85 du CNT et la loi de 2017 sur le travail faisable et maniable, volet télétravail) a permis de s'adapter à cette situation inédite. Dans le cadre légal actuel, le télétravail est un droit du travailleur. Cela est évidemment resté vrai durant la crise, même si dans l'esprit des mesures sanitaires, le télétravail se devait d'être fortement encouragé, puisqu'il diminue la circulation des personnes. En concertation avec les partenaires sociaux, des évolutions réglementaires restent possibles. On pourrait ainsi imaginer l'option de prévoir dans les contrats de travail une partie du temps de travail opérée en télétravail.

Le télétravail va de pair avec certains changements dans la manière de diriger les activités au sein de l'entreprise, avec une part accrue laissée pour la responsabilité individuelle et une plus grande autonomie pour organiser son temps de travail. L'efficacité en termes de productivité et pour les aspects de bien-être devra faire l'objet d'évaluations, dans la mesure où le télétravail a impacté les relations entre collègues et avec l'employeur.

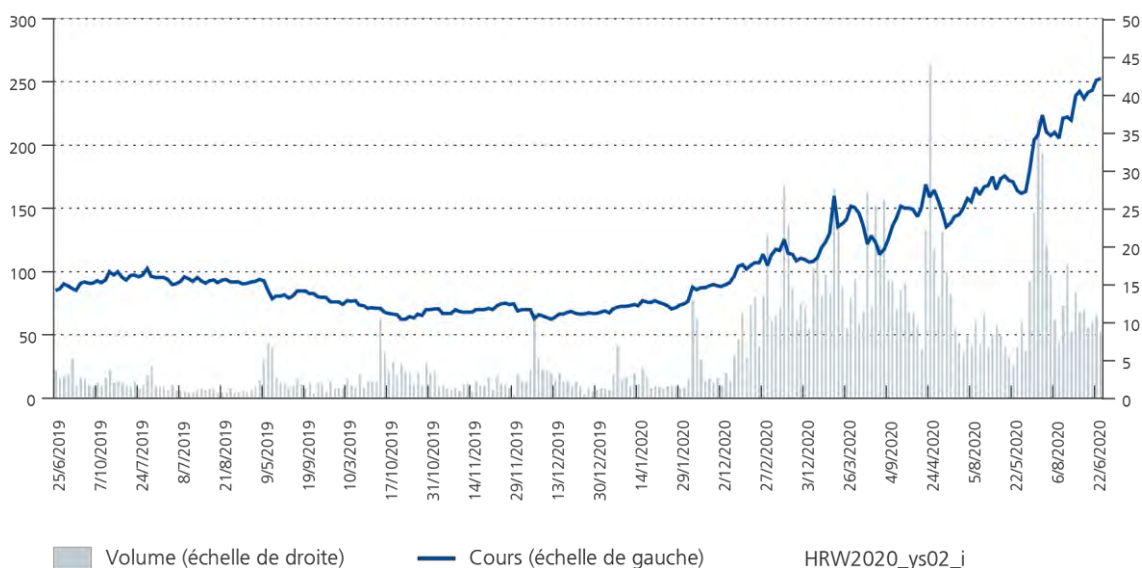
Le télétravail a également des implications pour l'économie en général. Outre le fait que son extension pourrait contribuer à la diminution de postes physiques à prévoir au sein de l'entreprise (taille des locaux, organisation des bureaux, etc.), il pourrait avoir des effets positifs sur la congestion des systèmes de transport. Dans nos sociétés tertiarisées, le développement du télétravail pourrait aussi avoir des répercussions sur l'aménagement du territoire, notamment pour les zonings d'affaire ou pour les centres des grandes villes. Sa possible extension et l'utilisation régulière de conférences à distance pourraient également impacter le secteur des voyages d'affaire (notamment l'horeca).

Parallèlement, les dispositifs de communication et informatiques qui soutiennent le télétravail ont connu une progression très importante. Ainsi le degré d'adoption des téléconférences a connu une croissance exponentielle, essentiellement grâce à ce nouveau mode d'organisation. À titre illustratif, l'adoption de Zoom par un grand nombre d'entreprises et de particuliers s'est traduite par une forte hausse de sa valorisation⁸⁴.

⁸³ L'âge est l'un des facteurs majeurs pour la sévérité de la maladie à coronavirus. Le taux de mortalité augmente significativement à partir de 50 ans et est beaucoup plus élevé dans les groupes âgés.

⁸⁴ Les systèmes de téléconférences et de travail à distance ont connu une progression très importante. Étant donné l'importance stratégique de ces produits, les statistiques d'adoption de Teams (Microsoft), Webex (Cisco), etc. ne sont pas publiques.

Graphique 28 - Évolution du cours de l'action Zoom (système de téléconférence)
(cours en dollars, volume en millions de transactions)



Source: Nasdaq.

La crise liée au COVID a donc encouragé les interactions interpersonnelles médiatisées par le digital. Les entreprises et les travailleurs ont réalisé grâce à cette période de remarquables progrès dans l'utilisation de ces technologies. Comme ces interactions sont au cœur de nombreuses activités de services, le brusque essor du télétravail et de la relation à distance auront un impact durable sur les services en général et la crise pourrait avoir in fine un effet positif sur le commerce de services (Baldwin et Tomiura, 2020).

Selon Baldwin, si la plupart des emplois dans le secteur des services ou à haute qualification ont, jusqu'à présent dans une grande mesure, été protégés des effets de la globalisation, les évolutions technologiques sont telles, comme l'a montré la crise actuelle, que cela sera moins le cas à l'avenir.

Les travailleurs dans les services font de plus en plus face à la concurrence de la "globotics", à savoir que les tâches routinières seront de plus en plus prises en charge par des systèmes automatisés (le robot sous forme logicielle), alors que les tâches même très qualifiées pourraient aussi davantage être outsourcées, notamment grâce au télétravail (Baldwin parle de "tele-migrants"). Les développements actuels dans le secteur financier reflètent bien ces tendances.

3.4.2. Emplois atypiques, statuts et nouvelles formes d'emploi

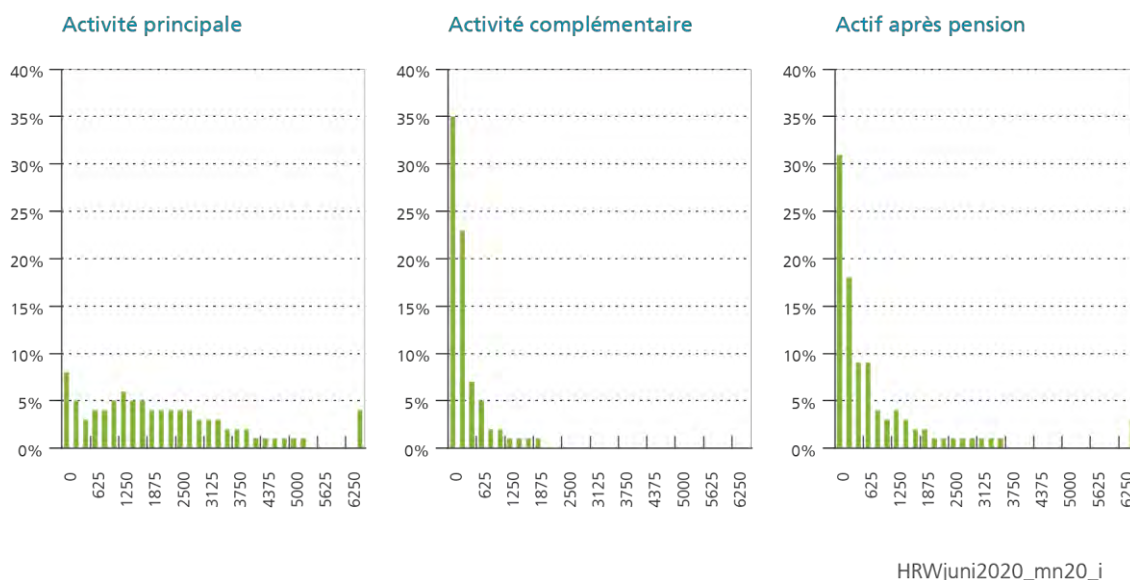
Dans la plupart des pays industrialisés, les emplois dits atypiques⁸⁵ sont associés à une plus grande insécurité pour le travailleur et/ou à une moindre protection sociale. La crise du coronavirus a illustré la plus grande précarité en termes de stabilité de revenu de ces travailleurs, même si des mesures ont été prises pour élargir l'accès aux dispositifs traditionnels d'aide. Pour les travailleurs indépendants, le gouvernement fédéral a rapidement pris des mesures pour étendre très largement la couverture du droit passerelle. Les travailleurs intérimaires ont également vu leurs droits étendus, notamment quant à l'accès au chômage temporaire. Ce fut le cas également des

⁸⁵ Le terme d'emploi atypiques -ou non conventionnels ou non standards- recouvre toutes les formes d'emploi qui diffèrent du contrat de travail classique, c'est-à-dire un contrat de travail salarié à durée indéterminée à temps plein.

artistes, pour lesquels des mesures spécifiques ont été adoptées. Le chapitre 2 fournit une description de ces mesures ad hoc.

En Belgique, le développement des formes d'emploi non standards n'a pas été associé à une dégradation significative des conditions de travail, même si quelques nuances méritent d'être apportées (Nautet et Piton, 2019). La hausse du recours à l'aide sociale au cours de la période de confinement, quelle que soit sa forme, témoigne cependant des difficultés rencontrées par certains travailleurs. La présente section passe en revue différentes formes d'emploi (statut, contrat, temps de travail, etc.) qui peuvent être associées à une moindre protection et/ou plus d'insécurité professionnelle et d'instabilité de revenus. Ainsi, par exemple, les indépendants à titre principal constituent un public très hétérogène en termes de revenus. Selon un rapport de l'INASTI (2018), 20 % d'indépendants les mieux rémunérés bénéficient de 60 % des revenus de ce groupe.

Graphique 29 - Distribution des revenus¹ des travailleurs indépendants selon la nature de l'activité
(2018, en pourcentage de la population comprise entre la borne précédente et celle mentionnée, revenus moyens mensuels en euros)



Source: INASTI.

¹ Revenus nets déclarés avant cotisations sociales et impôts (revenus professionnels bruts, diminués des dépenses et charges professionnelles et des pertes professionnelles) des travailleurs indépendants qui servent de base au calcul des cotisations sociales. Pour les activités principales, 9 % des indépendants n'ont pas rempli leurs revenus, 19 % pour les activités complémentaires et 3 % pour les actifs après la pension.

Étant donné qu'ils bénéficient d'une moindre couverture sociale (associée à de moindres contributions), des travailleurs indépendants en bas de l'échelle des revenus peuvent se retrouver dans des situations précaires, en cas de problèmes de santé ou de baisse d'activité. Ils n'ont pas droit aux allocations de chômage, mais ils peuvent bénéficier d'une aide financière forfaitaire temporaire en cas de difficultés (le droit passerelle). Les conditions d'obtention de cette aide sont cependant sévères et contraignantes; en 2019, pour l'ensemble du pays, seulement 90 indépendants en avaient bénéficié. Suite à la crise sanitaire, les conditions d'accès au droit passerelle dit « coronavirus » ont été très nettement assouplies. En outre, les indépendants en activité complémentaire et les pensionnés ont pu y avoir accès sous conditions, voir chapitre 2. Il faut savoir que ces deux statuts d'emploi indépendant ont connu une progression spectaculaire ces dernières années.

Certains salariés aussi ont connu des difficultés financières en raison de la perte d'une partie de leurs revenus. Il s'agit particulièrement de travailleurs dont les revenus sont à peine suffisants pour

assumer les dépenses de base. Certains travailleurs à temps partiel, engagés pour un nombre d'heures limité, ont pu se retrouver dans cette situation. En d'autres termes, la problématique du sous-emploi s'est accentuée pendant cette crise, en particulier pour les travailleurs isolés. La majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes, qui souvent ont opté pour un temps de travail réduit pour faciliter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce choix résulte néanmoins surtout du fait que les femmes assument aujourd'hui encore une part plus importante de l'éducation des enfants et des tâches ménagères que les hommes.

Tableau 11 - Évolution des formes d'emploi atypiques

(en pourcentage de l'emploi total)

	2000	2005	2010	2015	2019
Indépendants	16,8	16,0	15,9	16,3	16,5
Contrats temporaires ¹	9,0	8,9	8,1	9,0	10,9
Temps partiels	20,7	22,0	24,0	24,7	25,4
Temps partiels contraints	4,6	3,5	2,7	2,4	1,4

Sources: Eurostat, ICN.

¹ En pourcentage de l'emploi salarié.

Les salariés sous contrat temporaire connaissent potentiellement une situation professionnelle plus précaire, surtout si leurs contrats sont de courte durée et irrégulier. La situation des « artistes » est emblématique à cet égard. Pour les jeunes, quelle que soit leur formation, ces contrats deviennent de plus en plus une étape incontournable dans leurs parcours d'insertion professionnelle qui les conduit pour la plupart vers un contrat permanent. En cas de crise, ce sont ces travailleurs qui sont les premiers à perdre leur emploi, leur contrat n'étant simplement pas renouvelé (cf. chapitre 1). Des mesures ont toutefois été prises envers ces travailleurs lors de la période de confinement pour leur permettre l'accès au chômage temporaire.

D'autres formes d'emploi tendent également à se développer, on pense notamment au phénomène des *digital workers*. Si celui-ci est difficilement estimable et d'ampleur encore limitée, certains constats ont été posés. Ces travailleurs doivent généralement adopter le statut d'indépendant, sans en partager l'autonomie et l'absence de lien de subordination. Nombre de ces travailleurs sont confrontés à des revenus faibles et irréguliers. Un régime fiscal favorable a bien été mis en place pour les revenus issus de l'économie collaborative découlant des plateformes électroniques. Dans ce cadre, les travailleurs ne doivent pas adopter le statut d'indépendant s'ils remplissent une série de conditions et si leurs revenus restent inférieurs à environ 500 euros mensuels. Ce régime vaut également pour le travail associatif et les services entre citoyens non récurrents. L'objectif était de fournir un cadre légal et favorable pour des activités générant un complément de revenu limité, et non des activités sensées procurer les revenus principaux d'un travailleur.

Ce régime a été critiqué car il pourrait conduire à une concurrence déloyale pour les travailleurs (salariés ou indépendants) ordinaires. En avril dernier, la cour constitutionnelle, saisie par plusieurs unions professionnelles et par des syndicats, a annulé le dispositif des activités complémentaires exonérées d'impôts après le 31 décembre 2020.

En outre, puisque ces travailleurs ne doivent adopter ni le statut d'un indépendant, ni celui d'un salarié, se pose la question de l'état de leur protection sociale lorsqu'ils exercent leur activité. Dans le cadre de la crise actuelle, les personnes engagées dans ce type d'activités et contraintes à l'arrêt de celles-ci n'ont de fait pas perçu de compensation pour les pertes financières supportées.

Les étudiants jobistes, les flexi-travailleurs sans contrat de travail écrit ou encore les travailleurs ALE⁸⁶ ont eux aussi connu des situations similaires.

Indépendamment de la crise, les tendances actuelles en matière d'évolution des formes de travail, plus flexibles, soulèvent des interrogations quant à la protection sociale des travailleurs et à son financement. Des voix se sont élevées pour demander la création d'un statut spécifique pour ces travailleurs « hybrides ». Ce troisième statut, intermédiaire entre salarié et indépendant a été adopté en Italie par exemple. Il ressort toutefois de cette expérience qu'elle a plutôt conduit à la création d'incitants à contourner les droits des travailleurs engagés dans les contrats standards, avec un nivellement par le bas de la qualité des emplois. Considérant la contribution de la loi de 2006 qui a introduit des critères clairs portant sur l'absence d'un lien de subordination et l'autonomie dans le travail pour distinguer le travail salarié et le travail indépendant, le Conseil s'est prononcé contre la création d'un troisième statut. Il maintient sa position, même s'il convient qu'il faut: « Réduire les abus et les zones grises, en clarifiant les distinctions entre les statuts, en garantissant les moyens financiers et humains nécessaires au contrôle de la législation et en facilitant les possibilités de recours pour les travailleurs. »

⁸⁶ En Flandre, ceux-ci perçoivent une compensation à hauteur de 70% de leurs indemnités passées.

4. ANNEXES

4.1. Informations méthodologiques concernant le calcul du taux de remplacement net

4.1.1. Hypothèses relatives aux cas types et aux niveaux de salaire

Les simulations de perte de revenu mensuel dans le cadre du chômage temporaire prennent pour hypothèse un employé⁸⁷ travaillant à temps plein. Nous examinons deux situations familiales: un isolé sans enfant à charge et un couple marié à deux revenus ayant deux enfants à charge. Dans ce dernier cas, nous prenons en compte la perte de revenu de la personne qui est mise en chômage temporaire, et non la perte au niveau du ménage.

Pour ces deux cas, nous nous penchons à chaque fois sur quatre niveaux de salaire:

- Le salaire minimum intersectoriel (RMMMG) afin de pouvoir illustrer la perte de revenu pour les salaires les plus bas. Celui-ci s'élève actuellement à 1 625,72 euros bruts par mois;
- Le salaire brut moyen mensuel calculé selon la base de données SES pour 2017 et extrapolé à 2020 sur la base de l'évolution du salaire brut dans les projections économiques pour la Belgique de la BNB de décembre 2019. D'après nos estimations, celui-ci s'élève à 3 793 euros par mois;
- 67 % du salaire brut moyen en 2020, soit 2 541,31 euros par mois;
- 167 % du salaire brut moyen en 2020, soit 6 334,31 euros par mois.

Selon les résultats de l'enquête SES de Statbel, les niveaux de salaire choisis représentent conjointement 38,6 % du nombre total de salariés travaillant à temps plein. Les niveaux de rémunération qui correspondent à 67 % du salaire brut moyen et au salaire brut moyen sont les cas les plus fréquents parmi ceux étudiés.

Les calculs se fondent sur la (para)fiscalité sur les salaires telle qu'elle s'appliquait au 26 mars 2020. Les simulations des rémunérations brute et nette ont été effectuées à l'aide du calculateur brut-net de la CSC⁸⁸.

Les simulations ont été réalisées pour un scénario de chômage temporaire pour force majeure. Le complément de 5,63 euros par jour de chômage prévu par l'ONEM est donc inclus dans l'allocation. À cet égard, la durée envisagée est de 26 jours, ce qui correspond à une indemnité complémentaire de 146,38 euros par mois. Le précompte professionnel uniforme de 26,75 % est également dû sur ce supplément.

Les simulations partent toutes du postulat d'une période de chômage temporaire ininterrompue de 26 jours (la moyenne pour un mois complet) au cours du mois. La complexité des différents régimes de chômage temporaire n'a pas été prise en compte dans le présent exercice.

⁸⁷ Il convient de souligner que la parafiscalité est différente pour les ouvriers. Leurs cotisations personnelles (13,07 %) sont en effet calculées sur 108 % du salaire brut. Cela a un effet non seulement sur le niveau des cotisations sociales mais aussi sur le calcul du précompte professionnel (qui est basé sur le salaire brut imposable, c'est-à-dire sur la différence entre le salaire brut et les cotisations sociales).

⁸⁸ <https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/salaire-brut-net>.

4.1.2. Hypothèses retenues pour la simulation de l'impôt des personnes physiques dû

Le calcul de l'impôt des personnes physiques dû pour les cas envisagés requiert une grande variété d'hypothèses et de suppositions, au vu de la complexité de cet impôt en Belgique. Aux fins du calcul, il a dès lors été fait abstraction de différents éléments susceptibles de jouer un rôle dans le calcul de l'impôt.

Le calcul tient compte des informations connues à ce stade pour l'exercice fiscal 2021.

Revenu considéré et durée du chômage temporaire

L'exercice est effectué pour les niveaux de salaire visés à l'annexe 4.1.1, étant entendu qu'il est fait abstraction du pécule de vacances ou d'une éventuelle prime de fin d'année. Cela signifie que si le travailleur travaillait une année complète, le salaire mensuel serait multiplié par douze. Le calcul postule deux mois complets de chômage temporaire. Des situations plus complexes considérant des demi-mois de chômage temporaire (comme, par exemple, mars 2020) ou des régimes dans lesquels les travailleurs sont mis en chômage temporaire quelques jours par semaine, sortent du champ du présent exercice.

L'allocation brute au titre du chômage temporaire a été calculée conformément aux hypothèses retenues à l'annexe 4.1.1 et tient donc compte du complément journalier de chômage de 5,63 euros octroyé par l'ONEM.

Enfin, il est également fait abstraction de toutes les autres sources de revenus possibles en dehors du salaire et de l'allocation perçue dans le cadre du chômage temporaire.

Situation familiale

Comme pour le calcul des taux de remplacement, deux types de ménage sont considérés:

- un isolé sans enfant à charge;
- un travailleur marié avec deux enfants à charge.

Pour les couples mariés, l'impôt des personnes physiques est établi conjointement, mais son calcul s'effectue intégralement par conjoint (« décumul »). Les résultats finaux pour chaque conjoint sont additionnés pour connaître l'impôt commun. Aux fins des présentes simulations, le calcul de l'impôt des personnes physiques est effectué pour le conjoint A – qui relève du chômage temporaire –, le calcul pour le conjoint B n'étant ici pas pris en compte. Le revenu du conjoint B est supposé être suffisamment élevé pour que le quotient conjugal ne s'applique pas.

Pour ce qui est des enfants à charge, il s'agit d'enfants valides âgés de plus de trois ans. En dehors de la majoration de la quotité exemptée pour les enfants à charge, le calcul fait de l'IPP ne tient donc compte d'aucun « avantage » fiscal lié aux enfants. Seul le conjoint disposant du revenu le plus élevé peut en principe bénéficier de la quotité exemptée d'impôt majorée; on part du principe dans le cas présent qu'il s'agit du conjoint A. Cela correspond au mode de calcul du précompte professionnel appliqué pour déterminer le taux de remplacement net à court terme.

Réductions et crédits d'impôt pris en compte

Pour le calcul de l'impôt des personnes physiques, une multitude de réductions et de crédits peuvent être pris en compte. Dans un souci de simplicité, l'exercice considéré ici se limite, hormis la situation familiale spécifiée, au bonus fiscal à l'emploi qui s'applique aux bas salaires. Par commodité, il est supposé que les montants indexés en mars 2020 pour la fixation du bonus à l'emploi valent pour l'ensemble de l'année.

Les dépenses fiscales telles que les titres-services, le bonus au logement, et ainsi de suite, ne sont pas prises en compte dans le présent exercice.

Traitement fiscal des revenus de remplacement – allocations de chômage

L'allocation de chômage perçue au titre du chômage temporaire est considérée d'un point de vue fiscal comme un revenu de remplacement. Une allocation de chômage peut entraîner une réduction d'impôt maximale de 1 828,41 euros si le revenu imposable globalement⁸⁹ est inférieur à 29 600 euros. Le montant exact de la réduction est calculé en appliquant au montant maximal de la réduction la part représentée par le revenu de remplacement dans le revenu imposable globalement. Dans l'éventualité où le revenu imposable globalement se situe entre 23 710 euros et 29 600 euros, la réduction doit en outre être diminuée progressivement. Enfin, il convient de tenir compte du fait que le montant de la réduction ne peut pas excéder l'impôt réellement dû sur le revenu de remplacement.

Dans le même ordre d'idées, il convient de mentionner qu'aucuns frais professionnels forfaitaires ne peuvent être calculés sur le revenu de remplacement. Lors de la fixation des frais professionnels forfaitaires, les revenus de remplacement doivent être exclus.

Autres éléments entrant en compte dans le calcul de l'impôt des personnes physiques

Enfin, il est spécifié que le calcul porte sur un contribuable habitant en Région wallonne ou en Région flamande, si bien que les centimes additionnels régionaux s'élèvent à 33,257 %⁹⁰. S'agissant des centimes additionnels communaux, le calcul a été effectué sur la base d'un pourcentage de 7 %, ce qui correspond au taux pris en compte dans le calcul du précompte professionnel.

Il a été fait abstraction du prélèvement de la cotisation spéciale de sécurité sociale qui s'effectue par la voie de l'impôt des personnes physiques.

⁸⁹ Cela correspond au revenu imposable net, autrement dit à la somme du revenu tiré du salaire (après déduction des cotisations sociales dues et des frais professionnels forfaitaires) et du revenu provenant d'un revenu de remplacement.

⁹⁰ La Région Bruxelles-Capitale a diminué ses additionnels régionaux à 32,591 %.



4.2. Liste des commissions paritaires

N°	Commission paritaire	N°	Commission paritaire
104	Industrie sidérurgique	202	Commerce de détail alimentaire
105	Métaux non ferreux	207	Industrie chimique
106	Industries du ciment	209	Fabrications métalliques
109	Industrie de l'habillement et de la confection	211	Industrie et commerce du pétrole
110	Entretien du textile	214	Industrie textile
112	Entreprises de garage	215	Industrie de l'habillement et de la confection
114	Industrie des briques	200	Commission paritaire auxiliaire pour les employés
115	Industrie verrière	220	Industrie alimentaire
116	Industrie chimique	227	Secteur audiovisuel
118	Industrie alimentaire	302	Industrie hôtelière
119	Commerce alimentaire	306	Entreprises d'assurances
120	Industrie textile	307	Entreprises de courtage et agences d'assurances
121	Nettoyage	308	Sociétés de prêts hypothécaires et de capitalisation
124	Construction	310	Banques
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois	311	Grandes entreprises de vente au détail
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	312	Grands magasins
136	Transformation du papier et du carton	313	Pharmacies
140	Transport et logistique	319	Établissements et services d'éducation et d'hébergement
145	Entreprises horticoles	321	Grossistes-répartiteurs de médicaments
149	Secteurs liés au métal	327	Entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven »
152	Institutions subsidiées de l'enseignement libre	329	Secteur socio-culturel
201	Commerce de détail indépendant		

Source: SPF ETCS, Banque de données Salaires minimums.

(<https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaires-minimums-par-sous-commission-paritaire/banque-de-donnees-salaires.>)

BIBLIOGRAPHIE

Adams-Prassl A., T. Boneva, M. Golin and C. Rauh (2020), *Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys*, CEPR Discussion Paper 14665.

Alon T.M., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey and M. Tertilt (2020), *The impact of Covid-19 on gender equality*, NBER Working paper 26947.

Alstadsaeter A., B. Bratsberg, G. Eielsen, W. Kopczuk, S. Markussen, O. Raaum and K. Roed (2020), *The first weeks of the coronavirus crisis: who got hit, when and why? Evidence from Norway*, NBER Working Paper 27131.

Andrew A., S. Cattan, M. Costa Dias, C. Farquharson, L. Kraftman, S. Krutikova, A. Phimister and A. Sevilla (2020), "How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?", *IFS Briefing Note* 290.

Baert S., B. Cockx, F. Heylen en G. Peersman (2020), "Economisch beleid in tijden van corona: een kwestie van de juiste uitgaven te doen", *Gentse Economische Inzichten*, 1, 17 April.

Baert S., B. Cockx, N. Gheyle and C. Vandamme (2013), *Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill ? Evidence from a field experiment*, IZA Discussion Paper 7145.

Baldwin R. (2020), *Covid, hysteresis, and the future of work*, Vox (CEPR Policy Portal), 29 May.

Baldwin R. and E. Tomiura (2020), " Chapter 5: Thinking ahead about the trade: impact of COVID-19", in Baldwin R. and B. Weder di Mauro (eds), *Economics in the Time of COVID-19*, VoxEU.org Book, CEPR Press.

BAM (2020), La crise du coronavirus fait exploser l'e-commerce, mais il y a aussi des perdants, mai, <https://www.marketing.be/inspire-content/fr/la-crise-du-coronavirus-fait-exploser-le-commerce-mais-il-y-a-aussi-des-perdants>.

BFP (2020), *Perspectives économiques 2020-2025*, juin.

Blundell R., M. Costa Dias, R. Joyce and X. Xu (2020), "COVID-19 and inequalities", *The IFS Deaton Review*.

BNB (2020), "Projections économiques pour la Belgique – Printemps 2020", *Revue économique de la BNB*, juin.

BNB (2020), *COVID-19: simulation de la perte de revenu pour quelques situations-types de chômage temporaire pour force majeure*, communiqué de presse, avril.

BNB (2020), *La crise du coronavirus a un impact négatif important sur les revenus de certains ménages avec des pertes plus prononcées pour ceux dont le revenu est plus faible*, communiqué de presse, juin.

BNB (2020), *Rapport annuel*.

Bosseler J. (2020), Coronavirus: l'e-commerce non-alimentaire est en plein boom, Le Soir du 24 mars <https://plus.lesoir.be/289491/article/2020-03-24/coronavirus-le-commerce-non-alimentaire-est-en-plein-boom>

Brussevich M., E. Dabla-Norris and S. Khalid, (2020), *Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability measures across countries*, IMF Working Paper WP/20/88.

- Burnel V., G. Van Gyes, A. Coenen en T. Bevers (2020), Absenteïsme: cijfers maart/april/mei 2020 op weekbasis.
- Cockx B. and M. Picchio (2011), "Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers", *Journal of the Royal Statistical Society, Series A (Statistics in Society)*, 176.
- Cockx B., K. Declercq, M. Dejemeppe et B. Van der Linden (2020), "L'assurance-chômage belge face à la crise du COVID-19", *Regards économiques*, Focus 24.
- Conseil national de la Productivité (2019), *Rapport annuel 2019*.
- Conseil national du Travail (2020), Revenu minimum mensuel garanti, <http://www.cnt-nar.be/CAO-CCT-BEDRAGEN/CAO-BEDRAGEN-MONTANTS-CCT.pdf>
- Crossley T.F., P. Fisher, H. Low, M. Benzeval, J. Burton, A. Jäckle, A. and B. Read (2020), *Understanding society COVID-19 survey, April Briefing Note: the economic effects*, Institute for social and economic research (ISER), Working paper 10/2020.
- CSC (2020), Calculateur brut-net, <https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/salaire-brut-net>
- CSE (2009), « Répercussion de la crise sur le marché du travail », mars 2009.
- CSE (2011), « Rapport 2011 - Les conséquences sur l'emploi des restructurations d'entreprises », juin.
- CSE (2019), "Avis sur les tendances et les conditions du développement du travail indépendant", juin.
- Decoster A., W. Van Lancker, J. Vanderkelen en T. Vanheukelom (2020), "Socialeconomische kenmerken van werknemers en zelfstandigen in sectoren getroffen door de lockdown", *Leuvense Economische Standpunten*, 177.
- Dingel J. and B. Neiman (2020), *How Many Jobs Can be Done at Home?*, White Paper, University of Chicago, Booth School of Business, June.
- EC (2020), *Proposal for a Council Recommendation on A Bridge to Jobs - Reinforcing the Youth Guarantee and replacing Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee*, COM(2020) 277 final, Brussels, July.
- Eurofound (2020), *COVID-19: Policy responses across Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Goldin C. (2010), "How to achieve gender equality", *The Milken Institute Review*, pp. 24–33
- Gregg P. (2001), "The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS", *Economic Journal*, 111 (475), 626–653.
- Gregg P. and E. Tominey (2005), "The wage scar from male youth unemployment", *Labour Economics*, 12 (4), 487–509.
- He J., L. He, W. Zhou, X. Nie and M. He (2020), "Discrimination and Social Exclusion in the Outbreak of COVID-19", *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 2933.
- Joskin A. et Henry A. (2020), « Crise du COVID-19: quel impact sur le bien-être des Belges ? », Bureau Fédéral du Plan, Avril.
- Kantamneni N. (2020), "The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda", *Journal of Vocational Behavior*, 119, June.

McKinsey Global Institute (2020), *The future of work in Europe*, Discussion paper, June.

Mongey S., L. Pilosoph and A. Weinberg (2020), *Which Workers Bear the Burden of Social Distancing Policies*, BFI Working Paper 2020-51.

Müller T. and T. Schulten (2020), *Ensuring fair short-time work - a European overview*, ETUI Policy Brief 7.

Nautet M. et C. Piton (2019), "Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique", *Revue économique de la BNB*, juin.

OECD (2019), *In-Depth Productivity Review of Belgium*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019), *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

OECD (2020), *Taxing Wages 2020*, OECD Publishing, Paris.

ONEM (2016), *Evolution et mise en perspective du chômage temporaire depuis 1945*, Direction Statistiques, Budget et Etude, Bruxelles.

ONEM (2020), Feuille info T2, "Chômage temporaire – COVID-19 (Coronavirus)", <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t2>.

Patterson C. (2020), "The most exposed workers in the coronavirus recession are also key consumers: Making sure they get help is key to fighting the recession", 8 April, Washington Center for Equitable Growth.

Platt L. and R. Warwick (2020), "Are some ethnic groups more vulnerable to COVID-19 than others?", *The Institute for Fiscal Studies Briefing Note*, May.

Practicali (2019), De geïndexeerde bedragen aanslagjaar 2021, <https://www.practicali.be/blog/geindexeerde-bedragen-aj-2021/>.

Restructuration d'entreprise (2020), Licenciement collectif, <http://www.restructurations.be/fr/introduction/massredundancy/about.html>

Scarpetta S, A. Sonnet and T. Manfredi (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 106.

Securex (2020), Nouvelle indication que l'absentéisme en Belgique aurait atteint un plafond après 10 ans d'augmentation, [https://press.securex.be/nouvelle-indication-que-labsenteisme-en-belgique-aurait-atteint-un-plafond-apres-10-ans-daugmentation#:~:text=Nederlands%20\(Belgi%C3%AB\)-,Nouvelle%20indication%20que%20l'absent%C3%A9isme%20en%20Belgique%20aurait%20atteint%20un,le%20premier%20semestre%20de%202019.](https://press.securex.be/nouvelle-indication-que-labsenteisme-en-belgique-aurait-atteint-un-plafond-apres-10-ans-daugmentation#:~:text=Nederlands%20(Belgi%C3%AB)-,Nouvelle%20indication%20que%20l'absent%C3%A9isme%20en%20Belgique%20aurait%20atteint%20un,le%20premier%20semestre%20de%202019.)

SPF Finances, Chômage temporaire et impôts, https://finances.belgium.be/fr/particuliers/declaration_impot/revenu_imposable/ch%c3%b4mage-temporaire-et-imp%c3%b4ts

SPF Mobilité et transport (2018), *Chiffres clés du télétravail en Belgique*, Mars.

Statbel (2020), 66% des Belges achètent en ligne, février, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/utilisation-des-tic-aupres-des-menages#news>.

Statbel (2020), Baisse du nombre d'emplois salariés vacants en Belgique au 1er trimestre 2020, juin, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants>.

Statbel (2020), Salaires mensuels bruts moyens, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/salaires-mensuels-bruts-moyens>

UAntwerpen (2020), Coronastudie, Resultaten eerste enquête, 17 mars, <https://www.uantwerpen.be/nl/projecten/corona-studie/resultaten/resultaten-eerste-enquete/>.

UNIA (2020), "Le nombre de signalements de discrimination augmente de plus de 13%", juin, <https://www.unia.be/fr/articles/le-nombre-de-signalements-de-discrimination-augmente-de-plus-de-13>.

Van Langenhove H., I. Penders, M. Sourbron en S. Vansteenkiste (2020), *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2020 nr.1), Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

Vandenkerckhove S., S. Desiere and K. Lenaerts (2020), *Minimum wages and wage compression in Belgian industries*, NBB working paper N 387, Juillet.

VDAB (2020), *Schoolverlatersrapport*, <https://www.vdab.be/trends/schoolverlatersrapport>.

Working Group Social Impact Corona crisis (2020), "Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België", 10/06/2020.

Working Group Social Impact Corona crisis (2020), "Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België", 25/06/2020.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS

ACASTI	Association des caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
ACES	Agences conseil en économie sociale
Actiris	Service public régional bruxellois de l'emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AES	Adult education survey
AIP	Accord interprofessionnel
ALE	Agence locale pour l'emploi
BFP	Bureau fédéral du plan
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
C19	Covid-19
CCE	Conseil central de l'économie
CCI	Chômeur complet indemnisé
CCT	Convention collective de travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Commission européenne
CGRA	Commissariat général aux réfugiés et apatrides
CISP	Centres d'insertion socio-professionnelle
CITI	Classification internationale type, par industrie, de toutes les activités économiques
CNT	Conseil national du travail
CPAS	Centre public d'aide sociale
CP	Commission paritaire
CRI	Centres régionaux d'intégration
CSE	Conseil Supérieur de l'Emploi
CT	Chômage temporaire
CVS-CJO	Corrigé des variations saisonnières et des jours ouvrés
CVTS	Continuing vocational training survey
DAI	Déclaration d'activité indépendante
DEDA	Demandeur d'emploi demandeur d'allocation
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
DRS	Déclaration de risque social dans le cadre du chômage temporaire COVID-19
e	estimation
EFT	Enquête sur les forces de travail
ERMG	Economic Risk Management Group
et al	Et co-auteurs
EU	Union européenne/European Union
Federgon	Fédération des opérateurs privés du marché du travail et des prestataires de services RH
FIT	Flanders Investment & Trade
FMI	Fond monétaire international
Forem	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi

GR	Grande récession
GRAPA	Garantie de revenus aux personnes âgées
HIVA	Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
horeca	Hôtels, restaurants, cafés
ICN	Institut des comptes nationaux
ILI	Initiatives locales d'intégration
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
MIRE	Missions régionales pour l'emploi
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
NASDAQ	National Association of Securities Dealers Automated Quotations
n.d.	non disponible
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
PFI	Plan Formation Insertion
p.m.	pour mémoire
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PMTIC	Plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication
PMV	Participatiemaatschappij Vlaanderen
pp	points de pourcentage
Q	Trimestre
PPA	Parités de pouvoir d'achat
RGTI	Répertoire Général des Travailleurs Indépendants
RMMMG	Revenu minimum mensuel moyen garanti
SIP	Stage d'insertion professionnelle
SOGEPA	Société wallonne de gestion et de participations
SOWALFIN	Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises
SPE	Services publics de l'emploi
SPF	Service public fédéral
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
SPW	Service public de Wallonie
SRIW	Société régionale d'investissement de Wallonie
Steunpunt Werk	Centre de connaissance et d'expertise sur le marché du travail de la Région flamande
Statbel	Office belge de statistique
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union Européenne
UNIA	Centre interfédéral pour l'égalité des chances

VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VLAM	Vlaams centrum voor agro- en visserijmarketing
WG SIC-19	Working Group Social Impact Covid-19



PAYS

	<u>Indicatifs</u>	<u>Pays</u>	
UE	UE14	AT	Autriche
		BE	Belgique
		DE	Allemagne
		DK	Danemark
		ES	Espagne
		FI	Finlande
		FR	France
		GR	Grèce
		IE	Irlande
		IT	Italie
		LU	Luxembourg
		NL	Pays-Bas
		PT	Portugal
		SE	Suède
UE	UE13	BG	Bulgarie
		CY	Chypre
		CZ	République tchèque
		EE	Estonie
		HR	Croatie
		HU	Hongrie
		LT	Lituanie
		LV	Lettonie
		MT	Malte
		PL	Pologne
		RO	Roumanie
SI	Slovénie		
SK	Slovaquie		
	AU	Australie	
	CA	Canada	
	CH	Suisse	
	IS	Islande	
	NO	Norvège	
	UK	Royaume-Uni	
	US	États-Unis	

RÉGIONS BELGES

BRU	Bruxelles
VLA	Flandre
WAL	Wallonie

PROVINCES BELGES

ANV	Anvers
FL OCC	Flandre Occidentale
FL OR	Flandre Orientale
B-FL	Brabant Flamand
LIMB	Limbourg
LG	Liège
HAIN	Hainaut
B-W	Brabant Wallon
NAM	Namur
LUX	Luxembourg

