

Le coronavirus empêche votre travailleur ou votre entreprise de travailler : Que faire ?

11.02.2020

Le travailleur placé en quarantaine suite au virus corona et qui ne sait pas arriver (à temps) au travail, peut être mis en force majeure temporaire. S'il justifie son absence avec un certificat médical le déclarant inapte il aura droit au salaire garanti

Les conséquences de l'épidémie de coronavirus sont de plus en plus sensibles pour les entreprises belges. La ministre de l'Emploi Nathalie Muylle a donc décidé de rendre le chômage temporaire pour cause de force majeure possible pour les entreprises qui éprouvent des difficultés à cause du coronavirus et qui, par conséquent, ne peuvent plus occuper temporairement certains travailleurs. De même, lorsque l'un de vos travailleurs séjourne en Chine pour raison personnelle ou professionnelle et ne peut reprendre le travail à temps suite à une interdiction de vol ou parce qu'il doit être placé en quarantaine pour éviter un risque de contamination, vous pouvez avoir recours à cette forme de chômage temporaire et vous évitez ainsi de devoir lui verser un salaire garanti.

Afin d'endiguer l'épidémie de coronavirus, différentes mesures sont prises en Chine et dans le reste du monde. Certaines entreprises chinoises et étrangères ont ainsi arrêté temporairement leurs activités et de nombreuses compagnies aériennes ont suspendu leurs liaisons avec la Chine. La plupart des pays limitrophes ont également fermé temporairement leurs frontières. Les conséquences sur l'économie sont donc tangibles.

Chômage temporaire pour force majeure : quand est-ce possible ?

Situation 1 : votre entreprise subit les conséquences du coronavirus et ne peut plus occuper de travailleurs temporairement

La ministre de l'Emploi a récemment annoncé dans un communiqué de presse que les entreprises qui subissent les conséquences de cette situation, car dépendantes d'approvisionnements en provenance de Chine peuvent recourir au chômage temporaire pour force majeure si elles ne peuvent plus occuper de personnel.

Interviewée sur Radio 1 le vendredi 7 février dernier, la ministre a précisé son point de vue et a fait expressément référence au cas de figure où une entreprise ne peut plus produire, car elle ne reçoit plus des matériaux ou des éléments venant de Chine.

Situation 2 : un de vos travailleurs séjourne en Chine pour raison personnelle ou professionnelle et, à son retour, est placé en quarantaine, car on craint qu'il ne soit infecté par le coronavirus.

L'ONEM confirme que, également dans la situation mentionnée ci-dessus, vous pouvez mettre un de vos travailleurs au chômage temporaire pour cause de force majeure. Les conditions liées au chômage temporaire pour force majeure (voir ci-dessous) sont en effet remplies.

Dès que votre travailleur vous remet un certificat médical qui confirme son incapacité, vous ne pouvez plus le placer en chômage temporaire pour force majeure, mais vous devez lui verser un salaire garanti pour cause de maladie.

Situation 3 : votre travailleur séjourne en Chine pour raison personnelle ou professionnelle (vacances, nouvel an chinois,...) et ne peut reprendre le travail à temps suite à une interdiction de vol

Idem que la situation 2. Vous pouvez dans ce cas également recourir au chômage temporaire pour cause de force majeure.

Chômage temporaire pour cause de force majeure : principe et formalités

Quels travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Tant les ouvriers que les employés.

Quand est-il question de « force majeure » ?

Une situation de force majeure doit remplir les conditions suivantes :

- il doit s'agir d'un évènement soudain et imprévisible,
- l'évènement doit être indépendant de la volonté (= faute) de l'employeur et du travailleur,
- l'évènement doit rendre l'exécution du contrat de travail totalement impossible de façon temporaire.

Le directeur du bureau de chômage compétent décidera s'il s'agit bien d'une situation de force majeure, éventuellement après avoir convoqué l'employeur à un entretien ou après avoir effectué une visite de contrôle sur place.

Si vous souhaitez recourir au chômage temporaire pour force majeure suite au coronavirus, vous devrez clairement montrer le lien entre le virus et la force majeure.

Quelles sont les formalités ?

- Vous devez avertir l'ONEM le plus rapidement possible au moyen d'une communication électronique et en remettant un dossier papier avec les éléments de preuve nécessaires démontrant la force majeure.
- Vous devez remettre tous les mois un formulaire de contrôle C 3.2 A aux travailleurs concernés.
- Vous devez effectuer une déclaration électronique de risque social (DRS) scénario 2 : « Déclaration constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés » si le travailleur est mis au chômage temporaire pour la première fois au sein de votre entreprise.

- Vous devez effectuer une déclaration électronique de risque social (DRS) scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés » à la fin de chaque mois.

Pour plus d'information sur la procédure à suivre pour mettre en place le chômage temporaire pour cause de force majeure, consultez le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e24>.

Le chômage temporaire pour raison économique est-il également possible ?

L'ONEM confirme que les entreprises qui, suite à la crainte d'une contamination au Coronavirus, sont touchées par une diminution de leur clientèle (par exemple les commerces alimentaires chinois, les restaurants chinois, les compagnies aériennes), peuvent recourir au chômage temporaire pour raisons économiques pour leurs ouvriers.

Seules les entreprises qui répondent déjà aux conditions préliminaires pour l'introduction d'un chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés (et de ce fait répondent à la définition d'entreprise en difficulté) peuvent dans un cas comme celui-ci également recourir à cette forme de chômage temporaire.

Coronavirus : La FEB vous oriente

La FEB oriente les employeurs sur le coronavirus et les effets sur les entreprises : [cliquez ici](#)

Ilona De Boeck - Legal consultant
