

Q&A : les questions les plus fréquemment posées concernant le Coronavirus – UPDATE 18/03/2020

En raison des nombreuses questions que nous avons reçues concernant le Coronavirus, nous tâchons de vous donner des éclaircissements avec ce Q&A. Nous commençons par un questionnaire général, et nous nous concentrons ensuite sur les problèmes propres aux commissions Intérim, Titres-services et Projectsourcing. Les questions et réponses nouvellement ajoutées sont imprimées en rouge.

Liste des questions

Généralités	4
Que peut faire un employeur (ou dans le cadre de l'intérim, l'utilisateur) lorsqu'un travailleur revient d'une zone touchée par le coronavirus ?	4
Que se passe-t-il si un travailleur tombe malade en raison du Coronavirus ?.....	4
Que se passe-t-il lorsqu'un employeur, en raison du Coronavirus, ne peut plus exercer temporairement son activité ?.....	4
Est-il prévu de pouvoir recourir à une nouvelle forme de chômage temporaire maintenant que le gouvernement a décidé la fermeture des écoles ? Quelles sont les options pour les travailleurs qui veulent rester à la maison pour leurs enfants ?	5
Quid des travailleurs frontaliers français et du chômage temporaire ? La règle des 30 jours va-t-elle être appliquée de manière aussi stricte ?	5
Qu'en est-il des élections sociales ?	6
Quelle attestation fournir à un travailleur français qui doit venir travailler ?	6
À combien s'élève la différence entre une allocation de chômage temporaire et une allocation de chômage classique ?	6
Travail intérimaire	6
Qui doit prendre les mesures préventives nécessaires pour les travailleurs intérimaires ?	6
Que faire si votre utilisateur demande de n'envoyer que des travailleurs intérimaires qui ne se sont pas rendus dans le Nord de l'Italie ou en Chine ?.....	7
Les travailleurs intérimaires peuvent-ils également être mis en chômage temporaire ?	7
Un travailleur flexi-job peut-il être mis en chômage temporaire ?	7

Que faire si l'utilisateur revient sur des accords commerciaux conclus précédemment et invoque dans ce cadre le Coronavirus (par exemple, en déclarant qu'il ne fera pas appel à des travailleurs intérimaires pour le mois à venir) ?	7
Que faire si l'utilisateur renvoie un intérimaire chez lui après avoir appris que cette personne vient de rentrer d'un séjour dans le nord de l'Italie ?	8
Dans quels cas peut-il encore être fait appel aux intérimaires dans une entreprise où l'utilisateur a mis son personnel en chômage temporaire ?	8
Les consultants en intérim peuvent-ils être mis en chômage temporaire ?	8
Quelle est la procédure à suivre pour demander la reconnaissance comme entreprise en difficulté ?	9
Quel doit être le contenu de la demande de reconnaissance ?	9
Que faire si un consultant a été contaminé ?	9
Quid des intérimaires qui étaient prévus pour travailler dans les restaurants, cafés, discothèques, activités récréatives (comme les matches de football) et (pour le week-end) magasins (mais pas les magasins d'alimentation) et qui ne peuvent donc pas travailler en raison des mesures prises ?	10
Peut-on employer les étudiants, qui sont maintenant à la maison en raison des mesures liées au Coronavirus, en tant qu'intérimaires ?	10
Au vu de la situation, peut-on recourir à des contrats plus courts ? Quid des règles relatives aux contrats journaliers successifs ?	11
Les travailleurs qui sont mis en chômage temporaire par leur employeur peuvent-ils encore travailler comme intérimaires ?	11
Qu'en est-il des examens médicaux ?	11
Titres-services	11
Que faire si un client, parce qu'il est en quarantaine, décommande son aide-ménagère pour les prochaines semaines ?	11
Que faire si le client annule par crainte d'être contaminé par une aide-ménagère ?	12
Que faire si le client du matin décommande par crainte de la contamination, mais que l'aide-ménagère doit encore aller chez un client l'après-midi ou vice versa ? Peut-on faire appel dans ce cas au chômage temporaire ?	12
Devez-vous informer vos clients s'il est établi que l'aide-ménagère a été contaminée ?	12
Project sourcing	12
Que faire si un client ne souhaite plus faire appel à vos consultants par crainte de contamination ?	12
Un recours au chômage temporaire est-il également possible pour les employés ?	13
Quelle est la procédure à suivre pour demander la reconnaissance comme entreprise en difficulté ?	13
Quel doit être le contenu de la demande de reconnaissance ?	14
Outplacement	14
Que faire si un accompagnateur ou un candidat accompagné ne veut pas assister à une séance en raison du Coronavirus ?	14
RSS	14
Un recours au chômage temporaire est-il également possible pour les employés ?	14



Quelle est la procédure à suivre pour demander la reconnaissance comme entreprise en difficulté ?	15
Quel doit être le contenu de la demande de reconnaissance ?	15

Généralités

Que peut faire un employeur (ou dans le cadre de l'intérim, l'utilisateur) lorsqu'un travailleur revient d'une zone touchée par le coronavirus ?

La législation du travail ne permet pas à un employeur de demander une attestation médicale aux travailleurs qui reviennent d'une zone touchée par le Coronavirus. L'employeur peut seulement faire contrôler la réalité d'une incapacité de travail mais il ne peut pas contrôler la capacité de travail.

Tant qu'il n'a pas été établi que le travailleur est en incapacité de travail au moyen d'un certificat d'un médecin traitant ou du médecin du travail, l'employeur ne peut lui refuser l'accès au lieu de travail.

Compte tenu de l'obligation de l'employeur de veiller, en bon père de famille, à ce que le travail soit effectué dans de bonnes conditions en ce qui concerne la santé et la sécurité du travailleur, il pourra bien entendu prendre certaines mesures dans les limites légales. Par exemple, l'employeur peut, en concertation avec le travailleur, décider d'organiser temporairement le travail différemment (par exemple, travail à domicile ou télétravail, utilisation d'autres locaux, ...).

Pour la sécurité des autres travailleurs, l'employeur peut demander à son travailleur manifestement malade de rentrer chez lui et lui conseiller de se faire soigner. Si l'employeur estime que l'état du travailleur augmente clairement les risques liés au poste de travail, il peut contacter le médecin du travail, qui évaluera alors s'il est nécessaire de soumettre le travailleur à une évaluation de santé. Le travailleur doit alors y donner suite sans délai.

Que se passe-t-il si un travailleur tombe malade en raison du Coronavirus ?

La situation est différente lorsqu'un travailleur tombe malade en raison du Coronavirus et est, de ce fait, empêché de travailler. Dans ce cas, l'impossibilité de travailler est due à l'incapacité de travail du travailleur, et ce sont les [règles ordinaires](#) en matière d'incapacité qui s'appliquent. Ainsi, le travailleur en incapacité de travail aura en principe droit pendant une certaine période au salaire garanti à charge de son employeur.

Que se passe-t-il lorsqu'un employeur, en raison du Coronavirus, ne peut plus exercer temporairement son activité ?

Dans un tel cas de figure, c'est l'employeur qui est empêché de fournir du travail à ses travailleurs en raison d'une situation de force majeure, à savoir une circonstance soudaine, imprévisible, indépendante de la volonté des parties et rendant l'exécution du contrat momentanément et totalement impossible. L'exécution du contrat est donc également suspendue pour cause de force majeure, comme envisagé par l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Si, pour des raisons de force majeure, un employeur n'est pas en mesure d'occuper son personnel, il peut le mettre en [chômage temporaire pour force majeure](#), moyennant le respect de

certaines formalités, cette mesure pouvant être instaurée aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. Pendant cette période, les travailleurs peuvent en principe bénéficier d'une allocation de l'ONEM. L'employeur qui invoque la force majeure doit faire une déclaration électronique le plus rapidement possible auprès du bureau du chômage du siège d'exploitation. En outre, il doit également introduire une demande écrite de reconnaissance de la force majeure en apportant des explications circonstanciées démontrant que le chômage est la conséquence d'une force majeure due au Coronavirus.

Est-il prévu de pouvoir recourir à une nouvelle forme de chômage temporaire maintenant que le gouvernement a décidé la fermeture des écoles ? Quelles sont les options pour les travailleurs qui veulent rester à la maison pour leurs enfants ?

L'ONEM a communiqué à ce sujet que les travailleurs qui, en raison de la suspension des cours dans les écoles, restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants, ne peuvent pas être mis en chômage temporaire pour cause de force majeure pour cette raison, puisque les écoles doivent prévoir un accueil pour tous les enfants. Il peut être recouru au chômage temporaire pour cause de force majeure uniquement dans le cas où il est clairement démontré qu'il n'y avait pas de possibilité d'accueil des enfants (par exemple, cas où l'école ne serait matériellement pas en mesure de prévoir un accueil) et que le parent ne dispose d'aucune solution alternative (pas de télétravail possible, le partenaire ne peut pas prendre le relais, seuls les grands-parents ou des personnes d'un âge avancé pourraient s'occuper des enfants).

Quid des travailleurs frontaliers français et du chômage temporaire ? La règle des 30 jours va-t-elle être appliquée de manière aussi stricte ?

En raison de la situation sanitaire liée à la crise du Coronavirus (COVID-19), de nombreux travailleurs frontaliers français vont être amenés à effectuer davantage de télétravail dans les jours et les semaines à venir. L'article 7, b du Protocole additionnel relatif aux travailleurs frontaliers contient une liste de situations pour lesquelles aucun jour de sortie de la zone frontalière ne sera comptabilisé au titre de la règle des 30 jours.

Y figure notamment au point (i) le cas de force majeure, indépendant de la volonté de l'employeur et du travailleur. Les autorités belges et françaises estiment que l'ensemble des caractéristiques d'un cas de force majeure sont réunies dans la situation actuelle liée au Coronavirus.

Dès lors, il a été décidé qu'à partir du samedi 14 mars 2020, la présence d'un travailleur frontalier français à son domicile en France (notamment pour y effectuer du télétravail) ne sera pas prise en compte dans le calcul du délai de 30 jours. Cette mesure est applicable jusqu'à nouvel ordre.

Qu'en est-il des élections sociales ?

Les élections sociales en Belgique, qui devaient avoir lieu en mai, sont reportées en raison du Coronavirus. Les syndicats et les employeurs se sont mis d'accord sur ce point. Les modalités pratiques doivent encore être élaborées.

Quelle attestation fournir à un travailleur français qui doit venir travailler ?

L'attestation française à fournir à vos travailleurs frontaliers est désormais disponible.

Un dispositif de confinement est en effet mis en place sur l'ensemble du territoire français à compter du mardi 17 mars à 12h00, pour quinze jours minimum.

Si un travailleur doit se déplacer en France de son domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible pour lui, il devra être en possession du document disponible via ce lien : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/justificatif_de_deplacement_professionnel.pdf

À combien s'élève la différence entre une allocation de chômage temporaire et une allocation de chômage classique ?

Jusqu'au 30/06/2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est majoré et porté à 70% du salaire moyen plafonné. Un précompte professionnel de 26,75% est retenu sur l'allocation. Le travailleur (ouvrier ou employé) qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques a droit, en sus de son allocation de chômage, à un complément d'allocation d'au moins 2 euros par jour où il est mis en chômage temporaire, complément payé par l'employeur ou par un Fonds de sécurité d'existence. Pour la CP 200, cela dépend encore de la CCT (inter)sectorielle qui doit être conclue.

Pour le chômage classique, l'allocation s'élèvera, pendant les trois premiers mois de chômage, à 65% du dernier salaire perçu, limité au plafond salarial supérieur. Vous trouverez plus d'infos à ce sujet via [ce lien](#).

Travail intérimaire

Qui doit prendre les mesures préventives nécessaires pour les travailleurs intérimaires ?

Pour les travailleurs intérimaires, c'est l'utilisateur qui est responsable de la politique de bien-être au travail. C'est donc également lui qui doit évaluer s'il est nécessaire de prendre des mesures et s'il doit également les prendre pour les travailleurs intérimaires. En vertu de l'article X.2-10 du Code du bien-être au travail, le travailleur intérimaire ne peut pas bénéficier d'une protection moindre que les travailleurs fixes.

Que faire si votre utilisateur demande de n'envoyer que des travailleurs intérimaires qui ne se sont pas rendus dans le Nord de l'Italie ou en Chine ?

Nous déconseillons vivement de répondre favorablement à ce genre de demande. Tout d'abord, cela ressemble bien à une demande à caractère discriminatoire. Ainsi, exclure des candidats en raison de l'endroit où ils sont allés en vacances n'est pas un critère « protégé », mais cela peut indirectement entraîner de la discrimination. En outre, dans le cadre du GDPR, vous n'avez aucune base légale pour demander cela à vos travailleurs intérimaires.

Selon nous, vous pouvez cependant demander aux intérimaires s'ils sont allés dans une zone de contamination ou s'ils ont été en contact avec une personne contaminée, tout en indiquant que l'intérimaire n'est pas obligé de répondre à cette question. Cette information ne peut pas non plus être traitée ni notée, et la réponse à cette question ne peut pas être cruciale en vue de l'occupation éventuelle.

Les travailleurs intérimaires peuvent-ils également être mis en chômage temporaire ?

Pour les intérimaires qui ont une mission assez longue, les conditions applicables pour les travailleurs fixes sont également d'application. Ils peuvent être mis en chômage temporaire avec les travailleurs fixes.

Si l'utilisateur invoque le chômage temporaire pour cause de force majeure, il est indiqué que l'utilisateur fasse la déclaration de chômage temporaire pour cause de force majeure aussi pour les intérimaires, s'il faut introduire un dossier complémentaire pour prouver la force majeure. Pour le chômage temporaire des employés, toutes les formalités doivent être effectuées par l'utilisateur.

Lorsqu'un contrat d'intérim arrive à échéance, on ne peut pas le renouveler avec l'intention de le suspendre immédiatement pour raisons économiques ou force majeure. Les travailleurs concernés sont dès lors en principe en chômage complet.

Un travailleur flexi-job peut-il être mis en chômage temporaire ?

L'article 18 de la loi du 16/11/2015 stipule que les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un flexi-job sont considérées comme des prestations de travail pour l'application de l'assurance chômage. Un travailleur flexi-job peut donc aussi être mis en chômage temporaire.

Que faire si l'utilisateur revient sur des accords commerciaux conclus précédemment et invoque dans ce cadre le Coronavirus (par exemple, en déclarant qu'il ne fera pas appel à des travailleurs intérimaires pour le mois à venir) ?

Les accords commerciaux conclus restent en vigueur. Il est toujours possible pour les parties de trouver entre elles d'autres arrangements, mais d'un point de vue strictement juridique, l'utilisateur reste lié au respect des accords conclus. Il vaut mieux vérifier si une clause de force majeure ou d'imprévision existe dans le contrat. Une telle clause peut libérer une partie contractante de ses obligations, si elle se trouve dans une situation de force majeure. En fonction

de la manière dont cela est défini dans l'accord commercial lui-même, l'utilisateur peut s'en prévaloir.

Que faire si l'utilisateur renvoie un intérimaire chez lui après avoir appris que cette personne vient de rentrer d'un séjour dans le nord de l'Italie ?

Tant qu'il n'a pas été établi que le travailleur est en incapacité de travail au moyen d'un certificat délivré par un médecin traitant ou par le médecin du travail, l'utilisateur ne peut lui refuser l'accès au lieu de travail. Si le travailleur est quand même renvoyé chez lui, il a droit à son salaire pour les heures mentionnées dans le contrat de travail.

Dans quels cas peut-il encore être fait appel aux intérimaires dans une entreprise où l'utilisateur a mis son personnel en chômage temporaire ?

Il n'existe pas de disposition légale qui empêche de mettre des intérimaires au travail afin de remplacer des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire pour cause de force majeure. En revanche, le recours à des intérimaires est interdit s'il s'agit de remplacer des travailleurs mis en chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause d'accident technique. Dans ce cas, le recours à des intérimaires n'est possible que pour autant qu'il s'agisse d'une autre fonction ou d'un autre département. Cette interdiction vaut aussi pour les intérimaires employés.

Les consultants en intérim peuvent-ils être mis en chômage temporaire ?

Pour les **employés**, le chômage temporaire pour raisons économiques peut être invoqué par les entreprises qui répondent déjà aux conditions préliminaires pour l'introduction de chômage temporaire pour raisons économiques pour employés (voir la feuille info [E54](#)). L'employeur doit également faire une déclaration électronique auprès du bureau du chômage du siège d'exploitation (voir la feuille info [E55](#)). Il mentionne « SUSPENSION EMPLOYES » à la rubrique « raisons économiques » et indique « CORONAVIRUS » à la rubrique « remarques ».

Si l'entreprise ne répond pas encore aux conditions préliminaires, elle peut introduire une demande auprès du ministre de l'Emploi pour être reconnue comme entreprise en difficulté sur la base de circonstances imprévisibles qui entraînent, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes (voir la feuille info [E54](#)).

L'employeur ne peut envoyer la communication prévisionnelle du chômage temporaire pour raisons économiques prévu au bureau du chômage compétent qu'après que l'ONEM a été informé de la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté. Pendant la procédure de reconnaissance en cours, une demande de chômage temporaire pour cause de force majeure peut être introduite, à condition que l'employeur puisse démontrer qu'il a entamé la procédure préliminaire de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou qu'il s'est engagé à le faire.

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques doit répondre aux conditions d'admissibilité. Il reçoit 65 % de sa rémunération moyenne plafonnée (plafonnée à 2.754,76 EUR par mois). Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur l'allocation. Jusqu'au 30 juin 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à **70%** de la rémunération moyenne plafonnée.

Pour pouvoir recourir à cette forme de chômage temporaire, vous devez toujours vérifier si une CCT sectorielle a été conclue à ce sujet. Pour la CP 200, dont les consultants relèvent, ce n'est pas le cas. Pour eux, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise doit donc être conclu(e).

Quelle est la procédure à suivre pour demander la reconnaissance comme entreprise en difficulté ?

L'entreprise doit adresser une demande de reconnaissance par lettre motivée et recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1, 1070 Bruxelles. La lettre est accompagnée du plan d'entreprise ou de la convention collective de travail. Le Directeur général présente la demande à la Commission « Plans d'entreprise ».

La Commission communique, dans les deux semaines après la réception de la demande, son avis sur la reconnaissance demandée au Ministre de l'Emploi et, en cas de plan d'entreprise, statue sur la conformité de celui-ci.

La décision ministérielle est communiquée à l'entreprise.

Quel doit être le contenu de la demande de reconnaissance ?

La preuve de la diminution substantielle doit être rapportée au moyen des déclarations à la TVA ou par d'autres documents probants.

L'entreprise doit apporter la preuve du lien causal entre les circonstances imprévisibles et la diminution substantielle du chiffre d'affaire, de la production ou du nombre de commandes.

Il est important de noter qu'il peut s'agir également d'une diminution future. Le cabinet de la Ministre de l'Emploi a confirmé que la loi le permet.

Que faire si un consultant a été contaminé ?

S'il est établi que ce consultant est malade, il aura droit au salaire garanti. En ce qui concerne les personnes qui sont entrées en contact avec ce consultant, vous leur conseillez de prendre contact avec leur médecin traitant et de rester en quarantaine. Pour eux, la possibilité existe de faire appel au chômage temporaire pour cause de force majeure.

Quid des intérimaires qui étaient prévus pour travailler dans les restaurants, cafés, discothèques, activités récréatives (comme les matches de football) et (pour le week-end) magasins (mais pas les magasins d'alimentation) et qui ne peuvent donc pas travailler en raison des mesures prises ?

Pour eux, vous pouvez demander le chômage temporaire pour cause de force majeure : un événement soudain, imprévisible (les mesures) et indépendant de la volonté des parties a rendu temporairement l'exécution du contrat (le travail dans les restaurants et cafés totalement impossible. Le chômage temporaire pour cause de force majeure (lock down) est pour l'instant admis jusqu'au 3/04/2020 inclus. Il faut uniquement faire une déclaration électronique auprès du bureau du chômage de l'ONEM, en précisant à la rubrique 'Remarques' que le chômage est la conséquence de l'obligation totale ou partielle de fermeture ou d'annulation. Dans cette hypothèse, aucun dossier complémentaire ne doit être introduit auprès de l'ONEM pour prouver la force majeure, vu qu'il s'agit d'une mesure imposée par les autorités.

Les employeurs qui auraient déjà fait une demande de chômage temporaire pour raisons économiques en raison du Coronavirus et qui sont maintenant touchés par une mesure de fermeture ou d'annulation, peuvent introduire une nouvelle demande de chômage temporaire pour cause de force majeure.

Le chômage temporaire pour cause de force majeure peut également être demandé pour les travailleurs de fournisseurs d'entreprises touchées par une fermeture obligatoire, pour autant que, à la suite de cette fermeture, ces travailleurs ne puissent plus du tout être occupés. Ce chômage temporaire peut aussi être provisoirement accepté jusqu'au 03/04/2020 inclus, à condition que l'impossibilité totale d'occupation soit démontrée par l'employeur.

Peut-on employer les étudiants, qui sont maintenant à la maison en raison des mesures liées au Coronavirus, en tant qu'intérimaires ?

Vu les différentes législations applicables, nous faisons actuellement la distinction suivante :

- **Pour l'étudiant majeur :**

Nous doutons fort que l'ONSS retire à tous les jeunes concernés le statut d'étudiant pour les semaines à venir. Leur occupation principale reste leurs études, mais pour des raisons de force majeure, cette occupation est suspendue. Un contrat pour toute la semaine sous ce statut nous semble donc assurément possible !

- **Pour l'étudiant mineur :**

Au vu d'un avis du SPF ETCS au sujet du recours à des contrats à temps plein pour les mineurs d'âge qui sortent de l'école, nous conseillons que la durée du travail autorisée ne soit pas supérieure à ce qui est possible pendant une semaine de cours effective (par exemple donc le mercredi après-midi, ...).

- **Pour l'étudiant étranger (avec limitation à 20 h.) :**

L'art. 10 de l'AR du 2 septembre 2018 stipule que les étudiants étrangers peuvent effectuer des prestations de travail en dehors des vacances scolaires, pour autant que leur occupation n'excède pas 20 h. par semaine et qu'elle soit compatible avec leurs études.

Etant donné qu'on ne peut pas encore parler de vacances scolaires (même si beaucoup ressentiront cette période comme telle), il vaut mieux appliquer la loi de manière stricte et considérer que les étudiants étrangers ne peuvent pas travailler plus de 20 h. par semaine.

Au vu de la situation, peut-on recourir à des contrats plus courts ? Quid des règles relatives aux contrats journaliers successifs ?

Des contrats plus courts peuvent être établis en concertation avec l'utilisateur, moyennant le consentement de l'intérimaire. Les règles relatives aux contrats journaliers successifs continuent à s'appliquer directement ; cela signifie donc que votre utilisateur doit pouvoir invoquer un besoin de flexibilité.

Les travailleurs qui sont mis en chômage temporaire par leur employeur peuvent-ils encore travailler comme intérimaires ?

Étant donné que le contrat de travail est suspendu par le chômage temporaire, le travailleur peut aller travailler chez un autre employeur, comme un bureau d'intérim. Il perdra cependant son allocation de chômage temporaire s'il ne répond pas aux conditions pour pouvoir exercer une activité accessoire pendant le chômage temporaire (voir à ce sujet ONEM [page T45](#)).

Qu'en est-il des examens médicaux ?

Plusieurs membres nous ont signalé que les services externes refusaient de continuer à effectuer les examens médicaux. Tant qu'aucune décision n'a été prise par les autorités à ce sujet, les services externes ont toujours l'obligation de réaliser ces examens médicaux.

Titres-services

Que faire si un client, parce qu'il est en quarantaine, décommande son aide-ménagère pour les prochaines semaines ?

Dans ce cas, le chômage temporaire pour cause de force majeure peut être invoqué. La quarantaine est une circonstance soudaine et imprévisible, indépendante de la volonté des parties rendant l'exécution du contrat (c'est-à-dire le nettoyage) momentanément et impossible. L'employeur qui invoque la force majeure doit faire le plus rapidement possible une déclaration électronique au bureau de chômage du siège d'exploitation. Il mentionne « CORONAVIRUS » comme cause de force majeure.

Que faire si le client annule par crainte d'être contaminé par une aide-ménagère ?

Si les clients annulent par crainte d'être contaminés par leur aide-ménagère, il peut, d'après nous, être fait appel au chômage temporaire pour raisons économiques. Les entreprises qui connaissent une diminution de leur clientèle en raison de la crainte d'une contamination par le Coronavirus, peuvent invoquer le chômage temporaire pour des raisons économiques. Dans ce cas, l'employeur doit faire une déclaration électronique auprès du bureau du chômage du siège d'exploitation (voir la feuille info [E22](#)). Il mentionne « CORONAVIRUS » à la rubrique « raisons économiques ».

Que faire si le client du matin décommande par crainte de la contamination, mais que l'aide-ménagère doit encore aller chez un client l'après-midi ou vice versa ? Peut-on faire appel dans ce cas au chômage temporaire ?

Un travailleur ne peut être mis en chômage temporaire que pour une journée de travail entière, c'est-à-dire pour le nombre total d'heures qu'il aurait normalement prestées ce jour-là. Ainsi, il n'est pas possible de mettre en chômage temporaire pour 4 heures un ouvrier qui travaille normalement 8 heures par jour. Idéalement, vous pouvez temporairement modifier les arrangements convenus pour avoir ainsi une journée de travail complète de libre. D'autre part, vous pouvez également convenir d'un commun accord que votre aide-ménagère prend une journée de congé.

Devez-vous informer vos clients s'il est établi que l'aide-ménagère a été contaminée ?

Dans le cadre de la santé publique, nous vous conseillons d'informer le plus rapidement possible les clients chez qui l'aide-ménagère est passée depuis la date de contamination présumée. Si l'aide-ménagère est placée en quarantaine, mais que la maladie n'a donc pas encore été constatée, vous ne pouvez le communiquer que moyennant le consentement de l'aide-ménagère.

Projectsourcing

Que faire si un client ne souhaite plus faire appel à vos consultants par crainte de contamination ?

Les accords commerciaux conclus restent en vigueur. Il est toujours possible pour les parties de trouver entre elles d'autres arrangements, mais d'un point de vue strictement juridique, le client reste lié au respect des accords conclus. Il vaut mieux vérifier si une clause de force majeure ou d'imprévision existe dans le contrat. Une telle clause peut libérer une partie contractante de ses obligations si elle se trouve dans une situation de force majeure. En fonction de la manière dont cela est défini dans l'accord commercial lui-même, le client peut s'en prévaloir.

Un recours au chômage temporaire est-il également possible pour les employés ?

Pour les **employés**, le chômage temporaire pour raisons économiques peut être invoqué par les entreprises qui répondent déjà aux conditions préliminaires pour l'introduction de chômage temporaire pour raisons économiques pour employés (voir la feuille info [E54](#)). L'employeur doit également faire une déclaration électronique auprès du bureau du chômage du siège d'exploitation (voir la feuille info [E55](#)). Il mentionne « SUSPENSION EMPLOYES » à la rubrique « raisons économiques » et indique « CORONAVIRUS » à la rubrique « remarques ».

Si l'entreprise ne répond pas encore aux conditions préliminaires, elle peut introduire une demande auprès du ministre de l'Emploi pour être reconnue comme entreprise en difficulté sur la base de circonstances imprévisibles qui entraînent, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes (voir la feuille info [E54](#)).

L'employeur ne peut envoyer la communication prévisionnelle du chômage temporaire pour raisons économiques prévu au bureau du chômage compétent qu'après que l'ONEM a été informé de la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté. Pendant la procédure de reconnaissance en cours, une demande de chômage temporaire pour cause de force majeure peut être introduite, à condition que l'employeur puisse démontrer qu'il a entamé la procédure préliminaire de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou qu'il s'est engagé à le faire.

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques doit répondre aux conditions d'admissibilité. Il reçoit 65 % de sa rémunération moyenne plafonnée (plafonnée à 2.754,76 EUR par mois). Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur l'allocation. Jusqu'au 30 juin 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à **70%** de la rémunération moyenne plafonnée.

Pour pouvoir recourir à cette forme de chômage temporaire, vous devez toujours vérifier si une CCT sectorielle a été conclue à ce sujet. Pour la CP 200, dont les consultants relèvent, ce n'est pas le cas. Pour eux, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise doit donc être conclu(e).

Quelle est la procédure à suivre pour demander la reconnaissance comme entreprise en difficulté ?

L'entreprise doit adresser une demande de reconnaissance par lettre motivée et recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1, 1070 Bruxelles. La lettre est accompagnée du plan d'entreprise ou de la convention collective de travail. Le Directeur général présente la demande à la Commission « Plans d'entreprise ».

La Commission communique, dans les deux semaines après la réception de la demande, son avis sur la reconnaissance demandée au Ministre de l'Emploi et, en cas de plan d'entreprise, statue sur la conformité de celui-ci.

La décision ministérielle est communiquée à l'entreprise.

Quel doit être le contenu de la demande de reconnaissance ?

La preuve de la diminution substantielle doit être rapportée au moyen des déclarations à la TVA ou par d'autres documents probants.

L'entreprise doit apporter la preuve du lien causal entre les circonstances imprévisibles et la diminution substantielle du chiffre d'affaire, de la production ou du nombre de commandes.

Il est important de noter qu'il peut s'agir également d'une diminution future. Le cabinet de la Ministre de l'Emploi a confirmé que la loi le permet.

Outplacement

Que faire si un accompagnateur ou un candidat accompagné ne veut pas assister à une séance en raison du Coronavirus ?

Si cette personne est placée en quarantaine ou est effectivement malade, elle ne pourra bien sûr pas venir. S'il s'agit uniquement d'un "sentiment personnel" ou de la volonté d'éviter toute contamination, alors il n'y a pas de raison de ne pas participer à la séance.

RSS

Un recours au chômage temporaire est-il également possible pour les employés ?

Pour les **employés**, le chômage temporaire pour raisons économiques peut être invoqué par les entreprises qui répondent déjà aux conditions préliminaires pour l'introduction de chômage temporaire pour raisons économiques pour employés (voir la feuille info [E54](#)). L'employeur doit également faire une déclaration électronique auprès du bureau du chômage du siège d'exploitation (voir la feuille info [E55](#)). Il mentionne « SUSPENSION EMPLOYES » à la rubrique « raisons économiques » et indique « CORONAVIRUS » à la rubrique « remarques ».

Si l'entreprise ne répond pas encore aux conditions préliminaires, elle peut introduire une demande auprès du ministre de l'Emploi pour être reconnue comme entreprise en difficulté sur la base de circonstances imprévisibles qui entraînent, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes (voir la feuille info [E54](#)).

L'employeur ne peut envoyer la communication prévisionnelle du chômage temporaire pour raisons économiques prévu au bureau du chômage compétent qu'après que l'ONEM a été informé de la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté. Pendant la procédure de reconnaissance en cours, une demande de chômage temporaire pour cause de force majeure peut être introduite, à condition que l'employeur puisse démontrer qu'il a entamé la procédure préliminaire de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou qu'il s'est engagé à le faire.

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques doit répondre aux conditions d'admissibilité. Il reçoit 65 % de sa rémunération moyenne plafonnée (plafonnée à 2.754,76 EUR par mois). Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur l'allocation. Jusqu'au 30 juin 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à **70%** de la rémunération moyenne plafonnée.

Pour pouvoir recourir à cette forme de chômage temporaire, vous devez toujours vérifier si une CCT sectorielle a été conclue à ce sujet. Pour la CP 200, dont les consultants relèvent, ce n'est pas le cas. Pour eux, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise doit donc être conclu(e).

Quelle est la procédure à suivre pour demander la reconnaissance comme entreprise en difficulté ?

L'entreprise doit adresser une demande de reconnaissance par lettre motivée et recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1, 1070 Bruxelles. La lettre est accompagnée du plan d'entreprise ou de la convention collective de travail. Le Directeur général présente la demande à la Commission « Plans d'entreprise ».

La Commission communique, dans les deux semaines après la réception de la demande, son avis sur la reconnaissance demandée au Ministre de l'Emploi et, en cas de plan d'entreprise, statue sur la conformité de celui-ci.

La décision ministérielle est communiquée à l'entreprise.

Quel doit être le contenu de la demande de reconnaissance ?

La preuve de la diminution substantielle doit être rapportée au moyen des déclarations à la TVA ou par d'autres documents probants.

L'entreprise doit apporter la preuve du lien causal entre les circonstances imprévisibles et la diminution substantielle du chiffre d'affaire, de la production ou du nombre de commandes.

Il est important de noter qu'il peut s'agir également d'une diminution future. Le cabinet de la Ministre de l'Emploi a confirmé que la loi le permet.

Ce texte doit être considéré comme un document interne réservé à la fédération et à ses membres. Cela signifie qu'il est destiné à un usage exclusivement interne entre les parties précitées. Par conséquent, dans l'intérêt de la fédération et de ses membres, ce texte ne peut en aucun cas être diffusé ni reproduit.