

CHOMAGE – CORONA - CONSTRUCTION

Introduction

Pendant cette période de crise, l'employeur peut mettre ses ouvriers en chômage temporaire pour force majeure si la cause du chômage est liée au coronavirus.

En cas de baisse d'activités, l'employeur peut choisir de mettre l'ouvrier en chômage temporaire pour raisons économiques. Mais si cette baisse d'activités est liée au coronavirus, il est préférable que l'employeur mette l'ouvrier en chômage pour force majeure.

Pendant cette période de crise, les entreprises peuvent recourir au chômage temporaire.

Le gouvernement a simplifié les démarches pour l'obtention du chômage. Ainsi :

1. à partir du 1^{er} mars au 30 juin 2020 inclus, l'utilisation de la carte de contrôle C3.2 pour le travailleur est temporairement supprimée (il n'est pas nécessaire de la transmettre à la FGTB) ;
2. pour les travailleurs étrangers, il ne faut pas introduire de documents spécifiques (par exemple, copie de la carte d'identité) ;
3. à partir du mois de février jusqu'au mois de juin 2020, vous pouvez continuer à exercer durant votre chômage une activité accessoire que vous effectuiez déjà avant d'être mis en chômage temporaire. Cette activité ne doit pas être déclarée. Attention : une récupération de l'allocation a posteriori n'est pas exclue si les revenus de l'activité complémentaire dépassent un certain plafond.

Qu'entend-on par force majeure?

Depuis le 13.03.2020, l'employeur peut mettre ses ouvriers en chômage temporaire pour force majeure pour les situations liées au coronavirus.

On peut considérer que l'on est dans un cas de force majeure lorsque :

- il existe un événement, imprévisible et indépendant de la volonté de l'employeur et de l'ouvrier ;
- et, que cet événement rend l'exécution du contrat de travail temporairement et totalement impossible.

Exemples de cas de force majeure :

- votre employeur ne peut pas respecter les mesures en matière de distanciation sociale dans l'exercice du travail et dans le transport qu'elle organise ;
- votre employeur subi une baisse d'activité en raison du coronavirus ;
- vous êtes à l'étranger, pour des raisons personnelles ou professionnelles, dans un pays touché par le coronavirus et :
 - il est impossible de revenir en Belgique pour reprendre le travail à la date prévue (ex. : interdiction de vol, une mesure de quarantaine,...) ;
 - lors de votre retour en Belgique vous êtes mis en quarantaine ;
- ...

Attention :

- en cas de licenciement, le chômage temporaire pour force majeure ne suspend pas le délai de préavis ;
- en cas chômage temporaire pour force majeure : l'employeur doit payer le salaire pour les jours fériés qui tombent dans les 14 jours après le début de la période de de chômage

Qu'entend-on par raisons économiques?

Si votre employeur ne peut vous fournir temporairement du travail, en raison d'une diminution de son chiffre d'affaires, de la production, de la clientèle ou du nombre de commandes à la suite du Coronavirus peut, sous certaines conditions, recourir au système de chômage temporaire pour des raisons économiques. Si votre employeur ne respecte pas ces formalités, vous avez, en principe, droit à un salaire.

À partir du mois de février jusqu'au mois de juin 2020, les conditions d'admissibilité pour le chômage temporaire pour raisons économiques sont supprimées. Vous ne devez donc plus prouver que vous avez travaillé un certain nombre de jours pour pouvoir en bénéficier.

Si le chômage temporaire est lié au Coronavirus, il est tout de même préférable que l'employeur vous mette chômage temporaire pour force majeure.

Attention :

- en cas de licenciement, le chômage temporaire pour raisons économiques suspend le délai de préavis
- en cas de chômage économique (suspension complète): l'employeur doit payer le salaire pour les jours fériés qui tombent dans les 14 jours après le début de la période de chômage ;
- en cas de chômage économique partiel : vous avez le droit au paiement de tous les jours fériés qui tombent durant la période de chômage économique partiel.

Qui peut être mis en chômage temporaire?

- **les ouvriers et aux employés;**
- **les travailleurs intérimaires** pendant la durée de leur contrat intérimaire, tant que leur contrat est renouvelé (pour plus d'infos cliquer [ici](#));
- **les apprentis** qui suivent une formation en alternance ;

Montants de l'indemnité

1. Allocation principale de chômage pour force majeure ou raisons économiques

A partir du mois de février jusqu'au mois de juin 2020, le montant de l'allocation de chômage s'élève à **70% du salaire brut en cours** (sur base du salaire du jour férié) plafonné à 2.754,76 €. Un **précompte de 26,75%** sera déduit de votre allocation.

Pour les bas salaires, l'indemnité minimale est portée de 51,62 €/jour à 55,65 €/jour, ce qui équivaut à 1 445,34 € brut par mois.

Attention :Le chômage temporaire doit toujours couvrir une journée complète de travail. Il n'est donc pas possible de combiner un demi-jour de travail avec un demi-jour de chômage temporaire.

2. Compléments de chômage pour force majeure

Complément de 5.63 €/ jour

En cas de chômage temporaire pour force majeure, à partir du 13 mars jusqu'au 30 juin inclus, vous recevrez un complément de **5,63€/jour**, sous déduction d'un **précompte de 26,75 %**.

Attention: ce supplément ne s'applique pas pour les travailleurs en chômage temporaire pour raisons économiques ou pour force majeure médicale.

L'indemnité-construction

En plus du complément de 5,63€/jour, en cas de chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques, les ouvriers du secteur de la construction bénéficient d'**un second complément de chômage** (appelé indemnité-construction), payé par le syndicat. Cette indemnité est payée seulement si les conditions suivantes sont remplies :

1. mise en chômage par un employeur de la construction ;
2. admission au bénéfice de l'allocation principale de chômage ;
3. vous avez la carte de légitimation ayant-droit valable pour l'exercice en cours ;
4. vous n'avez pas encore épuisé le nombre de jours de crédit sur la carte.

Le nombre de jours indemnisables est **limité à 60 jours par exercice** (régime de 6 jours/semaine).

Le montant de l'indemnité-construction varie selon la qualification professionnelle :

Catégorie		Montant brut (6 indemnités/semaine)
Cat. I	Manoeuvre	€ 6,34
Cat. I A	1 ^{ère} manoeuvre	€ 6,66
Cat. II	Spécialisé	€ 7,63
Cat. II A	Spécialisé d'élite	€ 8,02
Cat. III	Qualifié 1 ^{er} échelon	€ 10,08
Cat. IV	Qualifié 2 ^e échelon	€10,85

3. Compléments de chômage pour raisons économiques

Ouvrier ayant une carte de légitimation ayant droit pour l'exercice en cours

En cas de chômage pour raisons économiques, vous **bénéficiez pendant une période de 60 jours** de l'**indemnité-construction** citée ci-dessus si vous remplissez les conditions.

Ensuite, après cette période de 60 jours, vous avez le droit à **2 € / jour** (régime 5 jours/semaine) payé par l'employeur.

Les autres ouvriers

Si vous n'avez pas une carte de légitimation ayant-droit valable, vous avez le droit à **2 € / jour** (régime 6 jours/semaine) payé par votre syndicat pendant une période de 60 jours. Après cette période de 60 jours, vous avez encore droit à 2 € / jour (régime 5 jours/semaine) qui seront payés par l'employeur.

Si vous êtes intérimaire ou apprenti, prenez contact avec votre section pour plus d'infos.

Démarches à suivre

Le système est simplifié mais il n'est pas automatique, pour pouvoir bénéficier du chômage temporaire, l'employeur et l'ouvrier doivent accomplir certaines démarches.

Démarches à accomplir par l'employeur

Pour le chômage temporaire pour force majeure à partir du 13.03.2020, l'employeur doit réaliser une déclaration électronique du risque social (DRS) scénario 5 (dans laquelle l'employeur mentionne le

nombre de jours durant lesquels l'ouvrier est mis en chômage temporaire) et mentionner le code « nature du jour » 5.4 et « coronavirus » en guise de motif.

Pour le chômage temporaire pour raisons économiques, les procédures et formalités normales sont d'application.

Démarches à accomplir par l'ouvrier

Si votre employeur a décidé de recourir au chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques, vous pouvez tout gérer sans vous rendre dans un bureau FGTB, car ils sont fermés.

Les ouvriers affiliés à une section située en Wallonie doivent suivre les démarches décrites ci-dessous.

Les ouvriers affiliés à la section de Bruxelles ou à une section située en Flandre doivent introduire leur demande en ligne en cliquant [ici](#).

Étape 1 : Télécharger/imprimer le nouveau formulaire

[ICI](#) en version pdf

[ICI](#) en version word

Étape 2 : Complétez les informations utiles

Attention : veillez à signer le document !

N'oubliez pas d'indiquer votre adresse e-mail et votre numéro de téléphone afin que nous puissions vous contacter rapidement.

Étape 3 : Transmettez-le à votre service chômage FGTB régional

Une fois votre formulaire complété et signé, transmettez-le à votre Régionale FGTB.
Pour cela, 3 solutions :

- Vous envoyez un scan par mail. Veillez à ne pas envoyer de fichiers trop volumineux et à envoyer une photo cadrée et lisible par mail.
--> Les adresses mails des différents bureaux sont disponibles en bas de page de ce [lien](#)
- Vous l'envoyez par courrier postal (coordonnées via ce [lien](#))
- Vous allez le déposer sur place.

Étape 4 : Si vous n'êtes pas en mesure d'imprimer le formulaire

Exceptionnellement, les formulaires non signés seront acceptés. Pour ce faire, veuillez indiquer dans votre mail la mention suivante :

« Je soussigné 'Nom - Prénom' certifie sur l'honneur ne pas être en mesure de signer le formulaire C3.2 – Travailleur-CORONA ci-joint. Dès lors j'autorise l'OP FGTB à le faire.»

Si vous n'êtes pas en mesure de télécharger le formulaire pour le compléter et le signer, il est recommandé de prendre contact avec votre régionale qui fera le nécessaire pour vous aider.

La FGTB poursuit le combat!

Nous demandons de nouvelles mesures :

- Relever les allocations de chômage temporaire de 70% à 80% du dernier salaire
- Prévoir un congé parental exceptionnel
- Garantir que ces mesures s'appliquent à tous (intérimaires compris) et que les femmes enceintes ne perdent pas de droits pour leur congé postnatal.

Restez connecté et suivez-nous sur les [réseaux sociaux](#) ou téléchargez l'application 'FGTB Construction' maintenant dans le App Store (iOS) ou dans le Google Play Store (Android).