

## Chômage temporaire pour force majeure : nouveautés à partir du 13 juillet 2020

Le 15 juil 2020

Sécurité sociale

Par un arrêté royal n° 37, le Gouvernement a introduit des nouveautés dans le régime de chômage temporaire pour force majeure résultant de l'épidémie de Covid-19.

A compter du 13 juillet 2020, l'employeur qui a recours à ce régime de chômage temporaire doit effectuer des formalités de notification aux travailleurs concernés et aux éventuels organes de concertation.

L'obligation d'information la plus importante concerne la notification des travailleurs concernés :

- **Quand ?** Cette notification doit avoir lieu au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur de la suspension du contrat de travail, « et en tout cas avant que le travailleur se rende au travail ».

Une nouvelle notification doit être effectuée par l'employeur chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu.

Si, après la notification, l'employeur souhaite néanmoins faire effectuer du travail par le travailleur, il lui est toujours loisible de supprimer ou de suspendre le chômage temporaire.

- **Comment ?** L'arrêté royal n° 37 ne précise pas le mode de notification. À notre estime, un e-mail devrait donc suffire, s'il s'agit de la voie de communication habituelle avec le travailleur.

La notification individuelle peut être remplacée par une information collective lorsque le chômage temporaire concerne simultanément plusieurs travailleurs, et ce pour autant que chaque travailleur individuel sache clairement à quel régime de travail il est soumis.

- **Quoi ?** La notification au travailleur doit préciser (i) la période couverte par la notification, (ii) les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est temporairement au chômage et, le cas échéant, les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est censé effectuer du travail, et (iii) les formalités que le travailleur doit accomplir pour bénéficier des allocations de chômage.

À défaut de se conformer aux obligations précitées, l'employeur s'expose à la sanction suivante : il doit payer au travailleur sa rémunération normale pour la période précédant l'accomplissement de la formalité de notification.

Outre cette obligation de notification aux travailleurs concernés, L'employeur doit aussi informer le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

### Que retenir ?

A compter du 13 juillet 2020, l'employeur qui a recours au chômage temporaire en raison d'une situation de force majeure résultant de l'épidémie de Covid-19 doit préalablement en informer :

- Chaque travailleur concerné, par le biais d'une notification individuelle (pouvant, dans certains cas, être remplacée par une notification collective) ;
- L'éventuel conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation vis-à-vis d'un travailleur sera tenu de lui payer sa rémunération normale pour la période précédant l'accomplissement de la formalité de notification.

*Source : Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les travailleurs, M.B., 3 juillet 2020, 2e éd., pp. 49531 et s.*

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)