



Chômage économique et intempéries Régime « général »

Mars 2018



Editeur responsable : Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège, Alain Etienne, directeur général ff, boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège

Date de dernière mise à jour : 15/03/2018.

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRETARIAT SOCIAL DES CLASSES MOYENNES DE LA PROVINCE DE LIÈGE

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 290 par AM du 03/03/1949
Siège social : boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège, TVA BE 0405 842 852

Table des matières

Introduction	4
1. Chômage économique	5
1.1. Travailleurs concernés	5
1.2. Chômage économique - Définition	5
1.3. Durée du chômage économique	5
1.4. Notification et communication mensuelle du chômage économique	6
2. Chômage intempéries	8
2.1. Travailleurs concernés	8
2.2. Chômage intempéries - Définition	8
2.3. Communication mensuelle du chômage intempéries	8
3. Formalités – Chômage économique et chômage intempéries	10
3.1. Formalités à accomplir par l'employeur	10
3.1.1. Livre de validation	10
3.1.2. Formulaire C 3.2 A numéroté	10
3.1.3. Formulaire C 3.2. – Employeur	10
3.2. Formalités à accomplir par le travailleur	10
3.2.1. Formulaire C 3.2. – Travailleur	10
3.2.2. Uniquement pour les apprentis – Formulaire C98 (Attestation de présence)	10
4. Indemnisation du chômage temporaire	11
4.1. Allocation de chômage temporaire à charge de l'ONEm	11
4.1.1. Conditions d'octroi	11
4.1.2. Montant	11
4.2. Supplément aux allocations de chômage temporaire	12
5. Cotisation spéciale pour chômage économique	13

Introduction



L'objet de la présente Info Sociale est de vous présenter le régime général de mise en chômage temporaire des ouvriers pour causes économiques ou intempéries.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il existe des particularités dans certaines commissions paritaires (CP 109 de l'habillement et la confection, CP 302 de l'industrie hôtelière,...) et notamment dans le secteur de la CP 124 de la construction (qui fait l'objet d'une Info Sociale spécifique).

Il est donc impératif, avant d'appliquer le régime général, de vérifier que des dispositions particulières ne sont pas prévues dans votre secteur.

Par ailleurs, sachez que, moyennant le respect d'un certain nombre de formalités, d'autres formes de chômage temporaire peuvent s'appliquer en cas de :

- suspension des prestations des employés en raison d'un manque de travail (pour entreprises en difficulté)
- accident technique
- fermeture collective pour vacances annuelles ou repos compensatoires
- force majeure (par exemple : la force majeure pour raisons médicales)
- grève ou lock-out.

Pour toute information sur ces autres types de chômage temporaire, nous vous conseillons de contacter nos services et/ou de consulter nos Infos Sociales.

■ NOUVEAUTE ■

Chômage économique – Interdiction de sous-traitance :

Le manque de travail résultant de causes économiques est une cause de suspension du contrat de travail (appelé « chômage économique »).

L'employeur ne peut pas avoir recours au chômage économique pour des causes dépendant de sa volonté.

Parmi ces causes, le législateur spécifie que le recours à ce type de régime est interdit lorsque l'employeur sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs mis en chômage économique.

En cas de non-respect de cette interdiction, une sanction est prévue.

Base légale : Loi du 15/01/2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (MB 05/02/2018) - Entrée en vigueur : 15/02/2018.

1. Chômage économique

■ 1.1. Travailleurs concernés ■

Les dispositions qui vous sont présentées concernent :

- les travailleurs sous **contrat de travail d'ouvrier**
- et, **depuis le 01/07/2015**, les **apprentis**, au sens de l'article 1bis de l'arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, c.à.d. les personnes liées à un employeur par un contrat, à l'exception du contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des handicapés et du contrat de travail.

Remarque :

En ce qui concerne les **employés**, un système de chômage temporaire pour causes économiques (chômage de crise) est applicable aux **entreprises reconnues en difficulté** (nous consulter).

En pratique

Pour la mise en chômage temporaire, l'employeur et chaque ouvrier ou apprenti concerné sont tenus de respecter une série de **formalités de déclaration** qui sont **détaillées ci-après**.

■ 1.2. Chômage économique – Définition ■

La mise en chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques n'est autorisée que lorsque le travailleur se sera vu octroyer tous les jours complets de **repos compensatoire** dus pour prestations du dimanche, des jours fériés et des heures supplémentaires.

La notion de « causes économiques » n'a pas été définie par le législateur mais il est bien évident que ces causes ne peuvent résulter d'une organisation déficiente, d'une mauvaise gestion, d'un cas de force majeure ou d'une raison technique.

La législation spécifie que l'employeur ne peut avoir recours au chômage économique que pour des causes **indépendantes de sa volonté**. Parmi ces causes, le législateur précise que le recours à ce type de chômage est **interdit lorsque l'employeur soustrait à des tiers** les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs mis en chômage économique. **En cas de non respect de cette interdiction**, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.

Un régime de chômage temporaire pour manque de travail ne peut être instauré que si l'employeur ne parvient pas, **temporairement**, à maintenir le rythme de travail, en raison de facteurs économiques. Le manque de travail doit avoir un caractère temporaire, sinon le chômage économique risque d'être refusé ou limité.

Quel que soit le régime de chômage économique (suspension totale ou suspension partielle), celui-ci ne

peut concerner que des **journées complètes**. Le travailleur doit donc être mis en chômage pour le nombre total d'heures qu'il aurait dû prester.

■ 1.3. Durée du chômage économique ■

Suspension totale

Une **suspension totale** de l'exécution du contrat de travail ou d'apprentissage est possible pour une période de **quatre semaines maximum**, sauf dérogations prévue au niveau de votre commission paritaire.

Suspension partielle

Un régime de **suspension partielle** peut être instauré. Dans ce cas, les journées de travail alternent avec les journées chômées.

Le type de travail à temps réduit (grande ou petite suspension) est défini en fonction du nombre de jours travaillés et détermine ensuite la durée maximale, pendant laquelle ce système peut être appliqué.

Deux régimes à temps réduit sont possibles :

– GRANDE SUSPENSION

Un régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée maximale de **trois mois**, s'il comprend moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, le régime de travail à temps réduit ne pourra être instauré que pendant quatre semaines au maximum.

Un régime prévoyant un jour de travail sur deux semaines est donc assimilé à une suspension totale.

– PETITE SUSPENSION

Si le régime de travail à temps réduit comprend au moins trois jours de travail par semaine ou au moins une semaine de travail sur deux, il peut être instauré pour une **durée supérieure à trois mois**.

Bien que ce régime de petite suspension puisse être demandé pour **plus de trois mois**, il ne peut être instauré pour une durée indéterminée. Une date de fin doit être prévue (avec un **maximum de 12 mois**).

Semaine de reprise obligatoire

Lorsque la suspension totale ou partielle (grande suspension) atteint la durée maximale admise, l'employeur doit rétablir le régime de travail habituel du travailleur pendant une semaine complète, avant qu'un nouveau cycle de chômage temporaire puisse à nouveau prendre cours. Un certain nombre de jours sont assimilés par arrêté royal à une reprise de travail

effective (nous consulter).

Le chômage temporaire pour cause d'intempéries n'est pas assimilé. Si au cours de la semaine de travail obligatoire, des intempéries surviennent, la semaine de travail doit être prolongée du nombre de jours non travaillés suite aux intempéries.

La semaine de reprise n'est pas obligatoire, lorsque le régime de travail à temps réduit comprend au moins trois jours de travail par semaine ou au moins une semaine de travail sur deux (= petite suspension).

■ 1.4. Notification et communication mensuelle du chômage économique ■

Avertissement des travailleurs

Les travailleurs concernés par la mise en chômage économique doivent être prévenus soit par affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise, soit par remise d'une notification à chacun d'eux, **au moins 7 jours calendrier à l'avance**, le **jour de l'affichage** (ou de la remise) et le premier jour de chômage prévu **non compris**.

Exemple :

Si l'affichage a lieu un lundi, le chômage ne pourra débuter que le mardi de la semaine qui suit.

Notification au bureau régional de l'ONEm

Le jour de l'affichage ou de la notification individuelle (donc également 7 jours calendrier au préalable – Voir exemple ci-dessus), l'employeur doit envoyer une communication au bureau du chômage de l'ONEm.

Cette communication doit être faite **obligatoirement** par **voie électronique** (sauf si première communication, absence de moyens informatiques nécessaires ou problèmes techniques), via le site portail de la sécurité sociale www.securitesociale.be.

En pratique

Comment procéder ?

- Soit l'entreprise fait appel au Secrétariat social. Dans ce cas, l'employeur contacte le service Internet & Dimona qui lui transmet un formulaire à compléter.
- Soit l'entreprise dispose d'un accès aux services en ligne de la Sécurité sociale (ou en fait la demande) et procède à cette formalité directement sur le site de la Sécurité sociale.

Notification au Conseil d'entreprise

Le jour de la notification de la mise en chômage économique, une information doit être donnée au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, concernant les causes économiques qui justifient le chômage temporaire.

Communication mensuelle du 1^{er} jour effectif de chômage temporaire

Le **premier jour de suspension effective** du contrat de travail de **chaque mois civil** ou le **jour ouvrable qui le**

suit, l'employeur est tenu de procéder à une communication au bureau régional de l'ONEm.

Si l'employeur sait, avec certitude, que l'exécution du contrat sera effectivement suspendue, il pourra procéder à cette communication le **5^{ème} jour ouvrable qui précède** le 1^{er} jour de chômage (en veillant à se situer après la **date de la notification préalable**, y compris dans les secteurs où un régime dérogatoire est applicable).

La notion de "**jour ouvrable**" se rapporte (quel que soit l'horaire de travail du travailleur) à tous les jours de la semaine, à l'exception du week-end, des jours fériés, des jours fériés de compensation et des jours de pont.

L'employeur est **dispensé** de cette obligation, **si**, pendant le mois civil, une communication pour le 1^{er} jour effectif de « chômage pour accident technique » ou de « chômage intempéries » a déjà été faite pour le travailleur concerné.

Cette communication doit être faite **obligatoirement** par **voie électronique** (sauf si première communication, absence de moyens informatiques nécessaires ou problèmes techniques), via le site portail de la sécurité sociale www.securitesociale.be.

Dans l'application électronique, la communication est acceptée lorsqu'elle est effectuée au plus tôt 7 jours calendrier avant le 1^{er} jour effectif de chômage. Si elle est effectuée avant cette date, un avertissement est généré. Celui-ci peut être ignoré (en cliquant sur « suivant »), si, à la suite de jours fériés, de jours fériés de compensation ou de jours de pont, le délai de 7 jours ne peut pas être respecté.

En pratique

Comment procéder ?

- Soit l'entreprise fait appel au Secrétariat social. Dans ce cas, l'employeur contacte le service Internet & Dimona qui lui transmet un formulaire à compléter.
- Soit l'entreprise dispose d'un accès aux services en ligne de la Sécurité sociale (ou en fait la demande) et procède à cette formalité directement sur le site de la Sécurité sociale.

Conséquence d'une communication anticipée ou indûment envoyée?

Une communication anticipée (càd qui a lieu plus de 5 jours ouvrables avant le premier jour de chômage effectif) est considérée comme inexistante.

La communication du premier jour effectif doit avoir lieu après la date de la notification préalable (y compris dans les secteurs où un régime dérogatoire est applicable), sinon elle est refusée.

Si l'employeur s'est trompé et a indûment envoyé une communication du premier jour effectif de chômage, il doit annuler la communication à l'ONEM (en principe par voie électronique) au plus tard le jour

ouvrable suivant le jour qui a été communiqué comme 1^{er} jour effectif de chômage.

De plus, il est important de n'envoyer qu'une seule communication du 1^{er} jour de chômage effectif du mois.

Exemple :

Cinq jours avant le premier jour présumé de chômage du mois, l'employeur procède à une communication du 1^{er} jour de chômage effectif. Si le lendemain (= premier jour présumé de chômage effectif), le travailleur est occupé, il est important d'annuler cette première communication et, si le travailleur connaît du chômage ultérieurement, au cours du même mois, il est impératif de procéder à une nouvelle communication du 1^{er} jour effectif de chômage temporaire.

Pourquoi ?

Si l'employeur n'annule pas la première communication et ne procède pas à la deuxième communication, lors du paiement des allocations de chômage temporaire, l'ONEm considèrera qu'il y a eu communication anticipée, donc inexistante et, dans ce cas, l'employeur sera tenu de payer la rémunération du travailleur pour les jours de chômage du mois.

Par contre, si l'employeur envoie une deuxième communication, sans annuler la première, l'ONEm risque de considérer que la deuxième communication était superflue et prendra en considération la première communication, celle-ci étant considérée comme inexistante (puisque anticipée), l'employeur sera, également dans ce cas, tenu de payer la rémunération du travailleur pour les jours de chômage du mois.

Sanctions

- Les travailleurs d'un employeur qui **n'envoie pas de notification du chômage économique à l'ONEm** ne peuvent recevoir aucune allocation. L'employeur devra leur payer leur rémunération normale pour toute la période de suspension.

- L'employeur qui **envoie tardivement la notification du chômage économique à l'ONEm** et donc ne respecte pas le délai de 7 jours (mais qui communique à temps le 1^{er} jour chômé) sera tenu de verser au travailleur sa rémunération normale pendant une période de 7 jours prenant cours le premier jour de la suspension effective du contrat.

Cependant, si, suite à l'avertissement écrit de l'ONEm :

- l'employeur annule la notification tardive et envoie immédiatement une nouvelle communication dans laquelle le délai est respecté, des allocations peuvent être octroyées à partir du huitième jour de l'envoi de

la nouvelle communication. La date de fin pourrait être alors postposée.

- l'employeur peut également corriger la notification tardive et reporter la date de début de la suspension afin de respecter le délai de notification. Dans ce cas, la date de fin de la notification originelle est maintenue.
- L'employeur qui **n'a pas communiqué le 1^{er} jour de chômage effectif** (mais qui a effectué la notification du chômage économique dans les délais) devra payer la rémunération à partir du premier jour de la suspension réelle limitée au mois en cours. Pour les 7 premiers jours, il s'agit de la rémunération normale, pour les éventuels jours de chômage suivants (limités au mois en cours), il s'agit d'une rémunération plafonnée (en fonction du plafond d'application pour le calcul des allocations de chômage).
- L'employeur qui **ne communique que tardivement le 1^{er} jour de chômage effectif** (mais qui a effectué la notification du chômage économique dans les délais), l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.
- Une communication **anticipée**, c'est-à-dire si elle a lieu plus de 5 jours ouvrables avant le premier jour effectif de chômage, est considérée par l'ONEm comme une **absence** de communication.
- S'il y a deux communications de 1^{er} jour chômé pour le même mois dans la base de données de l'ONEm (réalisées par exemple pour des motifs différents ou suite à une modification du 1^{er} jour effectif), l'ONEm ne tiendra en principe compte que de la première communication.
- L'employeur qui **n'a effectué ni la notification du chômage économique, ni la communication du 1^{er} jour de chômage effectif**, sera tenu de payer au travailleur :
 - sa rémunération normale pour les 7 premiers jours (non limités au mois en cours) ;
 - sa rémunération normale pour les 7 jours suivants (limités au mois en cours) ;
 - une rémunération plafonnée (en tenant compte du plafond d'application pour le calcul des allocations de chômage) pour les éventuels jours de chômage suivants du même mois.
- L'employeur qui **dépasse la durée maximale du chômage** ou ce qu'il a précisé dans sa notification, sera tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour la période excédant cette limite.
- En cas de **semaine de reprise de travail incomplète**, l'employeur paiera la rémunération normale pour les jours de travail manquants.

2. Chômage intempéries

■ 2.1. Travailleurs concernés ■

Les dispositions qui vous sont présentées concernent :

- les travailleurs sous **contrat de travail d'ouvrier**
- et, **depuis le 01/07/2015**, les **apprentis**, au sens de l'article 1bis de l'arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, c'est-à-dire les personnes liées à un employeur par un contrat, à l'exception du contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des handicapés et du contrat de travail.

En pratique

Pour la mise en chômage temporaire, l'employeur et chaque ouvrier ou apprenti concerné sont tenus de respecter une série de **formalités de déclaration** qui sont **détaillées ci-après**.

■ 2.2. Chômage intempéries – Définition ■

On entend par « **intempéries** », les conditions atmosphériques (pluie, gel, canicule...) qui, vu la nature du travail, rendent l'exécution du travail impossible. Lorsque celles-ci constituent seulement une difficulté pour exécuter les travaux ou que le rendement baisse, l'employeur ne peut instaurer ce type de chômage temporaire.

La mise en chômage temporaire pour intempéries ne peut concerner que des **journées complètes**. Le travailleur doit donc être mis en chômage pour le nombre total d'heures qu'il aurait dû prester.

■ 2.3. Communication mensuelle du chômage intempéries ■

Avertissement des travailleurs

Les travailleurs concernés par la mise en chômage intempéries doivent être avertis au préalable. Cet avertissement peut se faire de n'importe quelle manière (téléphone, fax, lettre, radio...).

Si les travailleurs ne sont pas avertis à temps et qu'ils se rendent au travail ou s'ils doivent interrompre le travail au cours de la journée suite aux intempéries, l'employeur doit payer le salaire pour toute la journée (salaire journalier garanti).

Dès que les conditions climatiques permettent aux travailleurs de reprendre le travail, ceux-ci doivent en être avertis par l'employeur. Cet avertissement de reprise s'effectue de la même façon que lors de la mise en chômage intempéries.

Communication mensuelle du 1^{er} jour effectif de chômage temporaire

Le **premier jour de suspension effective** du contrat de travail de **chaque mois civil** ou le **jour ouvrable qui le suit**, l'employeur est tenu de procéder à une communication au bureau régional de l'ONEM.

Si l'employeur sait, avec certitude, que l'exécution du contrat sera suspendue, il pourra procéder à cette communication le jour ouvrable qui précède le 1^{er} jour de chômage.

La notion "jour ouvrable précédent ou suivant" se rapporte (quel que soit l'horaire de travail du travailleur) à tous les jours de la semaine, à l'exception du week-end et des jours fériés légaux.

L'employeur est **dispensé** de cette obligation, **si**, pendant le mois civil, une communication pour le 1^{er} jour effectif de « chômage pour accident technique » ou de « chômage intempéries » a déjà été faite pour le travailleur concerné.

Cette communication doit être faite obligatoirement par **voie électronique** (sauf si première communication, absence de moyens informatiques nécessaires ou problèmes techniques), via le site portail de la sécurité sociale www.securitesociale.be.

En pratique

Comment procéder ?

- Soit l'entreprise fait appel au Secrétariat social. Dans ce cas, l'employeur contacte le service Internet & Dimona qui lui transmet un formulaire à compléter.
- Soit l'entreprise dispose d'un accès aux services en ligne de la Sécurité sociale (ou en fait la demande) et procède à cette formalité directement sur le site de la Sécurité sociale.

Conséquence d'une communication anticipée ou indûment envoyée?

Une communication anticipée (c'est-à-dire qui a lieu plus d'un jour ouvrable avant le premier jour de chômage effectif) est considérée comme inexistante.

Si l'employeur s'est trompé et a indûment envoyé une communication du premier jour effectif de chômage, il doit annuler la communication à l'ONEM (en principe par voie électronique) au plus tard le jour ouvrable suivant le jour qui a été communiqué comme 1^{er} jour effectif de chômage.

De plus, il est important de n'envoyer qu'une seule communication du 1^{er} jour de chômage effectif du mois.

Exemple :

La veille du premier jour présumé de chômage du mois, l'employeur procède à une communication du 1^{er} jour de chômage effectif. Si le lendemain (= premier jour présumé de chômage effectif), le travailleur est occupé, il est important d'annuler cette première communication et, si le travailleur connaît du chômage ultérieurement, au cours du même mois, il est impératif de procéder à une nouvelle communication du 1^{er} jour effectif de chômage temporaire.

Pourquoi ?

Si l'employeur n'annule pas la première communication et ne procède pas à la deuxième communication, lors du paiement des allocations de chômage temporaire, l'ONEm considèrera qu'il y a eu communication anticipée, donc inexistante et, dans ce cas, l'employeur sera tenu de payer la rémunération du travailleur pour les jours de chômage du mois.

Par compte, si l'employeur envoie une deuxième communication, sans annuler la première, l'ONEm risque de considérer que la deuxième communication était superflue et prendra en considération la première communication, celle-ci étant considérée comme inexistante (puisque anticipée), l'employeur sera, également dans ce cas, tenu de payer la rémunération du travailleur pour les jours de chômage du mois.

Sanctions

- L'employeur qui **n'a pas communiqué le 1^{er} jour de chômage effectif** devra payer la rémunération à partir du premier jour de la suspension réelle limitée au mois en cours. Pour les 7 premiers jours, il s'agit de la rémunération normale, pour les éventuels jours de chômage suivants (limités au mois en cours), il s'agit d'une rémunération plafonnée (en fonction du plafond d'application pour le calcul des allocations de chômage).
- L'employeur qui **ne communique que tardivement le 1^{er} jour de chômage effectif** (mais qui a effectué la notification du chômage économique dans les délais), l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.
- Une communication **anticipée**, c'est-à-dire si elle a lieu plus d'un jour ouvrable avant le premier jour effectif de chômage, est considérée par l'ONEm comme une **absence** de communication.

3. Formalités – Chômage économique et chômage intempéries

■ 3.1. Formalités à accomplir par l'employeur ■

3.1.1 Livre de validation

En cas de chômage économique ou intempéries, l'employeur a l'obligation de tenir un livre de validation (papier ou électronique), dans lequel il inscrit le numéro des formulaires de contrôle C 3.2 A, délivrés à ses travailleurs.

Le livre de validation papier, dont un modèle est à votre disposition auprès de nos services, **doit être authentifié par le bureau régional de l'ONEm, avant la première utilisation.**

L'employeur peut opter pour un livre de validation électronique (voir www.securitesociale.be).

En pratique

Comment procéder si l'employeur opte pour un livre de validation **électronique** ?

- Soit l'entreprise fait appel au Secrétariat social. Dans ce cas, l'employeur contacte le service Internet & Dimona qui lui transmet un formulaire à compléter.
- Soit l'entreprise dispose d'un accès aux services en ligne de la Sécurité sociale (ou en fait la demande) et procède à cette formalité directement sur le site de la Sécurité sociale.

3.1.2. Formulaire C 3.2 A (numéroté)

Au plus tard pour le **premier jour de chômage effectif de chaque mois**, l'employeur remet à chaque travailleur concerné, un formulaire de contrôle C 3.2 A, dont il a complété la rubrique relative à l'identité de l'employeur et du travailleur et dont il a inscrit le numéro dans le livre de validation (papier ou électronique).

L'employeur ne peut, par mois et par travailleur, délivrer qu'un seul formulaire de contrôle C 3.2 A, même si au cours du mois, il se produit plusieurs formes de chômage temporaire.

Le travailleur doit toujours être en possession de son formulaire C 3.2 A et le présenter, le cas échéant, au contrôleur social éventuel.

Au jour le jour, il en complète :

- la grille 1, en cas de prestations chez son employeur habituel
- la grille 2, pour toute activité effectuée pour son propre compte, pour le compte de tiers ou en cas d'activité accessoire.

En pratique

Où se procurer le **formulaire C 3.2 A** ?

- Soit auprès de nos services, sur simple demande
- Soit auprès de l'ONEm.

3.1.3. Formulaire C 3.2 - Employeur

Demande d'allocations

L'employeur ou son secrétariat social édite un formulaire C 3.2 – EMPLOYEUR au titre de « **demande d'allocations** » :

- au moment de la **première mise en chômage temporaire dans l'entreprise**
- lors du premier chômage temporaire, **après** une période d'**au moins 36 mois**, pendant laquelle le travailleur n'a pas été en chômage temporaire
- lors du premier jour de chômage qui suit un **changement de la durée du travail contractuelle** (également suite au crédit-temps ou interruption de carrière).

Certificat des heures de chômage temporaire

À la fin du mois, l'employeur ou son secrétariat social édite un formulaire C 3.2 – EMPLOYEUR au titre de « **certificat des heures de chômage temporaire** ».

En pratique

Le formulaire C 3.2 - EMPLOYEUR – Demande d'allocations, à partir du 01/01/2017, et Le formulaire C 3.2 - EMPLOYEUR – Certificat des heures de chômage temporaire, depuis le 01/01/2016, sont obligatoirement adressés par voie électronique (par DRS – déclaration d'un risque social) par le Secrétariat social (ou l'employeur) aux institutions de la sécurité sociale et caisses de paiement concernées.

■ 3.2. Formalités à accomplir par le travailleur ■

3.2.1. Formulaire C 3.2 - Travailleur

Le travailleur se procure un formulaire C 3.2 – TRAVAILLEUR, auprès de son organisme de paiement, le complète et le remet à celui-ci :

- lors de la **première période de chômage temporaire**
- lors de la première période de chômage temporaire après l'entrée en service auprès d'un **nouvel employeur**
- lors de chaque **modification de la durée de travail contractuelle** (facteur Q/S), également suite au crédit-temps ou à l'interruption de carrière
- lors du premier chômage temporaire **après** une interruption des allocations de chômage temporaire d'**au moins 36 mois**.

3.2.2. Uniquement pour les apprentis – Formulaire C98 (Attestation de présence)

L'apprenti, pour le mois durant lequel il sollicite des allocations de chômage temporaire, fournit une **attestation de présence (formulaire C98)**, complétée et signée par le **centre de formation** et dont il ressort qu'il suit régulièrement les cours.

4. Indemnisation du chômage temporaire

■ 4.1. Allocation de chômage temporaire à charge de l'ONEm ■

4.1.1. Conditions d'octroi

Les travailleurs privés de rémunération pendant une période de chômage temporaire peuvent en principe prétendre à des allocations à charge de l'ONEm.

Les conditions d'admissibilité au régime des allocations pour chômage temporaire varient toutefois en fonction du type de chômage et du type de travailleur concerné.

Chômage économique

Depuis le 01/10/2016, les travailleurs doivent pour bénéficier d'une indemnisation lors de la mise en chômage temporaire pour raisons économiques satisfaire à des **conditions d'admissibilité** similaires à celles prévues pour accéder au chômage complet, à savoir :

- soit, prouver un certain nombre de journées de travail salarié dans une période déterminée (appelée période de référence) ;
- soit, avoir bénéficié, dans les trois ans qui précèdent, d'au moins une allocation de chômage complet, d'une allocation d'insertion ou d'une allocation de chômage temporaire (après avoir satisfait aux conditions d'admissibilité).

Il existe des **exceptions** au respect de ces règles pour le travailleur qui satisfait théoriquement aux conditions pour bénéficier des allocations d'insertion et pour l'apprenti qui suit une formation en alternance (voir ci-après).

Une **disposition transitoire** est également prévue permettant au travailleur, qui a déjà bénéficié d'allocations de chômage temporaire chez son employeur au cours des 3 ans précédant sa demande d'allocations et qui était toujours au service de cet employeur le 30 septembre 2016, d'être dispensé de prouver des jours de travail salarié, en cas de chômage temporaire pour causes économiques chez le même employeur.

Autres types de chômage temporaire

Pour les autres types de chômage temporaire (**intempéries**, accident technique, force majeure, fermeture pour vacances annuelles ou repos compensatoires, grève ou lock-out), le droit aux allocations est **automatique** (aucune condition de stage préalable n'est requise).

Apprentis

Les apprentis (visés à l'article 1bis de l'AR du 28/11/1969) ne doivent pas satisfaire aux conditions d'admissibilité et sont donc **dispensés de stage**.

Si, pour les apprentis, le droit aux allocations de chômage temporaire est automatique et immédiat, il est en outre requis qu'ils soient **effectivement privés de leur indemnité d'apprentissage**.

Dès lors, l'indemnisation par l'ONEm intervient en principe au-delà de la période éventuelle de salaire garanti payable sur base du contrat ou de la convention de formation en alternance (par exemple : salaire garanti de 7 jours, payable aux apprentis IFAPME et stagiaires FCE, notamment en cas de chômage forcé).

En ce qui concerne les contrats de formation en alternance « nouveau statut » (entré en vigueur au 01/07/2015), le texte réglementaire devrait être modifié afin de supprimer l'obligation pour l'employeur de payer ce salaire hebdomadaire garanti en cas de chômage temporaire.

Dans l'attente de la publication de cette modification réglementaire, l'ONEm a reçu instruction d'intervenir dès le 1^{er} jour de chômage temporaire, à la condition d'obtenir l'assurance que l'apprenti n'ait pas été payé par l'employeur. Cette information peut être communiquée à l'ONEm, via une attestation ou une déclaration sur l'honneur de l'employeur.

4.1.2. Montant

Par jour de travail effectivement chômé, le **travailleur** perçoit une **allocation de chômage temporaire** à charge de l'ONEm.

Le montant de cette allocation est égal à 65% de la rémunération brute journalière moyenne de l'intéressé, indépendamment de sa situation de famille. Le montant de la rémunération de référence est cependant plafonné.

Les **apprentis** encore **soumis à l'obligation scolaire** perçoivent des allocations de transition (dont le montant est fixé forfaitairement et dépend de la situation familiale de l'apprenti).

Les **apprentis** qui ne sont **plus assujettis à l'obligation scolaire** perçoivent une allocation de chômage dont le montant est égal au montant des allocations de transition octroyées au travailleur de moins de 18 ans, quel que soit l'âge. Il s'agit donc des mêmes montants forfaitaires, hormis le montant octroyé aux cohabitants privilégiés qui ne leur est pas applicable.

■ 4.2. Supplément aux allocations de chômage temporaire ■

Principe

L'allocation de chômage temporaire pour raisons **économiques, intempéries ou accident technique** est complétée par un **supplément**, à charge de **l'employeur** ou du **Fonds de sécurité d'existence (FSE)**, si cela a été prévu par CCT sectorielle. Ce supplément n'est **pas** payable aux **apprentis**.

Le **montant minimum** de ce supplément est fixé à **2€** par jour chômé. Ce supplément n'est **pas** payable aux **apprentis**.

Particularités sectorielles

Outre la prise en charge (totale ou partielle) de ce supplément par le FSE, des **particularités sectorielles** peuvent être applicables tant en ce qui concerne le montant octroyé, le type de chômage temporaire concerné, que les conditions à remplir.

C'est ainsi que d'**autres types de chômage temporaire** (que le chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries ou accident technique) pourraient être visés.

Les particularités sectorielles font l'objet d'une mention dans la circulaire "spécificités" du secteur concerné.

En pratique

S'agissant d'un supplément payable en complément aux allocations de chômage temporaire, **seuls les travailleurs indemnisés par l'ONEm peuvent en bénéficier**.

Il vous incombe de nous communiquer les coordonnées du ou des travailleurs qui ne seraient pas indemnisés.

À défaut, nous calculerons ce supplément pour l'ensemble du personnel concerné par la mise en chômage temporaire sur base des dispositions sectorielles applicables à votre entreprise.

5. Cotisation spéciale pour chômage économique

Depuis 2012, une cotisation spéciale de sécurité sociale est redevable par les employeurs qui font un usage « excessif » du **chômage économique**.

Sont visés par le paiement de cette cotisation les employeurs qui ont déclaré un nombre de jours de chômage pour raisons économiques qui, *par travailleur*, est supérieur à une limite déterminée (fixée à 110 jours).

À partir de 2017, le calcul du montant et le mode de perception de cette cotisation spéciale dite de responsabilisation sont fondamentalement revus.

Voici un bref aperçu de la réforme opérée :

- **Employeurs concernés** (*inchangés*): tous les employeurs, à l'exception du secteur de la construction (CP 124) qui se voit appliqué un régime particulier.

- **Périodicité** de la cotisation : chaque trimestre.

À partir du 1^{er} trimestre 2017, cette cotisation est perçue trimestriellement et non plus annuellement.

- **Limite** (*inchangée*) à partir de laquelle la cotisation est due : 110 jours de chômage économique.

- **Période de référence** pour le calcul du nombre de jour de chômage économique (par travailleur) : le trimestre en cours et les 3 trimestres qui précèdent.

Le compteur des jours de chômage économique n'est donc plus remis à zéro à la fin de chaque année civile. Dans le nouveau système, 4 trimestres glissés sont pris en compte pour vérifier si la limite des 110 jours est ou non atteinte : le trimestre en cours et les 3 trimestres précédents, même s'ils se situent dans l'année civile précédente.

La concentration des jours de chômage temporaire sur un nombre restreint de travailleurs peut mener, pour ces travailleurs, au dépassement de la limite de 110 jours sur 4 trimestres, induisant ainsi une cotisation à payer pour ces travailleurs. Une meilleure répartition sur un plus grand groupe de travailleurs permet de l'éviter.

L'étalement du nombre de jours de chômage économique sur les trimestres de référence influence également le montant de la cotisation.

- **Jours pour lesquels la cotisation est due** : tous les jours de chômage économique du trimestre.

La cotisation n'est plus limitée aux jours qui dépassent la limite de 110 jours, mais s'applique (en cas de dépassement de cette limite) à tous les jours de chômage économique dans le trimestre.

- **Montant journalier de la cotisation** : 20 € par jour de chômage économique sur le trimestre en cours de chaque travailleur présentant un nombre de jours de chômage économique cumulé sur la période de référence (c.à.d. le trimestre en cours et les 3 trimestres qui précèdent) supérieur à 110 jours (jusqu'à 130 jours inclus).

Le montant de 20 € est porté à :

- 40 €, si le total est supérieur à 130 jours (jusqu'à 150 jours inclus)
- 60 €, si le total est supérieur à 150 jours (jusqu'à 170 inclus)
- 80 €, si le total est supérieur à 170 jours (jusqu'à 200 inclus)
- 100 €, si le total est supérieur à 200 jours.

Exemple :

Trimestre	Jours de CE du travailleur sur le trimestre	Jours de CE cumulé sur la période de référence	Cotisation trimestrielle à payer
2/2016	32	Cotisation annuelle 2016 (payable en décembre si plus de 110 jours de CE sur l'année)	
3/2016	18		
4/2016	42		
1/2017	33	125	660 €
2/2017	36	129	720 €
3/2017	31	142	1240 €
4/2017	39	139	1560 €

Les informations reprises dans le présent document sont fournies par le secrétariat social de façon simplifiée. Ce dernier ne peut être tenu responsable du manque d'exhaustivité des informations. Pour plus de précisions ou pour obtenir des compléments d'informations, veuillez contacter votre gestionnaire de dossier ou le service juridique.

Votre Secrétariat social