

30 MARCH: THE CONSEQUENCES OF THE CORONAVIRUS ON YOUR WORK

The rampant coronavirus (Covid-19) is causing enormous upheavals in many areas including healthcare, the economy and the workplace. As a result, many Belgian companies are no longer operating normally and are having to adapt to the new situation. Everyone in the workforce is asking themselves the same questions...What happens if I am quarantined? ...What are the conditions for teleworking? ...Will I continue to be paid? The Expat Welcome Desk answers your questions below!

General information

You can find all the measures taken by the Belgian government in relation to the coronavirus on the website <https://centredecrise.be/fr>. The National Crisis Centre (NCCN) guarantees an uninterrupted service (24/7) for collecting, analysing and publishing all kinds of urgent information for the relevant authorities.

In addition, the **Federal Public Service Public Health website** on coronavirus also includes comprehensive information <https://www.info-coronavirus.be>.

Lastly, a toll-free number is available from 8:00 am to 8:00 pm for all your questions: 0800 14 689

Is your company based in Brussels? 1819, the regional information and guidance service for Brussels entrepreneurs hosted by hub.brussels (Brussels Enterprise Support Agency) answers all your questions about the impact of COVID-19 on your business! Whether you are a Brussels company or a foreign company based in Brussels, www.1819.brussels centralises and disseminates all the information you need about the measures adopted by the Brussels government. The FAQs page will be particularly helpful. The FAQ is compiled from official sources and is continuously updated. The advisers of 1819 will answer your questions from Monday to Friday by telephone (call 1819 on any weekday from 9 am to 5 pm), or by e-mail via info@1819.brussels.

If a company is experiencing difficulties due to this pandemic because it is no longer able to provide work for its staff...

Here we are talking about companies that are forced to stop production because they are short of raw materials or components from regions affected by Covid-19. In this case, the National Employment Office (NEO) and the Minister of Employment (Nathalie Muylle) have stated that these companies can resort to **temporary unemployment due to force majeure** if they are no longer able to employ staff.

If a company sees its customer base decline due to the fear of coronavirus contagion...

If there are blue-collar workers: the NEO guarantees that companies faced with a drop in their clientele due to fear of coronavirus contagion (e.g. shops, airlines, travel agencies) can resort to **temporary unemployment for economic reasons** for their workers.

If there are white-collar employees (salaried staff): the NEO has announced that, **pending completion of the procedure for recognition as a company in difficulty**, the employer may invoke **temporary unemployment due to force majeure**, provided that he can prove that the procedure has been initiated (e.g. by submitting form C106A) or if he undertakes to do so as soon as possible. Only firms which fulfill the conditions of companies in difficulty are authorised to place their employees on temporary unemployment for economic reasons.

In view of the current extraordinary situation, the company will be recognised by the relevant minister as a company in difficulty if it can prove a significant reduction in turnover, production or the number of orders in the short-term.

Can an employer prohibit an employee from taking a holiday in a risk zone?

No, since this matter concerns private life. However, the employer may strongly advise his employee not to go to a so-called risk area.

However, by mutual agreement the employer could set up measures applicable to the worker's return, such as a visit to the doctor before returning to work or a period of teleworking as a preventive measure.

If an employee has stayed in an affected region for professional or private reasons and is placed in quarantine by the authorities on his return to Belgium to avoid any risk of contagion...

As the conditions for temporary unemployment due to force majeure are met, the NEO confirms that the employer can apply this type of unemployment for this employee. Please note that if the employee provides a medical certificate, the employer can no longer apply temporary unemployment due to force majeure and is bound to pay the employee the guaranteed salary in the event of sickness.

If an employee has stayed in an affected region for professional or private reasons and is unable to return to Belgium in time because his flight has been cancelled or because he has been quarantined abroad...

As the conditions for temporary unemployment due to force majeure are met, the NEO confirms that the employer can apply this type of unemployment for this employee.

If an employee decides on his own initiative to stay at home after visiting a coronavirus-affected area...

Employees may not decide on their own initiative to place themselves in quarantine or to declare themselves unfit for work. Unless they can justify their absence by means of a medical certificate, these employees will not be paid.

If an employee has coronavirus and is unable to work...

Employees must justify their absence with a medical certificate. However, this medical certificate is not always mandatory from the first day of incapacity to work. Employees in this situation are paid just as they would be for any other illness (i.e. they receive 30 days of guaranteed salary paid by the employer followed by mutual insurance benefits).

If an employee is able to work but stays home as a precaution...

Since this is neither force majeure nor incapacity to work, the employee is not entitled to temporary unemployment benefits due to force majeure or the guaranteed wage (followed by mutual insurance benefits). The employer and the employee will therefore have to reach an agreement such as teleworking, taking vacation, ...

If an employee asks to telework...

Employees may request to carry out occasional telework in the event of force majeure, i.e., an unforeseeable situation beyond the employee's control. Coronavirus can constitute force majeure. However, agreement between employer and employee is required, as this is not an absolute workers' right. Moreover, the telework must be compatible with the employee's normal tasks and be technically possible (equipment, software...).

What if an employee's children's school closes?

In this case, resorting to temporary unemployment is not possible. Employees have to find a solution themselves for child care. If no solution is found, they have to take time off work to look after their children or ask to telework from home.

And what happens in the event of a lockdown?

In this case, employees are required to stay at home. It remains to be seen exactly what measures the government would take at that time.

Some important clarifications regarding "temporary unemployment due to force majeure":

- If temporary unemployment due to force majeure is officially recognised by the National Employment Office-NEO, employees concerned (blue-collar and/or white-collar) will receive temporary unemployment benefits amounting to 70% of capped gross pay (with a maximum per month of 2,754,76 € for full time employment). This unemployment benefit will be supplemented with 5,63 € per day pending circumstances due to coronavirus measures and a wage withholding tax of 26,75 % will be deducted.
- If employers wish to resort to temporary unemployment due to force majeure because of the coronavirus they are not obliged anymore to prove a direct link between the virus and the force majeure situation. Faced with the magnitude of the corona-virus crisis, the NEO decided that every application as of 13 March 2020 that is linked in any way to the corona outbreak will be granted without the usual administrative obligations (deliverance of the C3.2A document, etc.), thus simplifying the procedure for both employers and employees.
- It is authorized to alternate days of unemployment with workdays, although days of unemployment have to be full days.
- Temporary unemployment due to force majeure only applies on days when the employee does not receive a salary. It cannot therefore be applied on planned vacation days.
- The NEO has announced that it will accept temporary unemployment due to force majeure up to 18 April included, with a probable extension till 30.06.2020.

For more information concerning temporary unemployment due to force majeure (in French):

<https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-covid-19-simplification-de-la-procedure>

Het coronavirus (Covid-19) dat momenteel hard toeslaat, zorgt voor een grondige verstoring op vele vlakken, zoals de gezondheid, de economie en ook het beroepsleven. Heel wat Belgische bedrijven draaien niet langer zoals voorheen en zien zich genoodzaakt om zich aan te passen aan de context. Werknemers zitten stevast met dezelfde vragen: Wat gebeurt er als ik in quarantaine moet? Waaraan moet ik voldoen om te telewerken? Word ik doorbetaald? De Expat Welcome Desk beantwoordt uw vragen!

ALGEMENE INFORMATIE

U vindt alvast een globaal **overzicht van alle maatregelen die de Federale regering heeft genomen in verband met het coronavirus op de website** <https://crisiscentrum.be/nl>. Het Nationaal Crisiscentrum (NCCN) staat in voor een ononderbroken aanwezigheid (24 uur op 24, 7 dagen op 7) om dringende gegevens van de meest uiteenlopende aard te verzamelen en te analyseren en om deze verder door te spelen naar de bevoegde

instanties.

Daarnaast brengt ook de **Federale Overheidsdienst Volksgezondheid op zijn algemene website** alle nuttige informatie over het coronavirus samen <https://www.info-coronavirus.be/nl/>

En ten slotte is er ook een groen nummer waar u van 8u00 tot 20u00 terecht kan met al uw vragen: 0800 14 689

Is je bedrijf gevestigd in Brussel? 1819, de regionale informatie- en begeleidingsdienst voor Brusselse ondernemers, beantwoordt al je vragen over de impact van het coronavirus op je activiteiten. Deze service van hub.brussels, het Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven, is bestemd voor alle Brusselse bedrijven of buitenlandse bedrijven gevestigd in Brussel. Op de website van 1819 vind je alle informatie en een FAQ over de huidige beperkingen en steunmaatregelen van de overheid. Deze pagina verzamelt info van verschillende officiële bronnen, en wordt regelmatig aangevuld met nieuwe updates. Heb je nog vragen over de impact van het coronavirus op je bedrijf? Contacteer de helpdesk van 1819, via het telefoonnummer 1819, op werkdagen van 9u tot 17u, of per mail via info@1819.brussels.

De onderneming verkeert als gevolg van de epidemie in moeilijkheden omdat haar personeel niet meer kan werken.

Het betreft bedrijven die hun productie moeten stopzetten omdat ze een tekort hebben aan grondstoffen of onderdelen afkomstig uit gebieden die zijn getroffen door Covid-19. De RVA (de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) en de Minister van Werk (Nathalie Muylle) hebben aangegeven dat deze ondernemingen mogen overgaan tot tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als zij niet langer werk hebben voor hun personeel.

De onderneming ziet haar klantenbestand afnemen uit vrees voor besmetting door het coronavirus.

Voor de **arbeiders**: de RVA geeft aan dat ondernemingen die hun cliënteel zien verminderen uit angst voor besmetting door het coronavirus (bijvoorbeeld winkels, luchtvaartmaatschappijen, reisagentschappen e.d.) voor hun arbeiders gebruik mogen maken van de mogelijkheid tot **tijdelijke werkloosheid om economische redenen**.

Als het **bedienden** betreft: de RVA heeft aangekondigd dat de werkgever **in afwachting dat de volledige procedure om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden is afgerond** mag overgaan tot **tijdelijke werkloosheid wegens overmacht**, op voorwaarde dat hij kan bewijzen dat hij de procedure heeft opgestart (bijvoorbeeld door de indiening van het formulier C106A) of dat hij zich ertoe verbindt dit zo spoedig mogelijk te doen. Enkel bedrijven die voldoen aan de voorwaarden voor een erkenning als onderneming in moeilijkheden mogen hun personeel in tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen plaatsen.

Gezien de uitzonderlijke toestand zal het bedrijf door de bevoegde Minister erkend worden als onderneming in moeilijkheden als het kan aantonen dat zijn omzet, productie of aantal bestellingen op korte termijn een aanzienlijke terugval kent.

Mag de werkgever zijn medewerker verbieden op vakantie te gaan naar een risicogebied?

Nee, dat behoort tot de privacy van de werknemer. Wel kan de werkgever zijn medewerker sterk ontraden naar een zogenaamd risicogebied af te reizen. Toch kan de werkgever in onderling overleg maatregelen invoeren die gelden voor terugkomende werknemers zoals een bezoek aan de dokter vóór het werk hernomen wordt, een periode van telewerk als preventie, ...

Een werknemer is om beroeps- of privéredenen in een getroffen gebied geweest en wordt bij de terugkeer in België door de overheid in quarantaine geplaatst om besmettingsrisico te voorkomen.

Aangezien hiermee aan de voorwaarden voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is voldaan, bevestigt de RVA dat de werkgever op deze werkloosheidsmaatregel een beroep mag doen voor de werknemer in kwestie. Opgelet, als de werknemer een doktersattest indient, kan de werkgever niet langer aanspraak maken op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en is hij de werknemer het gewaarborgd loon bij ziekte verschuldigd.

Een werknemer verblijft om beroeps- of privéredenen in een getroffen gebied en kan niet tijdig terug naar België omdat zijn vlucht is geschrapt of omdat hij in het buitenland in quarantaine is geplaatst.

Aangezien ook hiermee aan de voorwaarden voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is voldaan, bevestigt de RVA dat de werkgever van deze procedure gebruik mag maken voor deze werknemer.

De werknemer beslist op eigen initiatief thuis te blijven na een verblijf in een gebied dat is getroffen door het coronavirus.

Een werknemer mag niet uit eigen beweging in quarantaine gaan of zich arbeidsongeschikt verklaren. Tenzij de werknemer zijn afwezigheid kan verantwoorden met een doktersattest, zal hij dus niet worden bezoldigd.

De werknemer is besmet geraakt met het coronavirus en kan niet langer werken.

De werknemer dient zijn afwezigheid te verantwoorden door middel van een doktersattest. Het attest is echter niet altijd vereist vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Deze werknemers worden betaald zoals bij iedere andere ziekte, d.w.z. dat zij 30 dagen gewaarborgd loon betaald krijgen vanwege de werkgever en dat zij nadien terugvallen op een uitkering van het ziekenfonds.

De werknemer kan werken maar blijft thuis uit voorzorg.

Aangezien het niet gaat om overmacht of arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer geen recht op een tijdelijke werkloosheidsuitkering en evenmin op het gewaarborgd loon (en vervolgens de uitkering van het ziekenfonds). De werkgever en de werknemer dienen dus samen tot een oplossing te komen zoals telewerk, verlof enz.

De werknemer vraagt om van thuis uit te werken.

Werknemers mogen vragen om incidenteel te telewerken in geval van overmacht, d.i. een situatie die niet te voorzien was en waarover de werknemer geen controle heeft. Het coronavirus kan gelden als overmacht. De werkgever moet hiermee echter instemmen omdat het geen absoluut recht van de werknemer betreft. Bovendien moet het takenpakket van de werknemer telewerken mogelijk maken en technisch haalbaar zijn (uitrusting, software...).

Wat gebeurt er voor de werknemer als de school van zijn kinderen sluit?

Hiervoor is tijdelijke werkloosheid niet mogelijk. De werknemer dient zelf oppas te organiseren voor zijn kinderen. Vindt hij geen oplossing, dan moet hij verlof nemen om op zijn kinderen te passen of telewerken.

Wat gebeurt er bij een lockdown?

Hierbij zijn werknemers verplicht om thuis te blijven. In dat geval moet worden gekeken naar de specifieke maatregelen die de regering in die situatie oplegt.

Enkele belangrijke verduidelijkingen over de « tijdelijke werkloosheid wegens overmacht »:

- Als de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht erkend wordt door de RVA hebben de betrokken werknemers (arbeiders en/of bedienden) recht op een uitkering als tijdelijk werkloze, voor een bedrag dat 70% van de bruto geplafonneerde bezoldiging bedraagt (dewelke werd vastgelegd op 2.754,76 € per maand - voltijds). De werknemer die op tijdelijke werkloosheid wordt gezet wegens overmacht in het kader van het uitbreken van het corona-virus zal daarbovenop een toeslag krijgen van 5,63 € per dag, ten laste van de RVA. Op deze uitkering zal een bedrijfsvoorheffing van 26,75 % ingehouden worden.
- Wenst u gebruik te maken van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, dan dient u geen duidelijk verband meer aan te tonen tussen het corona-virus en de overmachtssituatie. Wegens de omvang van de impact van de deze crisis heeft de RVA beslist om elke aanvraag voor tijdelijke werkloosheid vanaf 13 maart 2020 die een directe of indirecte link heeft met de uitbraak van COVID-19 te aanvaarden als tijdelijke werkloosheid.
- Geen van de normale formaliteiten eigen aan de procedure zal worden vereist (vereenvoudigde aangifte voor de werkgever, wegvallen van de controlekaarten C3.2A, etc.). De RVA vereenvoudigt de procedure zowel voor de werkgever als de werknemer.
- Het is toegelaten om werkloosheidsdagen en werkdagen te laten alterneren, maar de werkloosheidsdagen moeten wel volledige dagen zijn, geen halve dagen.
- De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht betreft uiteraard enkel de dagen waarop de werknemer geen loon ontvangt. Daarom kan zij niet worden ingeroepen voor voorziene verlofdagen.
- De RVA heeft aangekondigd dat tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zal aanvaard worden tot en met 18 april 2020, met mogelijke verlenging tot 30.06.2020.

Voor meer informatie over tijdelijke werkloosheid wegens overmacht :

<https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-ten-gevolge-van-het-uitbreken-van-het-coronavirus-covid-19-vereenvoudiging-van-de-procedure>

Le coronavirus (Covid-19) qui sévit actuellement provoque divers bouleversements dans de nombreux domaines tels que la santé, l'économie ou encore le travail. Ainsi, de nombreuses entreprises belges ne fonctionnent plus normalement et doivent s'adapter au contexte actuel. Tous les travailleurs se posent les mêmes questions: Que se passe-t-il si je suis mis en quarantaine? Quelles sont les conditions pour faire du télétravail? Vais-je continuer à être payé ? L'Expat Welcome Desk répond à vos questions !

Informations générales

Vous retrouverez toutes les **mesures du Gouvernement belge liées au coronavirus** sur le site <https://centredecrise.be/fr>. Le Centre de crise National (NCCN) garantit une permanence ininterrompue (24 heures sur 24, 7 jours sur 7) pour la collecte, l'analyse et la diffusion de toutes sortes d'informations urgentes aux instances compétentes.

Le site général du Service Public Fédéral Santé publique sur le coronavirus regroupe lui aussi toutes les informations utiles <https://www.info-coronavirus.be/fr/>

Un numéro vert est accessible de 8h00 à 20h00 pour toutes vos questions: 0800 14 689.

Votre entreprise est installée à Bruxelles? En tant que service régional d'information et d'orientation des entrepreneur.e.s bruxellois.es, le service 1819 de hub.brussels, l'Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise, répond à toutes vos questions liées à l'impact du COVID-19 sur vos activités! Et ce que vous soyez une entreprise bruxelloise ou une entreprise étrangère installée à Bruxelles. Le site web 1819.brussels centralise et diffuse toutes les informations liées aux mesures bruxelloises, notamment via la page "Coronavirus et entreprises: les FAQ en un coup d'œil". Compilation d'informations auprès de sources officielles, cette page est continuellement mise à jour. Les conseillers et conseillères du 1819 vous répondent du lundi au vendredi par téléphone au n°1819, de 9h à 17h, ou par mail via l'adresse info@1819.brussels

L'entreprise connaît des difficultés dues à cette épidémie car elle ne sait plus occuper son personnel.

Il est ici question d'entreprises qui doivent stopper leurs productions, car elles manquent de matières premières ou de composants en provenance de régions touchées par le Covid-19. Dans ce cas, l'ONEM (l'Office National de l'Emploi) et la ministre de l'Emploi (Nathalie Muylle), ont déclaré que ces entreprises peuvent recourir au **chômage temporaire pour force majeure** si elles ne peuvent plus occuper de personnel.

L'entreprise voit sa clientèle diminuer en raison de la crainte de contamination par le coronavirus.

S'il y a des **ouvriers** : l'ONEM certifie que les entreprises confrontées à une baisse de clientèle à cause de la crainte d'une contamination par le coronavirus (par exemple les magasins, les compagnies aériennes, les agences de voyages, etc.) peuvent avoir recours au **chômage temporaire pour raisons économiques** pour leurs ouvriers.

S'il y a des **employés** : l'ONEM a annoncé que, **dans l'attente de l'achèvement de la procédure de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté**, l'employeur peut invoquer le **chômage temporaire pour force majeure**, à condition qu'il puisse prouver qu'il a engagé la procédure (par exemple, par l'introduction du formulaire C106A) ou s'il s'engage à le faire le plus vite possible. Seules les entreprises qui remplissent les conditions d'entreprises en difficulté peuvent placer leurs employés en chômage temporaire pour raisons économiques.

Compte tenu de la situation exceptionnelle que nous connaissons, l'entreprise sera reconnue comme entreprise en difficulté par le ministre compétent si elle peut prouver une diminution importante de son chiffre d'affaires, de sa production ou du nombre de commandes à court terme.

Est-ce que l'employeur peut interdire à son travailleur de se rendre dans une zone à risque pour les vacances?

Non, étant donné que cela relève de la vie privée. Cependant, l'employeur peut fortement déconseiller à son travailleur de se rendre dans une zone dite à risque.

Cependant, vous pourriez par exemple mettre en place, d'un commun accord, des mesures applicables au retour du travailleur telles qu'une visite chez le médecin avant la reprise, une période de télétravail à titre préventif, etc.

Un travailleur a séjourné dans une région touchée pour des raisons professionnelles ou privées et est placé en quarantaine par les autorités à son retour en Belgique pour éviter tout risque de contagion.

Comme les conditions du chômage temporaire pour force majeure sont remplies, l'ONEM confirme que l'employeur peut appliquer ce type de chômage pour ce travailleur. Attention, si le travailleur remet un certificat médical, l'employeur ne peut plus invoquer le chômage temporaire pour force majeure et devra verser le salaire garanti en cas de maladie au travailleur.

Un travailleur séjourne dans une région touchée pour des raisons professionnelles ou privées et ne peut pas revenir à temps en Belgique parce que son vol est annulé ou parce qu'il est placé en quarantaine à l'étranger.

Comme les conditions du chômage temporaire pour force majeure sont remplies, l'ONEM confirme que l'employeur peut appliquer ce type de chômage pour ce travailleur.

Le travailleur décide de sa propre initiative de rester à la maison après un séjour dans une région touchée par le coronavirus.

Un travailleur ne peut décider de sa propre initiative de se placer en quarantaine ou de se mettre en incapacité de travail. Ainsi, à moins de pouvoir justifier son absence par un certificat médical, le travailleur ne sera pas rémunéré.

Le travailleur est atteint du coronavirus et est incapable de travailler.

Le travailleur doit justifier son absence via un certificat médical. Cependant, ce certificat médical n'est pas toujours obligatoire dès le 1^{er} jour d'incapacité de travail. Ces travailleurs sont payés comme pour une autre maladie, c'est-à-dire qu'ils reçoivent 30 jours de salaire garanti payé par l'employeur et par la suite, des indemnités de mutuelle.

Le travailleur est en mesure de travailler mais reste chez lui par précaution.

Étant donné que ce n'est pas une force majeure ni une incapacité de travail, le travailleur n'a droit ni aux allocations de chômage temporaire pour force majeure ni au salaire garanti (et aux indemnités de mutuelle). L'employeur et le travailleur devront donc trouver un accord tel que le télétravail, prendre congé, ...

Le travailleur demande à faire du télétravail.

Les travailleurs peuvent demander à effectuer du télétravail occasionnel en cas de force majeure, c'est-à-dire, une situation imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur. Le coronavirus peut constituer une force majeure. Votre accord est toutefois nécessaire, car cela n'est pas un droit absolu du travailleur. De plus le télétravail doit pouvoir être compatible avec les tâches du travailleur et être possible techniquement (équipement, logiciels, etc.).

Quid si l'école des enfants du travailleur ferme ?

Dans ce cas le recours au chômage temporaire n'est pas possible. Le travailleur doit s'organiser pour trouver une solution pour la garde de ses enfants. A défaut de solution, il devra prendre congé pour garder ses enfants ou demander à effectuer du télétravail.

Quid en cas de lockdown?

Dans ce cas les travailleurs seraient contraints de rester chez eux. Il faudra alors voir les mesures que le gouvernement prendra à ce moment précis.

Quelques précisions importantes quant au « chômage temporaire pour force majeure » :

- Si le chômage temporaire pour force majeure est reconnu par l'ONEM, les travailleurs (ouvriers et/ou employés) concernés bénéficieront d'allocations de chômage temporaire dont le montant s'élève à 70% de la rémunération brute plafonnée (le plafond étant fixé à 2.754,76 € par mois – temps plein). Le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure (motif « coronavirus ») recevra également un

supplément de 5,63 € par jour à charge de l'ONEM. Un précompte professionnel de 26,75 % sera retenu sur cette indemnité.

- Si vous souhaitez recourir au chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus, vous ne devrez plus montrer le lien entre le virus et la situation de force majeure. En raison de l'ampleur de l'impact de la crise du coronavirus, l'ONEM a décidé que toute demande de chômage introduite à partir du 13 mars 2020 ayant un lien direct ou indirect avec le COVID-19 sera acceptée comme chômage temporaire.
- Aucune des obligations usuelles de la procédure (introduction de la demande pour force majeure, délivrance d'un document C3.2A, utilisation du livre de validation) ne sera exigée. L'ONEM simplifie la procédure tant pour l'employeur que le travailleur
- Il est permis d'alterner entre jours de chômage et jours de travail, mais les jours de chômage doivent être des jours complets, pas des demi-jours.
- Le chômage temporaire pour force majeure ne concerne que les jours où le travailleur ne reçoit pas de salaire. C'est pourquoi, il ne pourra pas être invoqué pour des jours de vacances prévus.
- Le chômage temporaire pour cause de force majeure sera autorisé jusqu'au 18.04.2020. Cette période est susceptible d'être prolongée jusqu'au 30.06.2020, si les mesures gouvernementales sont prolongées ou renforcées.

Pour plus d'informations concernant le chômage temporaire pour force majeure :

<https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-covid-19-simplification-de-la-procedure>
