

MON ENTREPRISE SOUFFRE DES CONSÉQUENCES DE LA CRISE DU CORONAVIRUS. QUE FAIRE ?

Le Coronavirus est aux portes de mon entreprise. On lit tout et son contraire. Pas simple de s'y retrouver quand on essaie de sauver son entreprise et son activité.

Les répercussions de la crise sont différentes d'une entreprise à l'autre :

- certaines entreprises tournent à plein régime suite à la crise (notamment les supermarchés) ;
- certaines entreprises ont été contraintes de fermer ;
- les autres voient leurs activités plus ou moins sévèrement impactées par la crise.

Nous nous concentrons sur les deux dernières situations.

Vous avez été contraint de fermer votre établissement (café, restaurant...) sur l'ordre des autorités.

Dans ce cas, vous pouvez solliciter une mesure de chômage temporaire pour force majeure pour les salariés concernés. Concrètement, la demande de chômage doit être introduite de manière électronique. Elle peut aussi être introduite par écrit auprès du bureau du chômage dont vous relevez. Les travailleurs bénéficieront d'allocations de chômage, couvrant 70% de leur rémunération. La rémunération prise en compte est plafonnée à 2.754,76 EUR. Le montant plafonné de l'allocation de chômage pour force majeure est donc de 1.928,33 EUR. Concrètement, la demande peut être introduite par l'intermédiaire de votre secrétariat social.

Vous exploitez une entreprise dont l'activité est perturbée par le Coronavirus.

Par exemple, en raison des restrictions sur les transports, vous n'avez plus accès aux matières premières nécessaires à la poursuite de la production. Dans ce cas, vous pouvez solliciter une mesure de chômage temporaire pour cause économique. Les motifs économiques peuvent être invoqués lorsqu'il y a une diminution de la clientèle, des commandes ou de la production. Dans ce cas, vous devez introduire un dossier visant à obtenir la reconnaissance des causes économiques. Les contraintes administratives sont plus lourdes que celles applicables pour la force majeure.

En effet, s'il n'y a pas d'accord au niveau de l'entreprise ou du secteur sur le régime de chômage pour cause économique, vous devrez joindre un plan d'entreprise reprenant les modalités du chômage envisagé au niveau de l'entreprise. Vous pouvez en effet soit suspendre totalement le travail des employés (pendant max. 16 semaines par année calendrier), soit introduire un régime de travail à temps partiel (avec au moins 2 jours de prestation par semaine pendant max. 26 semaines par année calendrier).

Pour les ouvriers, vous pouvez soit solliciter une suspension totale, étant entendu qu'après 4 semaines de chômage complet, les ouvriers doivent reprendre le travail pendant au moins 1 semaine, soit solliciter l'application d'un régime de travail à temps partiel. Si les ouvriers sont occupés moins de 3 jours par semaine, ou moins d'une semaine sur deux, le régime peut être appliqué pendant maximum 3 mois, après quoi l'ouvrier doit reprendre pendant au moins une semaine le travail. Si l'ouvrier est occupé au moins 3 jours par semaine ou une semaine sur deux, le régime peut être appliqué pendant maximum 12 mois.



À la différence de ce qui a cours pour le chômage pour force majeure, l'employeur doit payer un complément à l'allocation de chômage prise en charge par l'ONEM. Le montant varie en fonction de l'accord; il est de minimum 5 EUR par jour pour les employés et ne peut être inférieur à ce qui est prévu pour les ouvriers. L'allocation de chômage est fixée – comme pour le chômage pour force majeure - à 70% de la rémunération du salarié (plafonnée à 2.754,76 EUR).

En pratique, le traitement d'un dossier de demande de chômage pour cause économique prend quelques jours; vu le nombre conséquent de demandes, on ne saurait exclure que le délai de traitement soit plus long qu'à l'habitude. Dans ce contexte, on saluera la flexibilité de l'ONEM qui accepte que l'employeur sollicite l'application du chômage pour force majeure le temps que le dossier soit traité.

En conclusion, pour aider les entreprises à affronter la situation exceptionnelle que traverse le pays, les employeurs peuvent suspendre l'exécution du contrat de travail et solliciter une mesure de chômage temporaire. D'une manière générale, les entreprises qui sont contraintes de mettre leur activité entre parenthèse par suite de décision des autorités peuvent solliciter le chômage pour force majeure. Si l'entreprise subit une répercussion économique liée à la situation, c'est le chômage pour cause économique qui peut être appliqué. Le chômage temporaire ne peut être sollicité que par journée complète.

Relevons encore que l'employeur qui décide préventivement d'appliquer une mesure de confinement et donc de renvoi des salariés, ne peut solliciter le chômage pour force majeure. En revanche, la force majeure peut être sollicitée si le renvoi est dicté par le médecin du travail – conseiller en prévention ou s'il fait suite à une décision des autorités. Il est possible de passer d'un régime à l'autre en fonction des circonstances.



Jérôme Aubertin

AVOCAT SPÉCIALISÉ EN DROIT DU TRAVAIL
STIBBE CVBA/SCRL