

## **Impact du coronavirus en matière de chômage - Simplification du régime de chômage temporaire**

**Auteur :** Gezer, Fabio

**Promoteur(s) :** Mormont, Hugo

**Faculté :** Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

**Diplôme :** Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux)

**Année académique :** 2020-2021

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/11141>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

# **Impact du coronavirus en matière de chômage**

-

## **Simplification du régime de chômage temporaire**

**Fabio GEZER**

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit social

Année académique 2020-2021

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Hugo MORMONT

Professeur



## RESUME

Depuis le début de l'année 2020, la Belgique doit faire face à une urgence sanitaire sans précédent dans son histoire moderne : la crise du coronavirus. Face à cette situation inédite, les autorités politiques ont dû réagir pour lutter efficacement sur différents plans tels que l'économie, la justice, la vie en société, le monde du travail, le système des soins de santé, etc. Dans le cadre du présent travail, nous examinerons la manière avec laquelle le Législateur, et le Roi, ont réagi pour lutter efficacement sur les effets de la covid-19 en droit de la sécurité sociale et plus spécifiquement, en matière de chômage (temporaire).

L'action du Roi – essentiellement -, et du Législateur, consiste en une approche pragmatique dont la finalité est d'éviter les licenciements en masse, bien que cela soit inévitable dans certains secteurs. En effet, plutôt que d'assouplir les conditions du chômage complet, ce qui pourrait avoir comme conséquence, *in fine*, d'encourager le licenciement des travailleurs, il a été question de simplifier les modalités autour du chômage temporaire. Ainsi, depuis mars 2013, l'Office National de l'Emploi accepte que tout chômage temporaire résultant du coronavirus soit considéré comme de la force majeure et a même prévu une procédure simplifiée à cet égard.

L'impact du coronavirus en matière de sécurité sociale est bien plus vaste que la simple question du chômage, puisqu'il a également fallu réglementer pour préserver les droits des pensionnés (et des futurs pensionnés), des indépendants (notamment via certaines dispenses de cotisations, par le droit de passerelle) ou d'autres citoyens dont les droits sociaux étaient menacés. Toutefois, dans le cadre du présent travail, traiter de toutes ces questions relèverait de la mission impossible et c'est pourquoi nous nous limiterons au domaine, déjà bien fourni, du chômage temporaire.



## TABLE DES MATIERES

<b>TITRE 0 - Introduction.....</b>	<b>6</b>
<b>TITRE 1 - Choix du type de chômage .....</b>	<b>8</b>
<b>Chapitre 1 – Motifs du chômage temporaire .....</b>	<b>10</b>
Section 1 – Généralités.....	10
Section 2 – Causes économiques et force majeure sensu lato.....	11
a) Chômage temporaire pour causes économiques.....	11
b) Chômage temporaire pour force majeure .....	11
Section 3 – Quid du coronavirus?.....	12
a) Notions.....	12
b) Cas relevant, ou non, de la force majeure coronavirus.....	13
<b>Chapitre 2 – Droits et obligations du travailleur et de l'employeur .....</b>	<b>14</b>
Section 1 – Dans le chef de l'employeur.....	14
a) Interdiction de sous-traiter, ou d'occuper des étudiants pour le travail presté d'ordinaire par les travailleurs d'un employeur qui invoque le chômage temporaire pour cause de force majeure (art. 10 A.P.S. n° 37) .....	14
b) Obligation d'informer de manière individuelle le travailleur placé en chômage temporaire (art. 11 A.P.S. n° 37).....	15
c) Suspension du délai de préavis pendant la période de chômage temporaire pour cause de force majeure corona .....	16
Section 2 – Dans le chef du travailleur .....	17
a) Obligation d'informer l'employeur en cas de mise en quarantaine.....	17
b) Droit de bénéficier du chômage temporaire pour force majeure corona en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées fréquenté par leur enfant	18
<b>TITRE 2 – Impact du coronavirus sur les conditions d'admissibilité et d'octroi.....</b>	<b>19</b>
<b>Chapitre 1 – Conditions d'admissibilité.....</b>	<b>19</b>
Section 1 – Période pré-coronavirus .....	19
Section 2 – Depuis le coronavirus.....	21
<b>Chapitre 2 – Conditions d'octroi .....</b>	<b>22</b>
Section 1 - Privation de travail et de rémunération .....	23
Section 2 - Condition d'âge.....	24
Section 3 - Disponibilité.....	25
a) Pré-coronavirus.....	25
b) Depuis le coronavirus.....	28
Section 4 - Carte de contrôle .....	29
<b>TITRE 3 – Hypothèse du travailleur atteint de la covid-19.....</b>	<b>29</b>
<b>Chapitre 1 - Travailleur d'un secteur non crucial ayant contracté le coronavirus.....</b>	<b>31</b>
<b>Chapitre 2 – Travailleur d'un secteur crucial ou service essentiel ayant contracté la covid-19....</b>	<b>31</b>

Chapitre 3 – Travailleur en quarantaine suite à un séjour à l'étranger .....	38
<b><i>TITRE 4 - Cheminement depuis la demande d'allocations jusqu'à l'octroi effectif de celles-ci</i></b> .....	<b>39</b>
Chapitre 1 – Introduction de la demande .....	39
Chapitre 2 – Indemnisation .....	41
<b><i>CONCLUSION</i></b> .....	<b>42</b>



## TITRE 0 - INTRODUCTION

Depuis fin 2019, le sujet brûlant que l'on retrouve dans tous les médias, tous les débats politiques, toutes les questions citoyennes, est celui du SARS-CoV-2. En quelques mois, le virus s'est propagé à travers le monde à une vitesse qui dépasse l'entendement. Des millions de personnes contaminées, plusieurs centaines de milliers de décès, une économie mondiale bouleversée, des politiques déchirés et perdus face à cette situation sans précédent. Cette nouvelle variante du coronavirus a d'ores et déjà marqué l'Histoire de son empreinte. Le coronavirus a créé un immense nuage de fumée où se mélange l'information et la désinformation. Toutefois, il aura eu le mérite de faire émerger un constat pratiquement unanimement partagé : la plupart des sociétés modernes n'étaient tout simplement pas préparées à un tel événement.

Pour encadrer la pandémie, le Législateur a, dans un souci de rapidité et d'efficacité, instauré un cadre juridique tout à fait spécifique. En effet, dorénavant, le Roi, mais aussi les gouvernements des entités fédérées, disposent des *pouvoirs spéciaux*. Il s'agit d'une habilitation faite au pouvoir exécutif par le pouvoir législatif, et qui trouve son fondement à l'article 105 de la Constitution. Cette habilitation ne vaut que pour une période déterminée et pour un domaine de compétences clairement établi, et va permettre au Gouvernement de poser des actes qui, d'ordinaire, incomberaient au Législateur<sup>1</sup> par le biais des *arrêtés de pouvoirs spéciaux* (en abrégé, "A.P.S.").

Il serait impossible de traiter de l'impact du coronavirus en droit de la sécurité sociale sans y consacrer un ouvrage entier et volumineux. C'est pourquoi, dans le cadre du présent travail, nous nous limiterons à analyser l'impact de la pandémie en matière de chômage temporaire. Pour ce faire, nous procéderons en quatre temps. Tout d'abord, nous examinerons le type de chômage retenu dans le contexte actuel. Ensuite, nous analyserons l'impact de la pandémie sur les conditions d'admissibilité et d'octroi, et nous verrons dans quelle mesure ces dernières ont été aménagées. Puis, nous ferons un léger, mais indispensable, détour sur la question de la maladie professionnelle. Nous poursuivrons avec l'analyse du processus depuis l'introduction de la demande d'allocations jusqu'à l'octroi effectif de celles-ci. Enfin, nous procéderons à la conclusion.

---

<sup>1</sup> BEHRENDT, C., VRANCKEN, M., *Beginselen van het Belgisch Staatsrecht - Principes de droit constitutionnel belge*, 2019, p. 312-313.

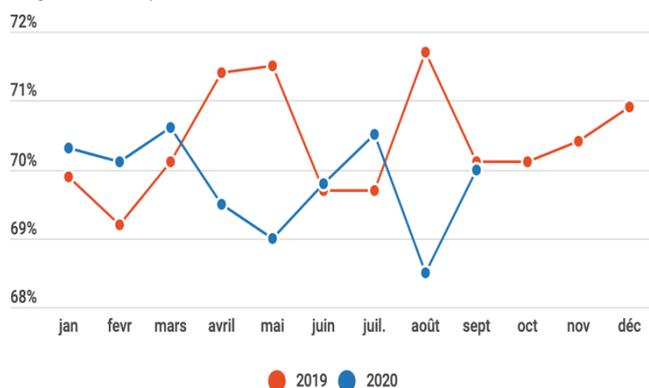


# TITRE 1 - CHOIX DU TYPE DE CHÔMAGE

Dans le cadre du présent titre, nous allons examiner la manière avec laquelle le Législateur, le Gouvernement ou encore, l'Office National de l'Emploi, accueillent le coronavirus dans le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, et plus spécifiquement, en matière de chômage temporaire.

Avant de commencer à concrètement analyser la question du type de chômage, il est important de contextualiser l'impact du coronavirus en quelques chiffres. Dans le but de ralentir la progression du COVID-19, les décideurs politiques ont dû prendre de lourdes décisions. Ainsi, écoles, bars, restaurants, centres commerciaux, salons de coiffure, institut de beauté, clubs sportifs ont dû fermer leurs portes pendant de nombreux mois. De telles mesures ont naturellement eu (et continue d'avoir) des répercussions plus ou moins violentes sur les différents secteurs concernés. Le but du présent travail n'est pas de fournir une analyse statistique détaillée du nombre d'emplois perdus, d'entreprises en faillite ou autres conséquences dramatiques liées à la pandémie. Toutefois, à titre indicatif, voici quelques chiffres à prendre en considération pour essayer de mieux comprendre les mesures qui seront expliquées ci-après.

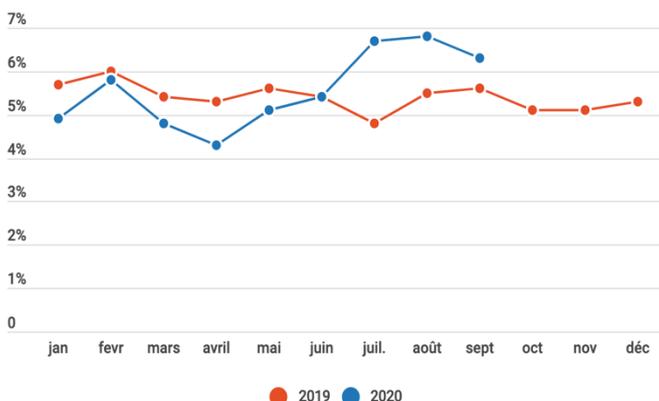
Graphique 1: Taux d'emploi 20-64 ans (estimations mensuelles à partir de janvier 2019)



La Belgique a connu son premier *lockdown* complet le 18 mars 2020, au lendemain de l'annonce de Sophie Wilmès, alors Première Ministre. Sur ce graphique<sup>2</sup>, nous constatons, lorsque nous comparons la période allant de mars à juin, que l'impact du coronavirus s'est légèrement fait ressentir avec une baisse du taux d'emploi avoisinant les 2% en 2020. En août 2020, cette baisse dépasse légèrement la barre des 3%.

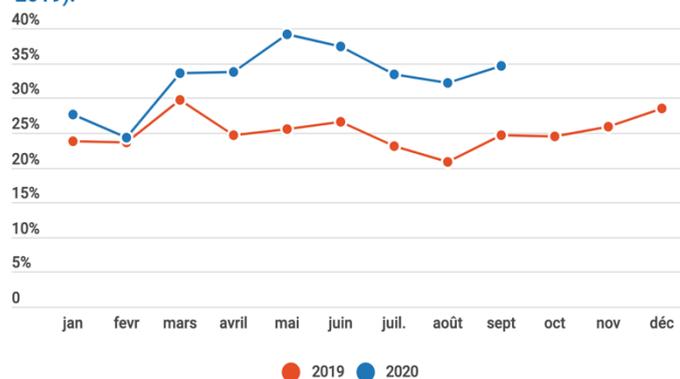
<sup>2</sup> Stratbel DataLab, "Le taux d'emploi des 20-64 ans à peu près au même niveau que l'an dernier", publié le 16 novembre 2020, consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2020 sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/datalab/chiffres-mensuels-sur-le-marche-du-travail>.

Graphique 2: Taux de chômage 15-64 ans (estimations mensuelles à partir de janvier 2019)



Sur ce second graphique<sup>3</sup>, nous pouvons constater que, pour la période de mars à juin, le taux de chômage est plus élevé en 2019. En revanche, pour la période de juillet à septembre, le taux de chômage est plus important en 2020. Selon un article de la *Dernière Heure*, repris par la *RTBF*<sup>4</sup>, ce sont près de 8.000 emplois qui ont été perdus lors du premier confinement. Gardons tout de même en tête qu'un taux de chômage plus bas ne rime pas forcément avec une activité économique plus élevée puisque, par définition, le chômage ne touche que les travailleurs salariés. En effet, dans le cadre de cette crise, de nombreux indépendants ont perdu leur entreprise et plusieurs fonctionnaires ont également été impactés. Or, ces indépendants et ces fonctionnaires sont soumis à d'autres régimes de sécurité sociale et ne sont, dès lors, pas pris en considération dans les statistiques ci-dessus. Les chiffres relatifs au chômage sont un facteur de santé économique parmi d'autres, ils ne sont pas suffisants en eux-mêmes pour tirer des conclusions. Toutefois, ils permettent d'avoir un point de vue global et chiffré sur le sujet traité dans le cadre du présent travail.

Graphique 4: Pourcentage de la population occupée qui travaille parfois ou régulièrement à domicile (estimations mensuelles à partir de janvier 2019).



La COVID-19 a également eu un autre effet qui ne concerne cette fois-ci pas le taux d'emploi, ni le taux de chômage, mais la manière avec laquelle il a fallu repenser l'organisation du travail. Depuis le début de la pandémie liée au coronavirus, plusieurs entreprises ont adopté la méthode du télétravail. Comme nous le voyons sur ce troisième et dernier graphique<sup>5</sup>, le télétravail a connu une hausse plutôt importante avec environ 10% de "télétravailleurs" supplémentaires par rapport à 2019. Il n'est pas rare, dans la pratique, que des

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> RTBF, "Coronavirus en Belgique : plus de 8000 emplois perdus depuis le confinement", publié le 28 septembre 2020, consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2020 sur [https://www.rtb.be/info/economie/detail\\_coronavirus-en-belgique-plus-de-8000-emplois-perdus-depuis-le-confinement?id=10594817](https://www.rtb.be/info/economie/detail_coronavirus-en-belgique-plus-de-8000-emplois-perdus-depuis-le-confinement?id=10594817).

<sup>5</sup> Stratbel DataLab, "Le taux d'emploi des 20-64 ans à peu près au même niveau que l'an dernier", publié le 16 novembre 2020, consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2020 sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/datalab/chiffres-mensuels-sur-le-marche-du-travail>.

entreprises ferment leurs locaux mais, plutôt que d'envoyer les travailleurs au chômage, privilégient le télétravail.

Enfin, dernière statistique intéressante à relever, selon l'ONEm, plus "150.000 employeurs ont introduit une déclaration de chômage temporaire pour près de 1,5 million de travailleurs depuis mars. Jamais auparavant le nombre de chômeurs temporaires n'a été aussi élevé<sup>6</sup>".

Dans le cadre du titre 1, il sera surtout question d'examiner le cas du chômeur temporaire, puisque c'est à ce niveau que le Législateur, mais également le Roi, ont été les plus actifs. Nous procéderons comme suit ; d'abord, nous examinerons les motifs pouvant justifier le chômage temporaire et ensuite, nous nous pencherons sur les droits et obligations qui découlent de cette mise au chômage temporaire.

## CHAPITRE 1 – MOTIFS DU CHOMAGE TEMPORAIRE

### *Section 1 – Généralités*

En matière de chômage, il convient de procéder à une distinction entre d'une part, le chômage complet et d'autre part, le chômage temporaire. Selon l'article 27 de l'arrêté royal portant réglementation du chômage<sup>7</sup>, le *chômeur complet* est celui qui n'est pas lié par un contrat de travail<sup>8</sup>, tandis que le *chômeur temporaire*, quant à lui, est lié par un contrat de travail mais l'exécution de ce dernier est totalement ou partiellement suspendue<sup>9</sup>. Afin de trouver un juste milieu entre le maintien des emplois des travailleurs et les intérêts économiques des employeurs, la solution a été de simplifier, d'assouplir, les conditions liées au chômage temporaire. C'est cette dernière catégorie de chômage qui retiendra notre attention tout au long du travail.

---

<sup>6</sup> ONEm, <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/chomage-temporaire-suite-au-coronavirus-covid-19/info>, consulté le 14 décembre 2020.

<sup>7</sup> Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, publié au *M.B.* le 31 décembre 1991.

<sup>8</sup> Mais également le travailleur à temps partiel pour les heures pendant lesquelles il ne travaille pas.

<sup>9</sup> Il peut s'agir également du travailleur dont la suspension est le résultat direct ou indirect d'un lock-out ou d'une grève.

Il existe deux grandes catégories de chômage temporaire prévues dans la loi sur les contrats de travail<sup>10</sup> (ci-après, L.C.T.), à savoir la force majeure (article 26 L.C.T.) et les causes économiques (articles 30<sup>quinquies</sup>, 51, 77/1 à 77/8 L.C.T.).

## ***Section 2 – Causes économiques et force majeure sensu lato***

### **a) Chômage temporaire pour causes économiques**

Dans un jugement du 27 juillet 2011<sup>11</sup>, le Tribunal de Mons a estimé que ce type de chômage temporaire "*doit trouver son origine dans des causes économiques, ce qui suppose que ces causes soient externes à l'entreprise, à son mode d'organisation, à sa gestion. Par ailleurs, le chômage doit demeurer temporaire [...]*". De plus, il "*ne peut être invoqué en cas d'accident technique, d'intempéries ou de force majeure, ces hypothèses étant visées par d'autres dispositions légales*".

Il y a donc deux conditions qui doivent donc être réunies pour que l'on puisse envisager ce type de chômage : les causes économiques doivent être extérieures à l'entreprise et le chômage doit, par définition, être temporaire.

### **b) Chômage temporaire pour force majeure**

En ce qui concerne la force majeure, la Cour du Travail de Bruxelles, dans un arrêt du 11 janvier 2007<sup>12</sup>, reprend *mutatis mutandis* la définition de la force majeure retenue en droit commun. Ainsi, la force majeure est un "*obstacle insurmontable à la poursuite de l'exécution du contrat. Elle ne peut résulter que d'un évènement indépendant de la volonté de la personne qui l'invoque, et qu'elle n'a pu ni prévoir ni prévenir. L'évènement de force majeure entraîne la suspension du contrat lorsqu'elle ne fait que rendre momentanément impossible son exécution. Elle entraîne la rupture du contrat lorsqu'elle rend définitivement impossible cette exécution*". La preuve de la force majeure incombe à celui qui l'invoque<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, publiée au *M.B.* le 22 août 1978, p. 9277.

<sup>11</sup> Trib. Trav. Mons, sect. La Louvière, 27 juillet 2011, R.G. n° 10/2518/A – 10/3115/A et 11/1506/A.

<sup>12</sup> C. Trav. Bruxelles, arrêt du 11 janvier 2007, R.G. 43.164.

<sup>13</sup> VERBRUGGE, F., *Le chômage temporaire pour force majeure*, *Or.* 2020/4, p. 2-11.

### **Section 3 – Quid du coronavirus?**

Depuis le 13 mars 2020, l'Office National de l'Emploi (en abrégé, "l'ONEm") admet que l'on puisse invoquer la force majeure "corona". Si le chômage temporaire n'est pas le résultat du coronavirus, alors, il existe toujours la possibilité d'être en chômage économique<sup>14</sup>.

#### **a) Notions**

Les définitions évoquées *supra* envisagent ce qu'est le chômage temporaire économique et pour cas de force majeure *sensu lato*. Elles ne sont, par conséquent, pas textuellement transposables à celles que l'ONEm retient dans le contexte spécifique du coronavirus. Ainsi, selon cet organisme, est du chômage économique "la situation dans laquelle l'employeur met en chômage ses travailleurs en raison d'une baisse de ses commandes, compte tenu des mesures restrictives imposées par les autorités belges ou étrangères<sup>15</sup>", tandis que la force majeure pour cause de coronavirus est "la situation dans laquelle l'employeur est touché par les conséquences du coronavirus, par exemple parce que sa clientèle ou la demande de produits a considérablement diminué et qu'il n'est plus en mesure d'occuper ses travailleurs<sup>16</sup>".

A ce stade, il convient de procéder à une distinction chronologique<sup>17</sup>. D'une part, il y a la période comprise entre le 1<sup>er</sup> février 2020 jusqu'au 31 août 2020<sup>18</sup> et ensuite, celle située entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 jusqu'au 31 mars 2021<sup>19</sup>. Pour ces périodes, tout chômage temporaire imputable au coronavirus peut être déclaré comme du chômage temporaire de force majeure, nonobstant le fait qu'il s'agisse *in concreto* d'un chômage économique. Il s'agit d'une simplification destinée à traiter plus efficacement les demandes d'allocations. D'autre part, a

---

<sup>14</sup> CLESSE, C., *Chômage économique et pour force majeure: le covid-19 s'invite!*, B.J.S., 2020/648, p. 5.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> Le chômage temporaire corona est assoupli jusqu'en mars 2021, *Strada lex*, 10/11/2020, disponible sur [https://www.stradalex.com/fr/sl\\_news/document/sl\\_news\\_article20201110-1-fr](https://www.stradalex.com/fr/sl_news/document/sl_news_article20201110-1-fr).

<sup>18</sup> Arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus Covid-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté, publié au *M.B.* le 30 mars 2020, art. 1 et 16.

<sup>19</sup> Suite à l'accord gouvernemental du 6 novembre 2020. Pour plus d'informations, <https://www.premier.be/fr/vaste-plan-de-soutien-socio-economique>.

*contrario*, pour la période située entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 septembre 2020<sup>20</sup>, seuls les secteurs et entreprises particulièrement touchés par la crise sanitaire peuvent invoquer la force majeure corona. La liste des secteurs ou entreprises *particulièrement touchés* par la crise coronavirus est reprise à l'annexe de l'arrêté ministériel du 10 septembre 2020<sup>22</sup>.

Outre la simplification que l'on vient d'évoquer, il y a un intérêt pratique à différencier le chômage économique de la force majeure. En effet, *a contrario* du chômeur temporaire pour causes économiques, celui qui est admis en raison de la force majeure a directement droit aux allocations sans avoir à remplir toutes les conditions d'admissibilité<sup>23</sup>.

### **b) Cas relevant, ou non, de la force majeure coronavirus**

Toute une série d'hypothèses seront considérées par l'Office National de l'Emploi comme étant de la force majeure. Parmi les cas de force majeure retenus par l'ONEm<sup>24</sup>, il y a ; la fermeture imposée des magasins par les autorités compétentes, l'impossibilité de mettre en place les mesures sanitaires imposées pour les activités où le télétravail n'est pas possible, la mise en quarantaine du personnel (avec des particularités suivant que le travailleur est, ou n'est pas, contaminé ; nous y reviendrons plus tard), l'impossibilité pour le travailleur de garder ses enfants ou encore, lorsqu'un employeur qui dépend de ses fournisseurs voit ces derniers ne plus être en mesure de livrer les commandes nécessaires à son activité.

En revanche, certaines circonstances ne seront pas considérées comme de la force majeure. Par exemple, pour la période située entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 septembre 2020, la suspension du contrat qui relève en fait du chômage économique - à l'exception des secteurs particulièrement touchés où la force majeure corona est toujours invocable -, devra faire l'objet d'une procédure classique. On peut également citer l'hypothèse où un employeur met son

---

<sup>20</sup> Office National de l'Emploi, FAQ CORONA, version au 25 novembre 2020, p. 8, consultable sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201125\\_2.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201125_2.pdf).

<sup>21</sup> Cette période d'un mois pendant laquelle la procédure ordinaire est de rigueur résulte du fait que les mesures initialement prévues ont cessés leurs effets au 31 août 2020, et ont été prolongées, dans le cadre de l'accord du gouvernement survenu le 6 novembre 2020, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020. En d'autres termes, la période s'étalant du 1<sup>er</sup> au 30 septembre 2020 est exclue des mesures initiales et du prolongement de celles-ci.

<sup>22</sup> Arrêté ministériel du 10 septembre 2020 exécutant l'article 15 de l'arrêté royal du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I), publiée au *M.B.* le 17 septembre 2020, p. 66843.

<sup>23</sup> CLESSE, C., *Chômage économique et pour force majeure: le covid-19 s'invite!*, *B.J.S.*, 2020/648, p. 5.

<sup>24</sup> Office National de l'Emploi, FAQ CORONA, *op. cit.*, p. 8 et s.

personnel au chômage temporaire mais en profite pour sous-traiter le travail habituellement dévolu à ses travailleurs, ou lorsqu'il occupe un étudiant en pareilles circonstances (*cf. infra*).

## **CHAPITRE 2 – DROITS ET OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR**

### ***Section 1 – Dans le chef de l'employeur***

- a) Interdiction de sous-traiter, ou d'occuper des étudiants pour le travail presté d'ordinaire par les travailleurs d'un employeur qui invoque le chômage temporaire pour cause de force majeure (art. 10 A.P.S. n° 37)<sup>25</sup>**

Avant d'analyser la disposition de l'article 10, commençons par apporter une précision concernant l'*A.P.S.* susmentionné. Celui-ci a été pris conformément aux articles 3 et 5 de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I)<sup>26</sup>. En vertu de cette loi, le Roi est habilité à prendre les mesures nécessaires à la lutte contre le coronavirus (articles 2 et 3 de la loi précitée). Cette habilitation vaut pour 3 mois à compter de l'entrée en vigueur<sup>27</sup> de la loi du 27 mars 2020 (article 5 alinéa 1<sup>er</sup>) et doit faire l'objet d'une confirmation dans l'année qui suit son entrée en vigueur. A défaut de confirmation, les *A.P.S.* seront réputés n'avoir jamais produit leurs effets. De ces dispositions, nous pouvons déduire que :

- l'habilitation faite au Roi a pris fin au 30 juin 2020 conformément à l'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mars 2020 ;
- les arrêtés de pouvoirs spéciaux doivent être confirmés au plus tard un an après leur entrée en vigueur. En l'espèce, la confirmation doit survenir avant le 13 juillet 2021 ;

---

<sup>25</sup> Arrêté de pouvoirs spéciaux 37 du 24 juin 2020 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.* 03/07/2020, p. 49515.

<sup>26</sup> Loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I), *M.B.* 30/03/2020, p. 22056.

<sup>27</sup> La loi susmentionnée est entrée en vigueur le 30 mars 2020.

- il ressort des dispositions précitées que l'expiration de l'habilitation faite au Roi n'emporte pas la nullité des actes qu'il a posés. En revanche, l'absence de confirmation dans les délais pourrait aboutir à cette conclusion.

Nous pouvons maintenant passer à l'obligation, ou plutôt l'interdiction, visée à l'article 10 de l'*A.P.S.* n° 37. En principe, lorsque l'employeur invoque la force majeure, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ou faire exécuter par des étudiants le travail qui incombe d'ordinaire au travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue. Si l'employeur ne respecte pas l'obligation précitée, il sera tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a été en infraction. Dans le rapport fait au Roi<sup>28</sup>, on apprend que la force majeure peut être invoquée tant dans le chef de l'employeur (ex : manque de travail en conséquence de la crise) que dans celui du travailleur (ex : impossibilité d'organiser la garde des enfants)<sup>29</sup>.

Toutefois, il existe un tempérament puisqu'il est permis de sous-traiter ou d'occuper un étudiant lorsque l'exécution du contrat du travailleur est suspendue car ce dernier est placé en quarantaine. On peut en déduire que la *ratio legis* est d'empêcher la situation où un employeur qui est en mesure d'employer du personnel ne le ferait pas, afin de réaliser des économies au détriment de ses travailleurs.

Il convient de rappeler que l'article 226 du Code pénal social<sup>30</sup> (ci-après, "C.P.S.") établit une sanction de niveau 2 pour l'employeur (son mandataire ou son préposé) qui "*c) a fait des déclarations inexactes ou incomplètes en ce qui concerne le licenciement, le chômage temporaire ou l'occupation à temps partiel d'un travailleur en application de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991*". En outre, M. CLESSE, Auditeur du Hainaut, précise également que l'employeur pourrait également être sous le coup d'une sanction de niveau 4 en vertu des articles 232 et 235 C.P.S.<sup>31</sup> qui concernent d'une part, le faux et l'usage de faux en et d'autre part, l'escroquerie (en droit pénal social).

### **b) Obligation d'informer de manière individuelle le travailleur placé en chômage temporaire (art. 11 *A.P.S.* n° 37)**

L'employeur qui invoque la force majeure pour justifier le chômage temporaire de son personnel est tenu de notifier individuellement cette décision au(x) travailleur(s)

---

<sup>28</sup> Annexé à l'*A.P.S.* n° 37 *op. cit.*

<sup>29</sup> En pratique, seuls les quelques cas traités dans la section 2 seront retenus comme étant de la force majeure lorsque c'est le travailleur qui l'invoque.

<sup>30</sup> Code pénal social, 06/06/2010, *M.B.* 01/07/2010, p. 43712.

<sup>31</sup> CLESSE, C., *Chômage économique et pour force majeure: le covid-19 s'invite!*, *B.J.S.*, 2020/648, p. 5.

concerné(s) (§1<sup>er</sup>). Selon C. CLESSE, lorsque "*la suspension ou l'introduction d'un régime de travail à temps réduit concerne plusieurs travailleurs, la notification peut être faite collectivement, à condition que chaque travailleur individuel sache clairement à quel régime de travail il est soumis*"<sup>32</sup>.

La force majeure peut conduire à ce que l'exécution du contrat soit totalement suspendue (hypothèse 1), mais il se pourrait également que l'employeur opte pour un régime de travail à temps réduit (hypothèse 2). Dans le premier cas de figure, la notification précise les jours ou le nombre de jours de chômage temporaire, et dans la seconde hypothèse, elle indique les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est censé effectuer du travail (§2). L'employeur peut suspendre ou supprimer la période de chômage temporaire, même après la notification, s'il s'avère qu'il a finalement du travail à fournir à son personnel (§3).

Si l'employeur place son travailleur au chômage temporaire mais qu'ensuite, il choisit d'opter pour un régime de travail à temps réduit (et *vice-versa*), il est tenu de respecter l'obligation d'information individuelle et les modalités de notification (§4). S'il ne se conforme pas aux formalités de la notification, l'employeur doit payer au travailleur sa rémunération normale pour la période précédant l'accomplissement de ces formalités (§5).

Enfin, à côté de l'obligation d'information individuelle, l'employeur qui invoque la force majeure en avertit le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale. En outre, il informe le travailleur placé en chômage temporaire des démarches à effectuer afin de bénéficier des allocations de chômage versées par l'ONEm (§6).

### **c) Suspension du délai de préavis pendant la période de chômage temporaire pour cause de force majeure corona**

Comme le souligne Me LAMBINET<sup>33</sup>, certains employeurs ont profité d'une particularité présente dans la loi sur les contrats de travail pour procéder à des licenciements alors que les travailleurs étaient en chômage temporaire. En effet, l'article 37/7 §2 de la loi sur les contrats de travail dispose que le délai de préavis est suspendu pendant la période de chômage temporaire pour raisons économiques, sans toutefois étendre cette protection lorsque cela est dû à la force majeure.

---

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> LAMBINET, F., *Covid-19: suspension des préavis en cas de chômage temporaire*, B.J.S., 2020/653, p. 3.

Conscient de l'opportunisme de certains employeurs qui préfèrent laisser peser la charge résultant de la crise sur la collectivité plutôt que d'avoir à l'assumer, le Législateur a réagi par une loi du 15 juin 2020<sup>34</sup>. A l'origine du projet de loi, le Conseil d'Etat<sup>35</sup> avait émis un avis par rapport à cette intervention du Législateur. La section législation soulevait d'une part, une potentielle discrimination, en ce que qu'il était prévu une différence de traitement entre la force majeure "classique" et celle résultant des mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre le coronavirus<sup>36</sup> et, d'autre part, un problème de rétroactivité de la loi<sup>37</sup>. Finalement, le Législateur a procédé aux ajustements nécessaires et la loi a pu être adoptée.

La loi du 15 juin 2020 prévoit que les dispositions en matière de chômage temporaire pour raisons économiques seront applicables *mutatis mutandis* lorsque le chômage résulte de la force majeure corona. Ainsi, "*en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le Gouvernement pour limiter la propagation du COVID-19, le délai de préavis ne court pas pendant celle-ci, à moins que le préavis n'ait déjà été entamé avant le 1er mars 2020*<sup>38</sup>". *A contrario*, si le congé est donné par le travailleur, le délai continue de courir (article 2 de la loi précitée).

## ***Section 2 – Dans le chef du travailleur***

### **a) Obligation d'informer l'employeur en cas de mise en quarantaine**

Comme évoqué *supra*, la possibilité d'invoquer la force majeure existe tant chez l'employeur que chez le personnel qu'il emploie. *Quid* lorsque le travailleur est mis en quarantaine ? Il convient de distinguer deux hypothèses. La première est celle où travailleur est placé en quarantaine sans être lui-même malade. En pareilles circonstances, il doit informer au plus vite

---

<sup>34</sup> Loi du 15 juin 2020 visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19, *M.B.* 22/06/2020, p. 45846.

<sup>35</sup> *C. E.*, avis n° 67.486/1 et 67.487/1, cité par F. LAMBINET dans son article précité.

<sup>36</sup> Le régime général de chômage temporaire pour force majeure contenu dans la L.C.T. ne prévoit pas la suspension du délai de préavis durant le chômage temporaire, tandis que dans l'hypothèse du covid-19, il est question de suspendre ledit délai.

<sup>37</sup> Le problème de rétroactivité résultait du fait qu'il était question de suspendre les préavis qui avaient déjà été donnés avant l'entrée en vigueur de la loi. La solution a été de ne suspendre que les délais de préavis qui ont pris cours à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020.

<sup>38</sup> LAMBINET, F., *op. cit.*

son employeur et délivrer, à la demande de ce dernier, un certificat médical établi conformément au modèle repris dans l'annexe de l'A.P.S. n° 37. Il s'agit d'un cas de force majeure retenu par l'ONEm. La seconde hypothèse concerne le travailleur placé en quarantaine car il est lui-même malade. La différence peut paraître anodine *prima facie*, mais elle a une conséquence concrète au niveau du régime d'indemnisation sur laquelle nous reviendrons plus tard (*cf.* TITRE 3).

**b) Droit de bénéficier du chômage temporaire pour force majeure corona en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées fréquenté par leur enfant**

La seconde hypothèse de force majeure retenue par l'ONEm, lorsque le chômage temporaire est invoqué par le travailleur, est le droit consacré par l'article 2 de la loi du 23 octobre 2020<sup>39</sup> étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime du chômage temporaire pour force majeure corona en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de leur enfant.

Le travailleur, pour la période entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 31 décembre 2020 (article 3 de la loi précitée), a le droit de s'absenter et de bénéficier des allocations de chômage temporaire pour force majeure lorsqu'un mineur cohabitant avec lui ne peut pas fréquenter sa crèche ou ne peut pas aller à l'école car l'établissement est fermé en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus, ou lorsqu'il a un enfant handicapé à charge, quel que soit l'âge de cet enfant, et que cet enfant ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées pour les mêmes raisons. Ce droit est maintenu aussi longtemps que la situation ne s'améliore pas. Si le travailleur décide de se prévaloir de ce droit, alors il doit en informer immédiatement son employeur et lui fournir, sans délai, une attestation confirmant la fermeture de l'établissement en question en raison des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus.

Dès lors que les formalités précitées ont été accomplies, le travailleur a droit au chômage temporaire "*pour des raisons de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19 [...], pour autant qu'il remplisse toutes les conditions d'admissibilité et d'indemnisation prévues à cet effet dans la réglementation sur le chômage*". En pareilles hypothèses, le travailleur, assez

---

<sup>39</sup> Loi du 23 octobre 2020 étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime du chômage temporaire pour force majeure corona en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de leur enfant, *M.B.*, 30/10/2020, p. 78920.

étrangement, ne semble pas dispenser des conditions d'admissibilité<sup>40</sup> alors qu'il s'agit d'un cas de force majeure. Précisons par ailleurs que lorsque la garde d'un enfant placé en quarantaine est impossible, l'Office National de l'Emploi retient également la force majeure.

## **TITRE 2 – IMPACT DU CORONAVIRUS SUR LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ ET D'OCTROI**

Dans le cadre du TITRE 2, nous analyserons, dans un premier temps, l'impact du coronavirus en matière d'admissibilité au chômage et, dans un second temps, les aménagements en ce qui concerne les conditions d'octroi des allocations.

### **CHAPITRE 1 – CONDITIONS D'ADMISSIBILITE**

#### ***Section 1 – Période pré-coronavirus***

L'article 27, 7° de l'arrêté royal portant réglementation du chômage définit les conditions d'admissibilité comme étant "*les conditions de stage qu'un chômeur doit remplir pour pouvoir bénéficier de l'assurance chômage*". Il existe 2 grands mécanismes d'admissibilité : le travail qui ouvre le droit aux allocations de chômage, et les études qui ouvrent le droit aux allocations d'insertion<sup>41</sup>. Nous nous limiterons à examiner les changements d'ordre général amenés par le coronavirus.

L'article 42*bis* de l'A.-R. portant réglementation du chômage prévoit que le travailleur, dont l'exécution du contrat est temporairement suspendue en raison d'une force majeure, est dispensé

---

<sup>40</sup> En l'état actuel des informations disponibles, il est difficile de savoir si, pour ce cas particulier de force majeure, le Législateur a voulu rétablir la preuve de l'admissibilité ou s'il s'agit d'une maladresse dans la rédaction de l'article.

<sup>41</sup> A côté de ces deux grands mécanismes, il y a également le maintien de l'admissibilité et les régimes spéciaux. Nous ne traiterons pas de cela dans le cadre du présent travail.

des conditions d'admissibilité en ce qui concerne son admission au chômage. De son côté, le chômeur temporaire pour raisons économiques, en principe, ne profite pas de cette dispense sauf sous certaines conditions reprises à l'article 42 de l'A.-R. précité.

Cette distinction concernant la dispense des conditions d'admissibilité fait controverse au sein de la jurisprudence. L'arrêté royal du 11 septembre 2016<sup>42</sup> qui a instauré l'obligation, pour le chômeur temporaire, de satisfaire aux conditions d'admissibilité, a déjà été écarté sur base de l'article 159 de la Constitution par le tribunal du travail de Bruxelles dans un jugement du 15 mai 2018<sup>43</sup>. L'ONEm a fait appel de cette décision et la Cour du Travail de Bruxelles, par un arrêt du 14 mai 2020<sup>44</sup>, a confirmé le jugement dont appel. Pour la Cour, bien qu'il s'agisse effectivement de deux catégories différentes de chômage temporaire (les raisons économiques et la force majeure), le traitement différencié (à savoir l'obligation de satisfaire aux conditions d'admissibilité d'une part, et la dispense d'autre part) n'est pas raisonnablement justifié au regard du but poursuivis par la mesure et des effets de celles-ci (*cf.* l'arrêt précité pour plus de détails).

Cette distinction a effectivement de quoi surprendre, d'autant plus qu'avant l'A.-R. du 11 septembre 2016, tout chômeur temporaire était dispensé des conditions de stage<sup>45</sup>. Dès lors, on pourrait soutenir qu'il s'agit non seulement d'une violation des articles 10 et 11 de la Constitution, comme cela est affirmé par le tribunal de travail de Bruxelles et la Cour du travail de Bruxelles, mais également d'une violation de l'article 23 de la Constitution en ce sens qu'il vient réduire, assez significativement, la protection offerte à l'assuré social qu'est le chômeur temporaire en lui imposant de satisfaire aux conditions d'admissibilité alors que cela n'était pas le cas auparavant.

A l'heure actuelle, la différence de traitement existe toujours dans l'ordre juridique belge. Toutefois, la jurisprudence actuelle tend à écarter l'A.-R. du 11 septembre 2016 et donc, par

---

<sup>42</sup> Arrêté royal du 11 septembre 2016 modifiant les articles 36, 37, 38, 42, 42bis, 48, 118, 130, 133 en 153 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 139/1, insérant un article 3/1 dans l'arrêté royal du 2 juin 2012 portant exécution du Chapitre 6 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel et insérant un article 5/1 dans l'arrêté royal du 9 janvier 2014 relatif à l'indemnité en compensation du licenciement, visant des économies et des dispositions contre l'abus de droit, publié au *M.B.* le 20 septembre 2016.

<sup>43</sup> Trib. trav. fr. Bruxelles, jugement du 15 mai 2018, *R.G.* 17/3.613/A.

<sup>44</sup> C. trav. Bruxelles, 14 mai 2020, *R.G.* 2018/AB/554.

<sup>45</sup> Terra Laboris, *Chômage pour cause économique : écartement des articles 40 et 42bis de l'arrêté royal chômage*, publié le 13 octobre 2020 sur <http://terralaboris.be/spip.php?article3011>.

conséquent, à écarter l'obligation de satisfaire aux conditions d'admissibilité pour le chômeur temporaire admis pour raisons économiques.

## ***Section 2 – Depuis le coronavirus***

Les conditions d'admissibilité ont été adoucies en raison du coronavirus par le biais de l'arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus Covid-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté (rappelons que l'ONEm admettait déjà la force majeure corona depuis le 13 mars, *cf. supra*).

L'article 1<sup>er</sup> dudit arrêté déroge (temporairement) aux articles 30 à 33 qui imposaient un certain passé professionnel afin d'être admissible aux allocations de chômage. La dérogation consiste en ce que "*le travailleur [...] mis en chômage temporaire étant donné que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues [pour causes économiques] est admis au bénéfice des allocations de chômage sans qu'il doive satisfaire aux conditions de stage*". Initialement, l'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 2020 prévoyait que les effets de l'article 1<sup>er</sup> s'étaleraient entre le 1<sup>er</sup> février 2020 et était le 30 juin 2020. Un arrêté du 15 juillet 2020 est intervenu pour prolonger la procédure simplifiée généralisée (c'est-à-dire pour tout chômeur) jusqu'au 31 août 2020, et, en ce qui concerne "*les travailleurs occupés dans les entreprises et les secteurs qui sont particulièrement touchés par la crise corona*<sup>46</sup>", jusqu'au 31 décembre 2020. Enfin, un accord gouvernemental<sup>47,48</sup> survenu le 6 novembre 2020, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre, marque le retour de la procédure simplifiée jusqu'au 31 mars 2021 pour tous les chômeurs.

En résumé, pendant les périodes suivantes, la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure coronavirus est d'application :

---

<sup>46</sup> Arrêté royal du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), publié au *M.B.* le 17 juillet 2020, article 14.

<sup>47</sup> Le chômage temporaire corona est assoupli jusqu'en mars 2021, *Strada lex*, 10/11/2020, disponible sur [https://www.stradalex.com/fr/sl\\_news/document/sl\\_news\\_article20201110-1-fr](https://www.stradalex.com/fr/sl_news/document/sl_news_article20201110-1-fr).

<sup>48</sup> Le gouvernement fédéral se prononce en faveur d'un vaste plan de soutien socio-économique, <https://www.premier.be/fr/vaste-plan-de-soutien-socio-economique>.

- entre le 1<sup>er</sup> février au 31 août 2020, *tout chômage temporaire* imputable au coronavirus est considéré comme du chômage temporaire de force majeure et dès lors, le chômeur est dispensé de prouver son admissibilité ;
- entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 septembre 2020, *seuls les travailleurs des secteurs et entreprises particulièrement touchés* par la crise peuvent se prévaloir de la procédure simplifiée et par conséquent, de la dispense des conditions d'admissibilité (procédure simplifiée limitée) ;
- entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 31 mars 2021, *tout chômage* temporaire imputable au coronavirus est considéré comme du chômage temporaire de force majeure et dès lors, le chômeur est dispensé de prouver son admissibilité.

*A contrario*, pendant les périodes suivantes, c'est la procédure ordinaire qui est d'application. Dès lors, il y a lieu de distinguer plus rigoureusement d'une part, le chômage résultant de la force majeure, et d'autre part, celui qui repose sur des raisons économiques :

- entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 septembre 2020, les "autres travailleurs"<sup>49</sup> seront soumis à la procédure ordinaire ;
- la période antérieure au 1<sup>er</sup> février 2020 n'est pas soumise à la procédure simplifiée ;
- la période postérieure au 31 mars 2021 n'est pas soumise à la procédure simplifiée, sauf si les mesures sont prolongées.

## CHAPITRE 2 – CONDITIONS D'OCTROI

En principe, une fois que le candidat-chômeur a réuni les conditions d'admissibilité, il y a encore toute une série de conditions d'octroi qu'il faut respecter avant de bénéficier effectivement des allocations de chômage. Parmi celles-ci, on retrouve les conditions liées à la privation de travail et l'absence de rémunération, à l'âge, à la disponibilité ou encore, à l'obligation d'avoir une carte de contrôle à jour. Certaines de ces conditions méritent d'être revue à l'heure du coronavirus.

---

<sup>49</sup> Ceux qui ne sont pas actifs dans les entreprises ou secteurs particulièrement touchés.

## ***Section 1 - Privation de travail et de rémunération***

Le chômeur qui sollicite le bénéfice des allocations de chômage doit, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, être privé, d'une part de travail, et d'autre part, de rémunération<sup>50</sup>. Sous certaines conditions, le chômeur peut exercer une activité accessoire complémentaire tout en maintenant le droit aux allocations de chômage<sup>51</sup>. Il existe une série d'hypothèses<sup>52</sup> où la privation du travail est présumée résulter de la volonté du travailleur et par conséquent, entraîne son exclusion du bénéfice aux allocations de chômage (refus de se présenter à un emploi convenable, refus de se présenter au FOREM, etc.). Nous ne nous étalons pas, dans le cadre du présent travail, sur les notions d'absence de travail et de rémunération pour circonstances indépendantes de la volonté du chômeur.

Le Gouvernement est intervenu par un arrêté royal du 22 juin 2020<sup>53</sup> pour assouplir la condition relative à l'absence de travail et de rémunération, et plus particulièrement celles relatives à l'activité accessoire complémentaire. L'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, dudit arrêté permet au chômeur temporaire, pour la période du 1<sup>er</sup> février au 31 août 2020, "*d'exercer une activité à titre accessoire avec maintien du droit aux allocations, pour autant qu'il ait déjà exercé cette activité accessoire dans le courant des trois mois, calculés de date à date, qui précèdent le premier jour où il a été mis en chômage temporaire à la suite du virus COVID-19*". L'alinéa 2 du même article étend cette possibilité jusqu'au 31 décembre 2020 pour les travailleurs actifs dans les entreprises et les secteurs particulièrement touchés par la crise corona. Un peu à la manière des conditions d'admissibilité, ces mesures ont été à nouveau généralisées pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 31 mars 2021<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Art. 44 de l'arrêté royal portant réglementation du chômage.

<sup>51</sup> Art. 48 *ibidem*.

<sup>52</sup> Art. 51 *ibidem*.

<sup>53</sup> Arrêté royal du 22 juin 2020 concernant diverses mesures temporaires dans la réglementation du chômage en raison du virus COVID-19 et visant à modifier les articles 12 et 16 de l'arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus COVID-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté, publié au *M.B.* le 25 juin 2020, p. 46699.

<sup>54</sup> Office National de l'Emploi, FAQ Corona, version actualisée au 22 décembre 2020, p. 67, disponible sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201222.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201222.pdf).

Cette mesure est un allègement en ce sens qu'il n'est plus requis de satisfaire à l'ensemble des conditions prévues à l'article 48. Par exemple, il n'y a plus de restriction relative aux jours où l'activité a lieu. Il n'est plus nécessaire non plus d'en faire la déclaration préalable. A la lecture de l'article, la seule condition inchangée est celle de l'antériorité de l'activité par rapport à la période de chômage.

A nouveau, il y a lieu de séparer différentes périodes, comme cela était déjà le cas pour la distinction entre chômage temporaire pour cause de force majeure et raisons économiques (*cf. supra*). D'une part, nous avons la période comprise entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 août 2020 et ensuite, celle qui s'étend entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 31 mars 2021. Pour ces périodes, ce sont tous les chômeurs temporaires qui profitent de la mesure de faveur. D'autre part, pour la période s'étalant entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 septembre 2020, seuls les travailleurs des secteurs particulièrement touchés par la crise du coronavirus sont concernés. Pour rappel, cette liste est annexée à l'arrêté ministériel du 10 septembre 2020.

## ***Section 2 - Condition d'âge***

En principe, le chômeur ne peut plus bénéficier des allocations à partir du premier jour du mois civil qui suit celui de son 65<sup>e</sup> anniversaire, conformément à l'article 64 alinéa 1<sup>er</sup> de l'A.-R. portant réglementation du chômage. Le second alinéa prévoit des hypothèses où le chômeur peut malgré tout recevoir une allocation de chômage. Parmi ces conditions, il y a notamment celle relative à l'absence de pension complète. En effet, l'article 65 §1<sup>er</sup> dispose que le chômeur qui peut prétendre à une pension complète ne peut bénéficier des allocations de chômage.

En réaction à la pandémie que nous traversons, le Législateur, par l'article 2 de la loi du 9 juin 2020 visant à introduire un droit à des allocations de chômage temporaires pour les pensionnés de 65 ans et plus en raison du virus COVID-19<sup>55</sup>, a décidé que "*le travailleur qui demande les allocations de chômage temporaire après le mois durant lequel se situe son soixante-cinquième anniversaire peut, pour autant que le chômage temporaire ne soit pas la conséquence de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la force majeure qui est occasionnée par l'incapacité de travail du travailleur, percevoir des allocations sans devoir satisfaire à la condition de ne pas percevoir une pension au sens de l'article 65 du même arrêté*". En outre, le

---

<sup>55</sup> Loi du 9 juin 2020 visant à introduire un droit à des allocations de chômage temporaires pour les pensionnés de 65 ans et plus en raison du virus COVID-19, publiée au *M.B.* le 12 juin 2020, p. 43250.

Gouvernement ajoute que le chômeur temporaire bénéficiant d'une pension peut solliciter le bénéfice des allocations sans restriction<sup>56</sup>, dérogeant ainsi à l'article 65 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles ces mesures d'assouplissement sont effectives, ce sont les mêmes que celles évoquées précédemment (l'article 4 de la loi fait référence à l'A.-R. du 30 mars précité). Ainsi, nous pouvons distinguer d'une part, la période du 1<sup>er</sup> février au 31 août 2020, puis, du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 31 mars 2021. Pour ces périodes, tous les chômeurs temporaires pourront bénéficier de la mesure. Ils seront par ailleurs dispensés de déclarer cette pension lors de la demande d'allocation<sup>57</sup>. D'autre part, pour la période située entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 septembre 2020, seuls les travailleurs occupés dans les secteurs particulièrement touchés par la crise sanitaire pourront solliciter le bénéfice de ces mesures d'assouplissement.

### ***Section 3 - Disponibilité***

#### **a) Pré-coronavirus**

Il s'agit d'une obligation qui pèse, le plus souvent, sur le chômeur complet. Elle est également applicable au chômeur temporaire après les 3 à 6 mois de dispense de ladite l'obligation dont il profite, conformément aux articles 34 et 35 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991.

Selon l'article 56 de l'arrêté royal portant réglementation du chômage, le chômeur complet doit être disponible pour le marché de l'emploi pendant toute la durée de son chômage. Par marché de l'emploi, il y a lieu d'entendre l'ensemble des emplois qui sont convenables pour le chômeur. Pour apprécier ce qu'il y a lieu d'entendre par *emploi convenable*, l'article 51 §2, 1<sup>o</sup> de l'A.-R. précise que c'est le Ministre de l'Emploi qui, après avis du Comité de gestion, détermine les critères à prendre en considération. Ces critères ont donc été actés dans l'arrêté ministériel

---

<sup>56</sup> Arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus Covid-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté, publié au *M.B.* le 30 mars 2020, art. 3, p. 24315.

<sup>57</sup> Office National de l'Emploi, FAQ CORONA, version actualisée au 8 décembre 2020, p. 70-71, disponible sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201208.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201208.pdf).

du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage<sup>58</sup> aux articles 22 et suivants. Ainsi, un emploi est convenable notamment :

- lorsqu'il correspond à la formation (étude, apprentissage) du travailleur ;
- lorsqu'il correspond à la profession habituelle du travailleur ;
- lorsque rémunération est conforme aux barèmes légaux ;
- lorsqu'il donne lieu à l'assujettissement à la sécurité sociale des salariés ;
- s'il ne donne habituellement pas lieu à une absence journalière de la résidence habituelle de plus de 12 heures ou si la durée journalière des déplacements dépasse habituellement 4 heures.

La disponibilité dispose d'un volet actif, c'est-à-dire l'obligation dans le chef du chômeur de rechercher activement un emploi, et passif, c'est-à-dire que le chômeur ne peut pas refuser un emploi qui lui est proposé par le FOREM, ACTIRIS, une agence d'intérim, .... L'article 58 §1<sup>er</sup> de l'A.-R. dispose que pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage, "*le chômeur complet doit rechercher activement un emploi et doit être et rester inscrit comme demandeur d'emploi. La preuve de cette inscription doit être apportée par le chômeur*". Cette preuve consiste en une attestation du service régional de l'emploi compétent qui mentionne la date à laquelle l'inscription a été effectuée (article 36 de l'arrêté ministériel précité).

L'article 58/2 énonce les conditions qui, une fois réunies, donnent lieu à une procédure de contrôle de la disponibilité :

- le travailleur bénéficie des allocations de chômage ou des allocations d'insertion ;
- il est obligatoirement inscrit comme demandeur d'emploi et n'est pas dispensé de cette obligation ;

---

<sup>58</sup> Arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, publié au *M.B.* le 25 janvier 1992, p. 1593.

- il n'est pas dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché de l'emploi visée à l'article 56 ;
- il est apte au travail au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ;
- il n'est pas un chômeur visé à l'article 28, § 3 ;
- il n'a pas atteint l'âge de 60 ans ;
- la procédure de contrôle de la disponibilité active n'est pas suspendue en application des dispositions de l'article 58/3.

Outre les conditions susvisées, la procédure de contrôle est également applicable lorsque le chômeur complet justifie d'une inaptitude permanente au travail de 33 % au moins reconnue par le médecin agréé de l'ONEm. En revanche, conformément à l'article 58/2, *"la procédure de contrôle de la disponibilité active n'est pas applicable au chômeur complet qui, en raison de lésions ou de troubles fonctionnels antérieurs à son entrée sur le marché du travail, est reconnu par le médecin agréé de l'ONEm [...] comme n'ayant aucune capacité de gain au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité"*. Nous ne nous approfondirons pas sur la notion de capacité de gain, celle-ci étant trop éloignée du sujet choisi.

Dans quelques cas, la procédure de contrôle visée à l'article 58/2 peut être suspendue (article 58/3). C'est notamment le cas :

- lorsque le travailleur suit un trajet d'accompagnement spécifique prévu aux articles 36/3 et 58/3.
- lorsque chômeur complet suit une action de formation ou des études et pour laquelle il a obtenu une dispense de l'obligation d'être disponible pour le marché de l'emploi.
- pour la travailleuse enceinte ou qui vient d'accoucher pendant la période de 3 mois qui précède la date présumée ou réelle de l'accouchement et pendant les 4 mois qui suivent la date réelle de l'accouchement.

L'intérêt de la période de suspension de la procédure de contrôle de disponibilité est que le travailleur continue de bénéficier des allocations de chômage, alors qu'il ne satisfait plus à l'obligation initiale de disponibilité.

## b) Depuis le coronavirus

A l'heure où le marché de l'emploi est particulièrement affecté par la pandémie que nous connaissons depuis près d'un an, *quid* de l'obligation de disponibilité ? Si une dispense générale de cette obligation paraît invraisemblable, notamment en raison du maintien de certaines activités dans les secteurs cruciaux et essentiels pendant le(s) confinement(s), la question mérite d'être posée pour les travailleurs dont la formation, l'apprentissage, les études ou la profession habituelle correspond aux secteurs qui subissent de plein fouet la crise sanitaire.

Pour ces travailleurs, nous avons un élément de réponse à l'article 39 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux du Gouvernement wallon du 1<sup>er</sup> décembre 2020 qui "*dispense temporairement le chômeur du contrôle de sa disponibilité sur le marché du travail, d'une part, de l'obligation de suivre les études et formations durant la période de suspension de celles-ci en raison de la crise sanitaire et, d'autre part, de fournir les attestations de sa présence à ces formations et/ou études*"<sup>59</sup>. Cette dispense du contrôle de la disponibilité vaut jusqu'au 31 mars 2021 et concerne les travailleurs visés par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 :

- à l'article 91, alinéa 2, c'est-à-dire celui qui suit une "*formation professionnelle organisée ou subventionnée par le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que la formation professionnelle individuelle dans une entreprise ou dans un établissement d'enseignement, reconnue par ce service régional*" ;
- à l'article 92, § 2, alinéas 2 et 3, c'est-à-dire celui qui suit "*formation prévue par la législation relative à la formation à une profession indépendante*" ;
- à l'article 93, § 2, alinéa 2, c'est-à-dire celui qui suit des études de pleins exercices aux conditions fixées par l'article précité ;
- à l'article 94, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, § 5, alinéa 4, et § 6, alinéa 4, c'est-à-dire celui qui suit des études ou formations qui ne sont pas visées aux articles précités mais qui a reçu l'autorisation du directeur du bureau de chômage à cet effet.

---

<sup>59</sup> Préambule de l'arrêté du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux 58 du 1 décembre 2020 relatif aux diverses dispositions prises, dans le cadre du plan rebond COVID-19, en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, en ce compris dans le champ de l'économie sociale, publié au *M.B.* le 10 décembre 2020, p. 87456.

*A contrario*, les travailleurs qui ne sont pas visés par cette disposition ne sont pas, en tout cas en Région wallonne, dispensés du contrôle de disponibilité. Il paraît cependant toutefois assez peu probable que le bureau de chômage ne tienne pas compte de la situation actuelle lors de sa prise de décision. En tout état de cause, rappelons qu'il appartient au travailleur dès lors d'apporter la preuve de sa recherche active d'emploi (article 58 §1<sup>er</sup> de l'arrêté-royal portant réglementation du chômage).

### ***Section 4 - Carte de contrôle***

Outre le contrôle de disponibilité, le chômeur sera amené à présenter sa carte de chômage afin faire vérifier ses jours de chômage. C'est une obligation qui résulte de l'article 71 de l'arrêté royal portant réglementation du chômage et s'applique tant au chômeur complet qu'au chômeur temporaire.

L'arrêté royal du 30 mars 2020 déjà évoqué dispose, en son article 4, que l'article 71 n'est pas applicable au chômeur temporaire. Comme pour toutes mesures corona évoquées jusqu'à présent, il y a lieu de procéder à une distinction chronologique sur laquelle nous ne reviendrons plus, si ce n'est par renvoi à ce qui a déjà été dit dans les sections précédentes.

## **TITRE 3 – HYPOTHÈSE DU TRAVAILLEUR ATTEINT DE LA COVID-19**

L'hypothèse du travailleur atteint de la covid-19 a déjà été évoquée *supra* (*cf.* obligation du travailleur d'informer son employeur de sa mise en quarantaine). Bien que le sujet traite principalement de la question du chômage, il n'était pas possible d'être suffisamment complet sans développer ce cas de figure.

La distinction entre le travailleur placé en quarantaine sans être lui-même malade, et le cas où il est en quarantaine tout en étant malade mérite d'être posée en ce que, dans cette dernière

hypothèse, ce n'est pas moins de deux régimes de sécurité sociale différents qui pourraient intervenir. En effet, dans certains cas, le travailleur basculera dans le régime de la mutuelle et dans d'autres cas, il dépendra du régime d'indemnisation des maladies professionnelles.

En principe, le travailleur, dont le contrat de travail est temporairement suspendu par l'employeur en raison du coronavirus, devient un chômeur temporaire. Lorsque c'est le travailleur qui est à l'origine de la suspension, il sera également admis au bénéfice des allocations dans les hypothèses évoquées précédemment. En revanche, il est des cas, même lorsqu'il est question du coronavirus, qui auront pour conséquences de faire basculer le chômeur dans un autre régime de sécurité sociale. Ainsi, nous retiendrons les hypothèses suivantes :

- le travailleur d'un secteur non crucial ou service non essentiel ayant contracté le coronavirus ;
- le travailleur d'un secteur crucial ou service essentiel ayant contracté la covid-19 ;
- le travailleur qui revient d'un voyage en vacances et qui est placé en quarantaine préventive.

Avant de continuer, précisons qu'il existe une nuance entre les secteurs/entreprises particulièrement touchés par la crise du coronavirus, et les secteurs/entreprises essentiels/cruciaux :

- les secteurs particulièrement touchés sont repris à l'annexe de l'arrêté ministériel du 10 septembre 2020. Il s'agit des secteurs dont l'activité économique et l'emploi ont sensiblement diminué à cause des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19<sup>60</sup> et qui vont profiter d'une série d'assouplissement en matière de chômage ;
- les secteurs essentiels sont repris à l'annexe de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020. Il s'agit des commerces, entreprises et services privés et publics qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population<sup>61</sup>. Ces

---

<sup>60</sup> Article 15 de l'A.-R. du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I).

<sup>61</sup> Article 2 de l'A.-M. du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

secteurs échappent à certaines dispositions destinées à limiter la propagation du covid-19 (par exemple, les entreprises ne peuvent pas fermer lors des confinement).

## **CHAPITRE 1 - TRAVAILLEUR D'UN SECTEUR NON CRUCIAL AYANT CONTRACTE LE CORONAVIRUS**

Le travailleur d'un secteur non essentiel qui contracte le coronavirus est inapte au travail et va dès lors pouvoir prétendre au régime du salaire garantie et, suivant la période d'indisponibilité, aux indemnités de la mutuelle pour incapacité de travail. En pareilles circonstances, le travailleur sera soumis aux obligations usuelles en matière d'incapacité de travail<sup>62</sup>, parmi lesquelles figurent notamment la production d'un certificat médical<sup>63</sup>. Dans la pratique, il arrive que certains travailleurs conviennent avec leur employeur, lorsque cela est techniquement faisable, d'avoir recours au télétravail lorsque celui-ci n'est pas imposé. L'intérêt d'une telle démarche est double :

- pour l'employeur, il maintient son niveau de productivité ;
- pour le travailleur qui se sent apte à travailler, il continue de bénéficier de sa rémunération habituelle.

## **CHAPITRE 2 – TRAVAILLEUR D'UN SECTEUR CRUCIAL OU SERVICE ESSENTIEL AYANT CONTRACTE LA COVID-19**

Le 8 juillet 2020 est publié l'arrêté royal n° 39 modifiant l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition aux risques professionnels pour certaines d'entre elles en raison du

---

<sup>62</sup> S. GILSON, *Quelques questions de droit du travail en rapport avec l'épidémie du coronavirus*, *B.J.S.*, 2020/646, p. 1-2.

<sup>63</sup> Loi sur les contrats de travail, article 31.

COVID-19<sup>64</sup>. Cet arrêté, par le biais de son article 1<sup>er</sup>, inclut la covid-19 dans la liste des maladies professionnelles en ajoutant un code 1.404.04 que nous examinerons *infra*. Une précision importante doit être mise en lumière à ce stade : en réalité, cet arrêté royal va surtout profiter aux travailleurs qui ne sont pas issus de monde médical (bien que ces derniers en profitent aussi). En effet, le personnel du domaine des soins de santé profite d'une protection plus large puisqu'il existait déjà une catégorie de maladie professionnel pouvant inclure le coronavirus et qui est reprise au code 1.404.03<sup>65</sup>.

Dans le cadre de la présente section, nous allons analyser le code 1.404.04. Dans un premier temps, nous verrons les conditions auxquelles doit répondre la covid-19 pour être considérée comme maladie professionnelle puis, dans un second temps, la charge de la preuve et enfin, le régime de l'indemnisation.

## 1. Conditions

L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal dispose que "*Toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2 pour les travailleurs qui ont exercé des activités professionnelles dans les entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels visés à l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, pendant la période s'étendant du 18 mars 2020 au 17 mai 2020 inclus, pour autant que la survenance de la maladie soit constatée au cours de la période du 20 mars 2020 au 31 mai 2020 inclus*". Cette disposition mérite une attention particulière<sup>66</sup>.

### *1.1. Toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2*

A ce stade, il est utile de procéder à une distinction d'ordre sémantique. Depuis le début de l'exposé, nous parlons du covid-19, du coronavirus et même du SARS-CoV-2. Plusieurs

---

<sup>64</sup> Arrêté royal du 26 juin 2020 n° 39 modifiant l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition aux risques professionnels pour certaines d'entre elles en raison du COVID-19, publié au *M.B.* le 8 juillet 2020, p. 50456.

<sup>65</sup> Fedris, FAQ Covid-19, <https://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19#:~:text=Les%20travailleurs%20salari%C3%A9s%20atteints%20de,l'activit%C3%A9%20professionnelle%20%C3%A0%20risque.>

<sup>66</sup> Les observations qui suivent sont le fruit de mon analyse. Elles ne sont, pour le moment, appuyées par aucune source ayant autorité en la matière.

auteurs, mais également la presse, n'opèrent pas de distinction entre ces notions (ce qui ne sous-entend pas qu'ils ne la connaissent pas). Dans le cadre du présent travail, nous avons également utilisé ces termes comme s'ils étaient des synonymes. En réalité, il y a de la nuance à apporter<sup>67</sup> :

- les coronavirus sont une famille de virus ;
- dans la famille des coronavirus, il y a celui à l'origine de l'épidémie actuelle, à savoir le SARS-CoV-2 ;
- le patient atteint du SARS-CoV-2 souffre de la maladie qu'on appelle "la covid-19".

Cette distinction ayant été opérée, nous pouvons constater que les auteurs de l'arrêté royal n° 39 commencent en énonçant "*toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2*". Pour le moment, il n'est question que du covid-19 mais la rédaction de cet article laisse entrevoir des possibilités plus larges. En effet, il n'est pas fait mention explicitement au covid-19 mais à *toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2*. Peut-on en déduire qu'à l'avenir, et de manière purement théorique, on pourrait y inclure toute autre maladie dont l'origine est le SARS-CoV-2 mais qui ne serait pas le covid-19 à proprement parler ? La question est juste posée. En tout état de cause, l'une des premières conditions que la maladie doit respecter pour être qualifiée de *maladie professionnelle* est qu'elle doit trouver son origine dans le SARS-CoV-2. Pour le moment, cela ne peut être confirmé qu'après un test salivaire ou PCR.

### *1.2.... ont exercé des activités professionnelles*

*A contrario*, cette disposition ne profite pas à ceux qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle.

---

<sup>67</sup> CHAHUNEAU, L., "Coronavirus : 'Quelle est la différence entre le Covid-19 et le SARS-CoV-2 ?'", publié le 22 mars 2020, disponible sur <https://www.leparisien.fr/societe/coronavirus-quelle-est-la-difference-entre-le-covid-19-et-le-sars-cov-2-22-03-2020-8285505.php>.

*1.3.... dans les entreprises des secteurs cruciaux et les services essentiels visés à l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020*

Toutes les personnes qui sont tombées malades des suites de la covid-19 ne peuvent prétendre à une indemnisation au titre de maladie professionnelle. Il faut encore que ces travailleurs soient actifs dans les secteurs cruciaux ou les services essentiels.

L'arrêté ministériel du 23 mars 2020 a été abrogé par l'article 25 de l'arrêté ministériel du 30 juin 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, lui-même abrogé par l'article 32 de l'arrêté ministériel du 18/10/2020. Cet arrêté est également abrogé par l'article 30 de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020<sup>68</sup>. La liste la plus récente des secteurs cruciaux et des services essentiels est reprise en annexe de cet arrêté du 28 octobre 2020. En ce qui concerne le secteur privé, on retrouve notamment :

- les commerces et les entreprises intervenant dans le cadre de la chaîne agro-alimentaire, l'alimentation animale, l'industrie alimentaire, l'agriculture et l'horticulture, la production d'engrais et d'autres matières premières essentielles pour l'industrie agro-alimentaire et la pêche ;
- les entreprises intervenant dans le cadre de la production de produits d'hygiène personnelle ;
- les services postaux ;
- les secrétariats sociaux ;
- le secteur des assurances ;

*1.4.... pendant la période s'étendant du 18 mars 2020 au 17 mai 2020 inclus*

Il s'agit de la période pendant laquelle le travailleur a contracté le covid-19.

---

<sup>68</sup> Arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, publié au *M.B.* le 28 octobre 2020, p. 78132.

*1.5.... pour autant que la survenance de la maladie soit constatée au cours de la période du 20 mars 2020 au 31 mai 2020 inclus*

Il s'agit de la période pendant laquelle la maladie doit être constatée. Si on prête attention au délai, il y a 2 semaines entre le 17 et le 31 mai 2020, soit la période pendant laquelle une personne contaminée au coronavirus pourrait présenter les symptômes liés au coronavirus.

## 2. Charge de la preuve

### 2.1. Généralités

En principe, en matière de maladies professionnelles, il y a trois éléments qui doivent être prouvés<sup>69</sup>:

- la maladie professionnelle ;
- l'exposition au risque professionnel de la maladie ;
- le lien de causalité entre l'exposition au risque professionnel et la maladie professionnelle.

En ce qui concerne la preuve de la maladie professionnelle, celle-ci repose sur le travailleur. Précisons qu'il existe deux "catégories" de maladie professionnelle. D'une part, celles qui sont reprises dans une liste arrêtée par le Roi (article 30 des lois coordonnées du 3 juin 1970) et d'autre part, celles qui ne sont pas reprises dans cette liste mais qui répondent aux conditions de l'article 30*bis* des lois<sup>70</sup> relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci. Pour la première catégorie, il appartient au travailleur de démontrer qu'il est atteint d'une des maladies de la liste. Pour la seconde catégorie, il lui

---

<sup>69</sup> S. REMOUCHAMPS en L. VOGEL, *Le Covid-19 et les maladies professionnelles. Ou quand la pandémie illustre les failles structurelles d'un régime*, J.T.T. 2020, nr. 9, 180-190.

<sup>70</sup> Lois [coordonnées] du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, publié au *M.B.* le 27 août 1970.

appartiendra de prouver que la maladie "*trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession*".

En ce qui concerne la charge de la preuve de l'exposition, il y a, à nouveau, lieu de tenir compte des catégories évoquées *supra*. Ainsi, pour la première catégorie de maladie professionnelle, l'exposition est présumée dès lors qu'il est établi que le travailleur a travaillé endéans une certaine période de temps (article 32 alinéa 4). Pour la seconde catégorie, "*il incombe à la victime ou à ses ayants droit de fournir la preuve de l'exposition au risque professionnel pendant les périodes visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>*" (article 32 *in fine*).

Le lien de causalité n'est à démontrer, par le travailleur, que pour les maladies qui ne sont pas reprises dans la liste<sup>71</sup>

## *2.2. Application dans le cadre du covid-19*

La covid-19 appartient à la première catégorie des maladies professionnelles, puisqu'elle figure dans une liste établie par le Roi. Dès lors, il incombe au travailleur de prouver qu'il en est victime. Pour le moment, seuls des résultats positifs aux tests PCR ou salivaires permettent d'attester cela.

Pour ce qui est de l'exposition au risque professionnel, l'arrêté royal n° 39 et plus particulièrement son article 2, énonce les éléments qui permettent d'établir ladite exposition. Ces éléments sont incorporés à l'annexe de l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles. Ainsi, sont exposés au risque professionnel de la maladie provoquées par le SARS-CoV-2, "*les travailleurs qui ont exercé des activités professionnelles dans les entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels visés à l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 au cours de la période du 18 mars 2020 au 17 mai 2020 inclus, pour autant :*

---

<sup>71</sup> Ibidem.

- *que les conditions de travail ou la nature des activités professionnelles exercées rendent régulièrement impossible de conserver une distance d'1,5 mètre dans les contacts avec d'autres personnes,*
- *qu'il ne se soit pas écoulé plus de 14 jours entre la survenance de la maladie et la date de la dernière prestation de travail effective du travailleur en dehors de son domicile,*
- *et qu'il ne se soit pas écoulé plus de 14 jours entre la survenance de la maladie et la date à laquelle l'entreprise où le travailleur exerçait son activité professionnelle a cessé d'être reprise à l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 précité".*

Il incombe à celui qui prétend avoir été exposé le risque d'apporter la preuve que les conditions précitées ont été respectées<sup>72</sup>. En ce qui concerne le lien de causalité, celui-ci est présumé par application de l'article 32 alinéa 4 des lois du 3 juin 1970.

En bref, quelles sont *in fine* les éléments que doit prouver le travailleur qui se prétend victime du covid-19 en tant que maladie professionnelle ? Il doit prouver :

- qu'il a contracté la covid-19 pendant la période comprise entre le 18 mars et le 17 mai 2020 ;
- qu'il n'a pas pu respecter la distance de 1,5 mètre en raison des conditions de travail ou de la nature des activités professionnelles ;
- que 14 jours maximum se sont écoulés entre la survenance de la maladie et sa dernière prestation en dehors de son domicile ;
- que l'entreprise dans laquelle il effectuait son travail était bien reprise à l'annexe de l'arrêté ministériel fixant les secteurs et entreprises essentiels lors des 14 jours qui précédaient sa maladie.

### 3. Indemnisation

Selon l'article 34 alinéa 1<sup>er</sup> des lois du 3 juin 1970, le travailleur qui est en incapacité totale ou partielle des suites de la maladie professionnelle a droit à une indemnité correspond à 90% de

---

<sup>72</sup> S. REMOUCHAMPS en L. VOGEL, *op. cit.*

sa rémunération quotidienne moyenne. Cette indemnité est versée par l'Agence fédéral des risques professionnelles (Fedris) (article 52 des lois du 3 juin 1970). Le travailleur devra compléter lui-même un formulaire 501-covid19 et faire compléter le formulaire 503-covid19 par son employeur<sup>73</sup>.

### **CHAPITRE 3 – TRAVAILLEUR EN QUARANTAINE SUITE À UN SÉJOUR À L'ÉTRANGER**

Lorsqu'un travailleur revient d'un séjour à l'étranger et qu'il est placé en quarantaine, il n'est pas garanti qu'il percevra des allocations de chômage<sup>74</sup>. En effet :

- le travailleur qui revient d'un séjour dans un pays de l'Union Européenne qui n'est pas sur liste rouge, maintient son droit au chômage s'il n'est pas malade (sinon, il est en incapacité de travail et donc, salaire garantie et ensuite, indemnisation de la mutuelle) à son retour et qu'il ne peut pas travailler (par exemple, pas de télétravail possible) ;
- le travailleur qui revient d'un séjour à l'étranger dans un pays de l'Union Européenne qui, à la date du départ, était sur liste rouge, n'est pas couvert par le bénéfice des allocations de chômage pendant sa période de quarantaine ;
- le travailleur qui revient du Royaume-Uni, de l'Islande, de la Suisse, du Lichtenstein ou de Norvège n'est également pas couvert par le chômage en cas de quarantaine si, lors de son départ, ces pays étaient toujours sur liste rouge ;
- le travailleur qui revient d'un pays tiers à l'UE n'a pas droit aux allocations de chômage pendant la période de quarantaine.

Pourquoi ne pas couvrir le travailleur dans les trois dernières hypothèses ? L'ONEm part de l'hypothèse selon laquelle lorsqu'un pays est "red-listé" au moment du départ, la quarantaine est connue d'avance et dès lors, elle est présumée découler du choix du travailleur. En d'autres termes, l'absence de travail et de rémunération est la conséquence de circonstances dépendantes de la volonté du travailleur, ce qui est incompatible avec le droit aux allocations de chômage.

---

<sup>73</sup> Fedris, *Comment demander une indemnisation pour maladie professionnelle?*, <https://fedris.be/fr/victime/maladies-professionnelles-secteur-prive/demande>

<sup>74</sup> ONEm, FAQ Corona, version actualisée au 22 décembre 2020, disponible sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201222.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201222.pdf), p. 87.

## **TITRE 4 - CHEMINEMENT DEPUIS LA DEMANDE D'ALLOCATIONS JUSQU'À L'OCTROI EFFECTIF DE CELLES-CI**

Dans ce quatrième et dernier titre, il sera question d'examiner la manière avec laquelle la demande d'allocation est traitée. Comme cela a déjà été évoquée, il s'agira d'une procédure simplifiée. Nous procéderons en deux temps. Dans un premier temps, nous examinerons l'introduction de la demande et nous verrons quelles sont les quelques obligations à charge de l'employeur et du travailleur. Dans un second temps, nous traiterons de l'indemnisation.

### **CHAPITRE 1 – INTRODUCTION DE LA DEMANDE**

Tout d'abord, comme nous l'avons vu tout au long du présent travail, peu importe qu'elle émane de l'employeur ou du travailleur, la procédure simplifiée de chômage temporaire doit reposer sur la force majeure corona (ou sur des raisons économiques assimilées à la force majeure). Nous ne reviendrons plus sur les hypothèses que l'on pourrait retenir comme étant de la force majeure.

Ensuite, rappelons que lorsque l'employeur invoque la force majeure pour justifier le chômage temporaire de son personnel, il est tenu de notifier individuellement cette décision au(x) travailleur(s) concerné(s), conformément à l'article 11 de l'*A.P.S.* n° 37 déjà évoqué. Cette obligation d'information est également présente chez le travailleur lorsqu'il est mis en quarantaine, ou lorsqu'il lui est impossible de garder ses enfants (*cf. supra*).

Puis, l'employeur devra informer l'ONEm de sa décision de placer le travailleur (ou une partie, ou l'ensemble de ses travailleurs selon les cas) en chômage temporaire pour cas de force majeure imputable au coronavirus. Une différence au niveau des formalité est perceptible à ce stade entre avant et depuis les mesures prises par le Législateur pour lutter contre la propagation du coronavirus.

Avant le coronavirus, l'employeur qui plaçait ses travailleurs au chômage temporaire était soumis à une obligation de communication à l'ONem très formalisée. Il devait introduire une DRS (déclaration de risque social) scénario 2 et 5<sup>7576</sup> à l'institution en question et joindre toute une série de mentions comme par exemple, la date de survenance de la force majeure ou encore, un descriptif détaillé justifiant l'existence de ladite force majeure. Cependant, pour les périodes situées entre mars et août 2020, puis, entre octobre 2020 et mars 2021, les choses ont évolué en faveur d'un assouplissement des conditions.

Dorénavant, l'employeur complètera seulement la DRS 5. L'obligation de communication des motifs détaillées n'est plus de rigueur : l'employeur cochera la case "chômage temporaire pour force majeure" et indiquera "coronavirus" comme motif. Cette information est présumée satisfaisante à l'obligation d'information initialement prévue. Il indiquera, en outre, le nombre de jours durant lesquels le travailleur a été mis en chômage temporaire<sup>77</sup>. Les employeurs qui, pendant cette période, avaient indiqué "chômage temporaire pour raisons économiques", pourront passer, sans autre formalité, au régime du chômage temporaire pour force majeure corona.

En parallèle à ces légères formalités dans le chef de l'employeur, le travailleur, de son côté, lorsqu'il introduit sa demande d'allocations, veillera à compléter le formulaire simplifié C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA et la DRS scénario 5.

Enfin, tant pour l'employeur que pour le travailleur, il est utile de rappeler que pour le mois de septembre 2020, c'est la procédure de chômage ordinaire qui est de rigueur, sauf pour les secteurs/entreprises particulièrement touchés déjà mentionnés<sup>78</sup>. Ainsi, l'employeur veillera, à moins qu'il ne s'agisse d'un secteur/d'une entreprise d'un secteur particulièrement touché par la crise du coronavirus, à respecter les obligations et autres formalités d'usage en matière de chômage temporaire et le travailleur, quant à lui, devra prouver son admissibilité s'il est admis pour une autre raison que la force majeure.

---

<sup>75</sup> VERBRUGGE, F., *Le chômage temporaire pour force majeure*, Or. 2020/4, p. 6.

<sup>76</sup> Pour plus d'information sur ces DRS, [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applis/drs/onem/scen2/about.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/drs/onem/scen2/about.htm).

<sup>77</sup> Office National de l'Emploi, *Chômage temporaire consécutif à l'épidémie du CORONAVIRUS COVID-19 – retour à la procédure simplifiée à partir du 01.10.2020*, publié le 6 novembre 2020, consulté le 20 décembre 2020 sur <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-consecutif-lepidemie-du-coronavirus-covid-19-retour-la-procedure-simplifiee-partir-du-01102020>.

<sup>78</sup> Office National de l'Emploi, "FAQ Corona", version actualisée au 22 décembre 2020, p. 61, disponible sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201222.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201222.pdf).

## CHAPITRE 2 – INDEMNISATION

Selon l'article 5 de l'arrêté royal du 30 mars 2020, par dérogation à l'article 114, § 6 de l'arrêté royal portant réglementation du chômage, le montant journalier de l'allocation de chômage du chômeur temporaire est fixé à 70 pourcents de la rémunération journalière moyenne. Cette allocation est plafonnée à 105,9523 EUR brut/jour ou 2.754,76 EUR brut/mois. Rappelons qu'avant les mesures prises pour adapter le régime du chômage temporaire au covid-19, cette indemnisation était équivalente à 65 pourcents (avant dégressivité).

En ce qui concerne la notion de rémunération journalière moyenne, l'article 111 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 dispose qu'il s'agit de "*la rémunération journalière moyenne visée à l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne" en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales. Il ne sera tenu compte que des montants ou avantages pour lesquels des cotisations de sécurité sociale pour le secteur chômage, sont dues*". Concrètement, cette notion correspond à l'ensemble des "*montants ou avantages auxquels le travailleur peut prétendre en exécution de son contrat de travail et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues, à l'exception du pécule de vacances complémentaire et de la rémunération portant sur le travail supplémentaire*"<sup>79</sup>.

A ce stade-ci, deux questions se doivent d'être posées. La première consiste à savoir quelle période prendre en compte pour calculer la rémunération journalière moyenne. A cet égard, l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991, en son article 66, dispose qu'il faut s'en référer au cycle de travail en cours. La seconde porte sur la méthode pour calculer cette moyenne et pour cela, c'est l'article 67 qui apporte les précisions nécessaires :

- lorsque le travailleur a droit à une rémunération mensuelle fixe, la rémunération moyenne journalière correspond à 1/26 ;

---

<sup>79</sup> Arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne" en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, publié au *M.B.* le 31 juillet 2001: article 2 al. 3.

- lorsque le travailleur a droit à une rémunération horaire fixe, il faut multiplier cette rémunération horaire par  $Q/6$ <sup>80</sup>;
- lorsque le travailleur n'a pas droit à une rémunération fixe, la rémunération journalière moyenne est égale à la rémunération perçue par le travailleur pour le cycle de travail, divisée par le nombre d'heures de travail rémunérées et multipliée par  $Q/6$ .

Le régime simplifié, en ce compris l'indemnisation, vaut jusqu'au 31 mars 2021 comme le prévoit l'accord gouvernemental du 6 novembre 2020 déjà cité<sup>8182</sup>.

## CONCLUSION

Pour réagir à la crise du coronavirus, le Législateur, conscient de l'urgence de la situation, a laissé d'importantes prérogatives au pouvoir exécutif. Toutefois, dans les faits, rappelons que la matière du chômage était une matière qui, pour l'essentiel, relevait déjà de l'exécutif. En effet, le siège de la matière réside dans deux arrêtés différents, à savoir l'A.-R. du 25 novembre 1991 et l'A.-M. du 26 novembre 1991.

Les mesures adoptées pour lutter contre les conséquences du covid-19 ont pour but de faciliter et de fluidifier le traitement des demandes. Ainsi, pour les périodes du 1<sup>er</sup> février 2020 au 31 août, puis, entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mars 2020, une procédure de chômage temporaire simplifiée a été instaurée. Dorénavant, tout chômage temporaire imputable au coronavirus sera traité comme s'il s'agissait d'un chômage temporaire pour force majeure et ce, même s'il s'agit d'un chômage temporaire pour raisons économiques. Un tel processus est à la fois bénéfique aux entreprises, aux travailleurs et aux services de l'ONEm car elles mettent un coup d'accélérateur à un processus trop souvent victime des lenteurs de la bureaucratie. Ainsi, l'employeur sera affranchi d'une série de communications obligatoires, tandis que le travailleur n'aura plus à prouver son admissibilité.

---

<sup>80</sup> Selon l'article 1<sup>er</sup>, 14<sup>o</sup>, de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991, le facteur Q est égal à la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail ou la durée hebdomadaire moyenne normale de la formation.

<sup>81</sup> <https://www.premier.be/fr/vaste-plan-de-soutien-socio-economique>

<sup>82</sup> <https://news.belgium.be/fr/covid-19-prolongation-des-mesures-exceptionnelles-en-matiere-de-pensions>

A titre personnel, certaines décisions m'échappent. Par exemple, les allocations de chômage ne s'élèvent "qu'à" 70 pourcents de la rémunération journalière moyenne, alors qu'en amont, les charges des travailleurs ne diminuent pas. Inutile d'être un expert en économie pour réaliser que les ménages, et particulièrement ceux issus de classes moins aisées, s'endettent à mesure que la crise se prolonge. Il est également difficile de comprendre la décision de limiter la période pendant laquelle la covid-19 peut être considérée comme une maladie professionnelle, sachant que les chiffres de la première vague et ceux de la seconde sont finalement très relevés. N'y a-t-il pas une potentielle discrimination, par exemple, entre les travailleurs ayant contracté le virus en mars et ceux qui le contractent en octobre, alors que le contexte est sensiblement le même ? Je ne comprends pas non plus la période comprise entre le 1<sup>er</sup> et le 30 septembre 2020 pendant laquelle seuls les entreprises et secteurs particulièrement touchés bénéficient de mesures de faveur. Je pense que les mesures covid-19 devraient s'appliquer à tous les travailleurs, de tous secteurs confondus et ce, sans exception. Hormis quelques secteurs qui doivent se compter sur les doigts d'une main, qui peut prétendre ne pas avoir été particulièrement touché par la crise sanitaire ?

Je peux aisément reconnaître que la situation est difficile pour tout décideur politique, et je ne peux nier la nécessité de trouver un juste milieu entre les intérêts sociaux et économiques. Cela est nécessaire si on veut éviter une crise qui plongerait de nombreux ménages et entreprises dans une situation de précarité extrême encore plus sévère qu'actuellement. Il semble impossible de trouver une mesure qui mette tout le monde d'accord, mais ce n'est pas non plus raison pour justifier des différences de traitement qui n'ont pas lieu d'être, si ce n'est peut-être la volonté de limiter les frais à charge de la collectivité.

Finalement, et ce sera le mot de la fin, seul l'avenir sera juge de tout ce qui a été mis en œuvre pour combattre la pandémie.

# BIBLIOGRAPHIE

## LEGISLATION

Lois [coordonnées] du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, publiées au *M.B.* le 27 août 1970 : art. 30, 30bis, 32, 34, 52.

Loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, publiée au *M.B.* le 22 août 1978 : art. 26, 30quinquies, 31, 37/7, 51, 77/1 à 77/8.

Code pénal social : art. 226, 232, 235.

Loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I), publiée au *M.B.* le 30 mars 2020 : art. 2, 3, 5.

Loi du 9 juin 2020 visant à introduire un droit à des allocations de chômage temporaires pour les pensionnés de 65 ans et plus en raison du virus COVID-19, publiée au *M.B.* le 12 juin 2020 : art. 2.

Loi du 15 juin 2020 visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19, *M.B.* 22 juin 2020 : art. 2.

Loi du 23 octobre 2020 étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime du chômage temporaire pour force majeure corona en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de leur enfant, publiée au *M.B.* le 30 octobre 2020 : art. 2, 3.

## REGLEMENTATION

Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, publié au *M.B.* le 31 décembre 1991 : art. 27, 42, 42bis, 44, 48, 51, 56, 58, 58/2, 58/3, 64, 65, 71, 91 à 94, 111, 114.

Arrêté ministériel du 26 novembre 1991, publié au *M.B.* le 25 janvier 1992 : art. 1, 22 et suivants, 34, 35, 66, 67.

Arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne" en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, publié au *M.B.* le 31 juillet 2001 : art. 2 al. 3.

Arrêté royal du 11 septembre 2016 modifiant les articles 36, 37, 38, 42, 42bis, 48, 118, 130, 133 en 153 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 139/1, insérant un article 3/1 dans l'arrêté royal du 2 juin 2012 portant exécution du Chapitre 6 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel et insérant un article 5/1 dans l'arrêté royal du 9 janvier 2014 relatif à l'indemnité en compensation du licenciement, visant des économies et des dispositions contre l'abus de droit, publié au *M.B.* le 20 septembre 2016.

Arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus Covid-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté : art. 1, 3, 4, 5, 16.

Arrêté royal du 22 juin 2020 concernant diverses mesures temporaires dans la réglementation du chômage en raison du virus COVID-19 et visant à modifier les articles 12 et 16 de l'arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus COVID-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté, publié au *M.B.* le 25 juin 2020 : art. 1.

Arrêté de pouvoirs spéciaux 37 du 24 juin 2020 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, publié au *M.B.* le 3 juillet 2020 : art. 10, 11.

Arrêté royal du 26 juin 2020 n° 39 modifiant l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition aux risques professionnels pour certaines d'entre elles en raison du COVID-19, publié au *M.B.* le 8 juillet 2020 : art. 1.

Arrêté royal du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), publié au *M.B.* le 17 juillet 2020.

Arrêté ministériel du 10 septembre 2020 exécutant l'article 15 de l'arrêté royal du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I), publié au *M.B.* le 17 septembre 2020.

Arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, publié au *M.B.* le 28 octobre 2020 : art. 30.

Préambule de l'arrêté du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux 58 du 1 décembre 2020 relatif aux diverses dispositions prises, dans le cadre du plan rebond COVID-19, en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, en ce compris dans le champ de l'économie sociale, publié au *M.B.* le 10 décembre 2020 : commentaire sur l'art. 39.

## DOCTRINE

C. BEHRENDT et M. VRANCKEN, *Beginnselen van het Belgisch Staatsrecht - Principes de droit constitutionnel belge*, 2019, p. 312-313.

C. CLESSE, *Chômage économique et pour force majeure : le covid-19 s'invite!*, *B.J.S.*, 2020/648, p. 5.

S. REMOUCHAMPS et L. VOGEL, *Le Covid-19 et les maladies professionnelles. Ou quand la pandémie illustre les failles structurelles d'un régime*, *J.T.T.* 2020, nr. 9, 180-190.

S. GILSON, *Quelques questions de droit du travail en rapport avec l'épidémie du coronavirus*, *B.J.S.*, 2020/646, p. 1-2.

F. VERBRUGGE, *Le chômage temporaire pour force majeure*, *Or.* 2020/4, p. 2-11.

Terra Laboris, *Chômage pour cause économique : écartement des articles 40 et 42bis de l'arrêté royal chômage*, publié le 13 octobre 2020 sur <http://terralaboris.be/spip.php?article3011>.

## JURISPRUDENCE

C. Trav. Bruxelles, arrêt du 11 janvier 2007, R.G. 43.164.

Trib. Trav. Mons, sect. La Louvière, 27 juillet 2011, R.G. n° 10/2518/A – 10/3115/A et 11/1506/A.

Trib. trav. fr. Bruxelles, jugement du 15 mai 2018, R.G. 17/3.613/A.

C. trav. Bruxelles, 14 mai 2020, R.G. 2018/AB/554.

C. E., avis du 5 juin 2020, n° 67.486/1 et 67.487/1.

## INFORMATIONS OFFICIELLES

Fedris, FAQ Covid-19, <https://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19#:~:text=Les%20travailleurs%20salari%C3%A9s%20atteints%20de,l'activit%C3%A9%20professionnelle%20%C3%A0%20risque.>

Le chômage temporaire corona est assoupli jusqu'en mars 2021, *Strada lex*, 10/11/2020, disponible sur [https://www.stradalex.com/fr/sl\\_news/document/sl\\_news\\_article20201110-1-fr](https://www.stradalex.com/fr/sl_news/document/sl_news_article20201110-1-fr).

Le gouvernement fédéral se prononce en faveur d'un vaste plan de soutien socio-économique, <https://www.premier.be/fr/vaste-plan-de-soutien-socio-economique>.

Office National de l'Emploi, <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/chomage-temporaire-suite-au-coronavirus-covid-19/info>, consulté le 14 décembre 2020.

Office National de l'Emploi, FAQ CORONA, version au 25 novembre 2020, consultable sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201125\\_2.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201125_2.pdf), p. 8.

Office National de l'Emploi, FAQ Corona actualisée au 8 décembre 2020, disponible sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201208.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201208.pdf), p.60, 70, 71.

Office National de l'Emploi, FAQ Corona, version actualisée au 22 décembre 2020, sur [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq\\_Corona\\_FR\\_20201222.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201222.pdf), p. 61, 67, 87.

Stratbel DataLab, "Le taux d'emploi des 20-64 ans à peu près au même niveau que l'an dernier", publié le 16 novembre 2020, consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2020 sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/datalab/chiffres-mensuels-sur-le-marche-du-travail>.

[https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/drs/onem/scen2/about.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/scen2/about.htm).

## ARTICLES

L. CHAHUNEAU, "Coronavirus : 'Quelle est la différence entre le Covid-19 et le SARS-CoV-2 ?'", publié le 22 mars 2020, disponible sur <https://www.leparisien.fr/societe/coronavirus-quelle-est-la-difference-entre-le-covid-19-et-le-sars-cov-2-22-03-2020-8285505.php>.

RTBF, "Coronavirus en Belgique : plus de 8000 emplois perdus depuis le confinement", publié le 28 septembre 2020, consulté le 1<sup>er</sup> décembre 2020 sur [https://www.rtf.be/info/economie/detail\\_coronavirus-en-belgique-plus-de-8000-emplois-perdus-depuis-le-confinement?id=10594817](https://www.rtf.be/info/economie/detail_coronavirus-en-belgique-plus-de-8000-emplois-perdus-depuis-le-confinement?id=10594817).