

# Chômage temporaire

MISE À JOUR 16/03/2022 : NOUVELLES MESURES DE CHÔMAGE TEMPORAIRE JUSQU'AU 30/06/2022.

Je désire mettre une partie ou l'intégralité de mon personnel en chômage temporaire. Quelles formalités mon entreprise doit-elle assurer ?

## Chômage temporaire force majeure lié à la crise du Covid-19

### Pour quelles entreprises ?

Toutes les entreprises qui doivent mettre leurs travailleurs en chômage temporaire pour cause de force majeure liée à la crise du coronavirus. Pour rappel, l'employeur doit notifier préalablement au travailleur son intention de le mettre en chômage temporaire pour force majeure.

### Que faire concrètement ?

Vous devez notifier au préalable les travailleurs concernés par cette mise en chômage temporaire pour force majeure.

Il est ensuite nécessaire de communiquer à l'Onem le nombre d'heures durant lesquelles vos travailleurs ont été en chômage au cours du mois via la déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ( [scénario 5](#)).

**Votre Secrétariat social s'en charge automatiquement à la fin de chaque mois, après le calcul de paie.**

**Aucune autre démarche particulière ne doit être effectuée.** Il n'est plus nécessaire de délivrer de formulaire C3.2.A à ses travailleurs, ni de notifier le premier jour ou le motif de la mise en chômage à l'Onem.

De leur côté, vos travailleurs introduisent une demande d'allocations à leur organisme de paiement via le **formulaire C.3.2-Travailleur corona ou C.3.2 – Travailleur corona événements**. Cette demande n'est à introduire qu'une seule fois.

En cas de chômage qui résulterait d'une mise en quarantaine ou fermeture d'établissement, le travailleur fournit immédiatement à son employeur :

- l'attestation de quarantaine
- **ou** la preuve valant d'attestation de quarantaine (par exemple : un sms émanant du contact tracing suite à un contact avec une personne à haut risque)
- **ou** l'attestation de fermeture corona, délivrée par l'établissement compétent et complétée et signée par le travailleur

## Chômage temporaire lié à la guerre en Ukraine

### Pour quelles entreprises ?

Toutes les entreprises qui doivent mettre leurs travailleurs en chômage temporaire pour cause de force majeure liée à la guerre en Ukraine (par exemple : *à cause d'une pénurie totale de matières premières à la suite d'un embargo commercial imposé, en raison de la perte d'une partie du marché des ventes ou de la restriction de la production due aux prix élevés de l'énergie*). Pour rappel, l'employeur doit notifier préalablement au travailleur son intention de le mettre en chômage temporaire pour force majeure.

## Que faire concrètement ?

L'intégralité du chômage temporaire dû au conflit en Ukraine peut être considéré, jusqu'au 30/06/2022 inclus, comme du chômage temporaire pour force majeure lié à la crise du Covid-19. La procédure simplifiée détaillée ci-dessus s'applique.

### Chômage temporaire non lié à la crise du Covid-19

Si vous devez mettre en chômage vos travailleurs pour une raison **indépendante du coronavirus** (pour cause d'intempéries, pour raisons économiques non liées à la crise, force majeure non liée au coronavirus...), **la procédure propre au type de chômage temporaire demandé reste d'application.**