

GROUP S | CORONAVIRUS : PROLONGATION DU CONGÉ DE QUARANTAINE JUSQU'AU 30 JUIN 2021

Les parents qui devront assurer la garde d'enfants car l'école, la crèche ou le centre d'accueil sont fermés ou encore parce que l'enfant est obligé de suivre des cours à distance ou qu'il doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison, pourront faire appel à du chômage temporaire pour force majeure jusqu'au 30 juin 2021.



Dans quelles situations ?

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, sans maintien de sa rémunération :

Lorsqu'un enfant mineur co-habitant avec lui :

- Ne peut pas aller à la crèche ou à l'école parce que la crèche, la classe ou l'école qu'il fréquente est fermée en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du virus ;
- Ou parce que l'enfant mineur est obligé de suivre des cours à distance ;
- Ou parce que l'enfant doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison afin de limiter la propagation du COVID.

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
- Ou ne peut plus bénéficier du service ou traitement intramural ou extramural organisé ou agréé par les communautés, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.

Le ministre d'emploi et l'ONEM ont entre-temps confirmé que le congé de quarantaine pouvait également être utilisé **pour s'occuper d'enfants mineurs dans les cas suivants** :

- Si les vacances scolaires sont prolongées par décision d'une communauté (comme ce fut le cas pour les écoles primaires et secondaires du 29 mars au 3 avril) ;
- Si les autorités ne ferment pas les écoles, mais conseillent fortement aux parents de garder leurs enfants à la maison (comme ce fut le cas pour les écoles maternelles et les crèches du 29/03 au 3/04) ;
- Si une colonie de vacances ou un accueil extrascolaire organisé est complètement ou partiellement annulé pendant les vacances de pâques. Le travailleur doit-il remplir certaines formalités vis-à-vis de l'employeur ?

Si le travailleur souhaite actionner ce droit, il devra en avertir immédiatement son employeur.

Il devra également lui remettre sans délai un certificat médical confirmant la quarantaine ou l'isolement de l'enfant, une recommandation de mise en quarantaine ou en isolement de l'enfant délivrée par une instance compétente ou une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées confirmant la fermeture de l'établissement concerné ou de la classe en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus. Cette attestation doit mentionner la période de fermeture.



Entre-temps, l'ONEM a prévu des modèles d'attestation :

- Si l'établissement est fermé ou passe à l'enseignement à distance, l'institution compétente doit compléter et signer la partie A du document « garde enfant fermeture corona ». Le travailleur doit ensuite compléter et signer lui-même la partie B, puis remettre le document complet à son employeur.

Ce document n'est pas nécessaire en cas de fermeture (totale ou partielle) des écoles suite à une mesure générale décidée par la Communauté compétente (par exemple, prolongation des vacances scolaires).

- Si l'enfant est mis en quarantaine, le travailleur doit compléter lui-même et signer le document « garde enfant quarantaine corona », y joindre le certificat de quarantaine et remettre le tout à son employeur.
- Si l'inscription de l'enfant pour une colonie de vacances ou pour l'accueil extrascolaire organisé pendant les vacances de Pâques est annulée, le travailleur doit fournir à l'employeur une « attestation de l'annulation de l'inscription de la colonie de vacances ou de l'accueil extrascolaire » délivrée par l'organisateur de la colonie de vacances annulée ou l'accueil organisé annulé.
- Si le travailleur donne suite à l'appel des autorités de ne pas laisser aller l'enfant à l'école maternelle ou à la crèche pendant la semaine précédant les vacances de Pâques et d'assurer lui-même la garde de l'enfant, il devra fournir une attestation « garde enfant fermeture corona » à l'employeur, uniquement si ce dernier le demande et pour démontrer que l'enfant est bien inscrit dans l'école. Dans la partie A de cette attestation, l'école maternelle ou la crèche doit seulement remplir la première rubrique.

L'employeur doit uniquement tenir ces documents à disposition dans l'entreprise en cas de contrôle de l'ONEM (voir ci-dessous). Ces documents ne doivent donc pas être transmis à l'ONEM.

L'employeur doit-il remplir certaines formalités vis-à-vis de l'ONEM ?

Jusqu'au 30 juin 2021, chaque employeur peut recourir à la procédure simplifiée de chômage temporaire causé par le coronavirus. Il devra uniquement introduire une DRS scénario 5 et pouvoir présenter l'attestation ou la recommandation de l'instance compétente en cas de contrôle de l'ONEM.

Pour combien de temps ?

Le travailleur peut bénéficier d'allocations de chômage temporaire durant toute la période couverte par l'attestation ou la recommandation délivrée par l'instance compétente.

À quelles allocations le travailleur aura-t-il droit ?

Le travailleur a droit à des allocations de chômage temporaire pour force majeure et à un supplément de 5,63€ par jour à charge de l'ONEM durant la période mentionnée sur l'attestation ou la recommandation. Le travailleur devra toutefois remplir les conditions d'admissibilités et d'indemnisation prévue par la législation sur le chômage.

Les deux parents peuvent-ils profiter en même temps de cette forme de chômage temporaire ?

Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, un seul parent peut exercer ce droit au chômage temporaire durant la même période.

Dans une situation d'hébergement alterné, ce droit ne peut être demandé que par le travailleur qui vit effectivement avec l'enfant pendant la période de fermeture, quarantaine...

Entrée en vigueur

Cette mesure temporaire est entrée en vigueur le 1er octobre 2020 et a été prolongée jusqu'au 30 juin 2021 inclus.

