

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES

LE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE CORONA PROLONGÉ JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2021

Le Gouvernement fédéral a décidé de prolonger la mesure chômage temporaire pour force majeure corona pour tous les employeurs.

Le régime assoupli est maintenu, cela signifie que :

- La notion de force majeure continue d'être appréciée simplement par l'ONEM (fermeture, manque de travail dû au coronavirus, quarantaine du travailleur, garde d'enfant en raison d'une fermeture d'école ou de quarantaine de l'enfant, ...).
- La procédure simplifiée pour déclarer le chômage via la DRS scénario 5 est prolongée.
- L'allocation s'élève à 70 % du salaire brut plafonné du travailleur (2.840,84 € par mois) majorée de 5,74 euros par jour de chômage. Le travailleur est dispensé de stage d'attente.

A ce stade, le Gouvernement ne s'est pas prononcé quant à la possibilité d'assimiler les jours de chômage temporaire corona pour le calcul des vacances annuelles et du pécule de vacances 2021, comme cela avait été le cas pour l'année 2020.

INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

En août 2021, le Bureau du Plan a annoncé le dépassement de l'indice-pivot. Ce dépassement signifie une augmentation automatique des rémunérations pour de nombreuses associations.

Dès le mois de septembre, le salaire des travailleurs qui perçoivent le RMMM (Revenu minimum moyen mensuel garanti au niveau fédéral) augmentera de 2%.

Concrètement :

- Pour les travailleurs âgés de 18 ans et plus : le RMMM est fixé à 1.658,23 €
- Pour les travailleurs âgés d'au moins 19 ans avec une ancienneté d'au moins 6 mois : 1.702,24 €
- Pour les travailleurs âgés d'au moins 20 ans avec une ancienneté d'au moins 1 an : 1.721,19 €

Pour les secteurs qui appliquent un régime d'indexation basé sur l'indice-pivot, l'indexation des salaires sera de +/- 2 % et s'appliquera, en fonction de la commission paritaire à laquelle l'employeur appartient, à partir du 1er septembre 2021 (CP 332) ou du 1er octobre 2021 (CP 318, CP 319, CP 329, CP 337).

Les secrétariats sociaux sont chargés d'établir les nouvelles grilles barémiques indexées.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE DE RELANCE TROISIÈME TRIMESTRE 2021

Afin d'encourager les employeurs dont les activités ont été touchées par la pandémie à moins recourir au chômage temporaire et/ou à engager de nouveaux collaborateurs, une réduction unique des cotisations patronales est prévue pour le troisième trimestre 2021.

Cette mesure vise tous les employeurs du secteur privé et ne s'applique que pour cinq travailleurs maximum par unité d'établissement.

Pour tout savoir concernant cette nouvelle mesure, rendez-vous sur [le site du Group S](#).

INONDATIONS ET CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'employeur a, jusqu'au 31 décembre 2021, la possibilité de mettre ses travailleurs au chômage temporaire pour force majeure pour autant que l'exécution du travail soit provisoirement devenue totalement impossible et au respect des conditions suivantes :

- L'exécution du travail est totalement impossible (ce qui n'est pas le cas si le travailleur peut par exemple télétravailler)
- L'exécution du travail est seulement temporairement impossible (suspension du contrat de travail)
- Aucun travail de remplacement n'est envisageable (par exemple des travaux de rangement)
- Le travailleur n'avait pas pour ce(s) jour(s) déjà pris congé ou de la récupération
- Le travailleur n'a pas droit à un salaire

Il vous est également possible de faire une tournante entre travailleurs de sorte à éviter une mise au chômage temporaire et continue du(des) même(s) travailleur(s) et ainsi minimiser son impact au niveau des vacances annuelles et de la prime de fin d'année.

En effet, le chômage temporaire pour force majeure est considéré comme étant une cause de suspension du contrat de travail qui impacte directement le travailleur au niveau des droits susmentionnés car la législation sur les vacances annuelles (VA) ne prévoit aucune assimilation pour les jours de chômage temporaire suite à une force majeure. Il en va de même pour la prime de fin d'année.

À ce stade, il n'est pas question d'une assimilation des jours de chômage inondation dans le calcul des VA.

Vous trouverez sur [le site de l'ONEM](#) de plus amples informations concernant les modalités procédurales.

RÉFORME APE : OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR PAR RAPPORT AU FOREM

En vue du démarrage de la réforme APE qui entrera en vigueur au 1er janvier 2022 et de la digitalisation des services proposés par le Forem, l'employeur doit obligatoirement se créer un compte « employeur » sur [le site du Forem](#).

À cet effet, vous allez recevoir (si ce n'est pas déjà le cas) un courrier du Forem dans lequel vous retrouverez un descriptif des étapes à suivre pour vous inscrire ainsi qu'un identifiant unique vous permettant de vous loguer sur la plateforme spécifiquement mise en place dans le cadre de la gestion des APE.

Le login transmis dans le courrier est d'application à partir du 1^{er} octobre. Vous ne devez pas créer un nouvel identifiant ni un nouveau mot de passe. Vous pouvez garder votre ancien accès.

Nous vous invitons à être attentif à ce courrier et à créer votre compte dans les délais à savoir, en décembre 2021 au plus tard.

ADAPTATION DU CODE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, CONCERNANT LES VISITES D'ENTREPRISE ET L'AVIS STRATÉGIQUE

Le 23 août 2021, l'arrêté royal du 14 août 2021 modifiant le code du bien-être au travail concernant les visites d'entreprise et l'avis stratégique a été publié au Moniteur belge. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Les modifications énumérées dans le présent arrêté royal se fondent sur un certain nombre de constatations faites par l'Inspection du Contrôle du bien-être au travail en ce qui concerne la mise en œuvre des visites d'entreprises et des avis stratégiques, ainsi que sur les propositions formulées dans l'avis n° 215 (publié le 31 juillet 2018) du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur [le site de l'UNISOC](#).