



FAQ CT à partir du 01.01.2023

Cette FAQ est constamment mise à jour sur la base des questions posées par le terrain.

Cette version a été actualisée le 15.12.2022

Sommaire :

Contexte général : quels seront les changements à partir du 01.01.2023 ?	4
<u>Fin des mesures d'accompagnement pour toutes les formes de chômage temporaire</u>	4
<i>Dois-je à nouveau remettre des cartes de contrôle numérotées C3.2A au travailleur à partir du 01.01.2023 ?</i>	4
<i>Dois-je à nouveau tenir à jour un livre de validation à partir du 01.01.2023 ?</i>	4
<i>À partir du 01.01.2023, dois-je à nouveau établir une DRS scénario 2 « Déclaration constat de droit au chômage temporaire ou à la suspension employés » afin de permettre au travailleur d'introduire une demande d'allocations ?</i>	5
<i>Le travailleur de plus de 65 ans qui bénéficie d'une pension, peut-il encore prétendre à des allocations de chômage temporaire à partir du 01.01.2023 ?</i>	5
<i>À partir du 01.01.2023, le travailleur doit-il introduire un formulaire C1 relatif à la déclaration de la situation personnelle et familiale ?</i>	5
Chômage temporaire pour causes économiques – régime général	7
Introduction : quels seront les changements à partir du 01.01.2023 ?	7
<u>Chômage temporaire pour causes économiques ouvriers et employés</u>	7
<i>Le délai souple de trois jours pour l'envoi de la communication du chômage économique prévu est-il supprimé à partir du 01.01.2023 ?</i>	7
<u>Chômage temporaire pour causes économiques ouvriers</u>	8
<i>La semaine de travail obligatoire peut-elle encore être située de manière flexible en cas de régime de suspension complète à partir du 01.01.2023 ?</i>	8
<i>Qu'en est-il des communications envoyées et ayant pris cours en 2022 et qui continuent à courir en 2023 ?</i>	8
<i>Qu'en est-il des communications envoyées en 2022, mais qui prennent cours en 2023 ?</i>	8
<u>Chômage temporaire pour causes économiques : employés</u>	9

<i>Les conditions préliminaires dérogatoires pour apporter la preuve qu'il s'agit d'une « entreprise en difficulté » sont-elles supprimées à partir du 01.01.2023 ?</i>	9
<i>Devez-vous introduire un nouveau formulaire C106A à partir du 01.01.2023 si vous êtes reconnu comme entreprise en difficultés sur la base des conditions préliminaires dérogatoires prévues dans le régime transitoire si la CCT ou le plan d'entreprise sur lequel vous vous êtes basé continue encore en 2023 ?</i>	9
<i>À partir de quand pouvez-vous envoyer la première communication de la suspension employés en raison d'un manque de travail si vous avez introduit le formulaire C106A auprès de l'ONEM ?</i>	9
<i>Un nouveau crédit commence-t-il à courir à partir du 01.01.2023 pour déterminer la durée de chômage autorisée ?</i>	10
Chômage temporaire pour causes économiques pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie	11
<i>Généralités</i>	11
<i>Jusque quand le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie s'applique-t-il ?</i>	11
<i>Le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie peut-il être instauré pour les ouvriers et les employés ?</i>	11
<i>Quelles sont les conditions pour pouvoir recourir au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?</i>	11
<i>Qu'entend-on par la notion de « valeur ajoutée » ?</i>	12
<i>Comment apporter la preuve que vous satisfaites aux conditions d'une entreprise grande consommatrice d'énergie si votre entreprise a seulement été créée récemment ?</i>	12
<i>Une entreprise de transport peut-elle être considérée comme une entreprise grande consommatrice d'énergie à la suite de l'augmentation des prix du diesel ou de l'essence ?</i>	12
<i>Dois-je introduire un nouveau formulaire C106A-ÉNERGIE si je souhaite continuer à avoir recours au régime de chômage temporaire Énergie au cours du premier trimestre de 2023 ?</i>	12
<i>Dois-je envoyer de nouvelles communications du chômage économique prévu si je souhaite avoir recours au régime en matière de chômage temporaire Énergie ?</i>	12
<i>À partir de quand puis-je envoyer la première communication électronique du chômage économique prévu ?</i>	13
<i>Un délai de communication souple s'applique-t-il pour l'envoi des communications du chômage économique prévu ?</i>	13
<i>Pouvez-vous passer immédiatement du régime de chômage temporaire pour causes économiques au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie sans prévoir de semaine de travail obligatoire ?</i>	13
<i>Puis-je fermer entièrement mon entreprise pendant une certaine période et solliciter du chômage temporaire Énergie pour mes travailleurs ?</i>	13
<i>Est-il possible que certains travailleurs relèvent du régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie et d'autres du régime ordinaire de chômage temporaire pour causes économiques ?</i>	14
<i>Puis-je décider de ne plus avoir recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie à partir de 2023 si j'y ai déjà eu recours au cours de 2022 ?</i>	14
<i>Y a-t-il des semaines de travail obligatoires pour les ouvriers si j'ai recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?</i>	14

<i>Le crédit pour les employés est-il réduit si vous avez recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?.....</i>	<i>14</i>
<i>Des intérimaires peuvent-ils être mis en chômage temporaire dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?.....</i>	<i>15</i>
<i>Qui effectue les formalités si les intérimaires sont mis en chômage temporaire dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?</i>	<i>15</i>
<i>Le travailleur doit-il d'abord prendre ses jours de repos compensatoire avant de pouvoir être mis en chômage temporaire dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?.....</i>	<i>15</i>
Chômage temporaire pour force majeure.....	17
<i>Est-il encore possible d'avoir recours au chômage temporaire pour force majeure à partir du 01.01.2023 si le travailleur doit rester chez lui pour la garde d'un enfant ?..</i>	<i>17</i>
<i>Est-il encore possible d'avoir recours au chômage temporaire pour force majeure due à une quarantaine à partir du 01.01.2023 si le travailleur doit lui-même se mettre en quarantaine ?</i>	<i>17</i>

Contexte général : quels seront les changements à partir du 01.01.2023 ?

À partir du 01.01.2023, un certain nombre de modifications entreront en vigueur :

- D'une part, un certain nombre de mesures qui ont été instaurées pendant la pandémie du coronavirus prendront fin définitivement le 31.12.2022 (voir [la communication](#) à ce sujet publiée sur le site de l'ONEM en date du 01.12.2022).
- D'autre part, les procédures et les délais pour l'instauration de chômage temporaire par manque de travail pour causes économiques changent aussi étant donné que le régime transitoire de chômage temporaire pour causes économiques prend fin le 31.12.2022.

Cela signifie donc qu'à partir du 01.01.2023, le régime légal de chômage temporaire pour causes économiques pour ouvriers et employés (tel que prévu à l'article 51 et à l'article 77/1 à 77/8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) s'applique à nouveau.

Seul le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie continue de s'appliquer jusqu'au 31.03.2023.

Fin des mesures d'accompagnement pour toutes les formes de chômage temporaire

Dois-je à nouveau remettre des cartes de contrôle numérotées C3.2A au travailleur à partir du 01.01.2023 ?

Oui. Vous devez à nouveau délivrer des cartes de contrôle numérotées C3.2A aux travailleurs que vous mettez en chômage temporaire à partir du 01.01.2023.

Vous devez délivrer la carte de contrôle C3.2A au plus tard le premier jour de chômage effectif du mois, sans que le travailleur en fasse la demande.

Si le chômage temporaire se poursuit le mois suivant, vous devez remettre une nouvelle carte de contrôle C3.2A au travailleur avant le premier jour de chômage effectif de ce mois.

À partir du premier jour de chômage et jusqu'à la fin du mois, le travailleur doit remplir la carte de contrôle C3.2A selon les instructions reprises sur cette carte. À la fin du mois, le travailleur doit remettre sa carte de contrôle C3.2A à son organisme de paiement (FGTB, CGSLB, CSC, CAPAC).

Étant donné qu'il s'agit de cartes de contrôle « numérotées », vous ne pouvez pas les imprimer vous-même. Vous pouvez obtenir des exemplaires vierges gratuitement auprès du bureau du chômage de l'ONEM. Vous pouvez aussi prendre contact avec votre secrétariat social pour commander des cartes de contrôle.

Pour le secteur de la construction, Constructiv délivre des cartes de contrôle nominatives C3.2A-CONSTRUCTION.

Dois-je à nouveau tenir à jour un livre de validation à partir du 01.01.2023 ?

Oui. Vous êtes tenu d'inscrire dans un livre de validation les cartes numérotées C3.2A que vous délivrez aux travailleurs.

Vous pouvez choisir entre un livre de validation électronique (voir www.socialsecurity.be) et un livre de validation papier.

Cette obligation vaut en cas de chômage temporaire pour causes économiques et de chômage temporaire pour intempéries.

Vous devez inscrire les cartes de contrôle dans le livre de validation au plus tard le jour où vous remettez les cartes aux travailleurs. Vous ne pouvez inscrire qu'une seule carte par travailleur et par mois dans le livre de validation.

Si vous utilisez un livre de validation papier pour la première fois, vous devez d'abord le faire valider par le bureau du chômage local de l'ONEM.

Pour plus d'informations, voir la feuille info n° [E20](#).

À partir du 01.01.2023, dois-je à nouveau établir une DRS scénario 2 « Déclaration constat de droit au chômage temporaire ou à la suspension employés » afin de permettre au travailleur d'introduire une demande d'allocations ?

Oui. C'est le cas, par exemple, si vous mettez le travailleur en chômage temporaire pour la première fois ou si le chômage temporaire est réinstauré pour la première fois après une modification de la fraction d'occupation (facteur Q/S).

À la fin de chaque mois, vous devez également envoyer une DRS scénario 5 « Déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire ou des heures de suspension employés », mais cette obligation existait également pendant la crise du coronavirus.

Le travailleur de plus de 65 ans qui bénéficie d'une pension, peut-il encore prétendre à des allocations de chômage temporaire à partir du 01.01.2023 ?

Non. À partir du 01.01.2023, le travailleur âgé de plus de 65 ans qui bénéficie d'une pension ne peut plus prétendre à des allocations de chômage temporaire.

À partir du 01.01.2023, le travailleur doit-il introduire un formulaire C1 relatif à la déclaration de la situation personnelle et familiale ?

Oui. Le travailleur doit à nouveau compléter un formulaire C1 – déclaration de la situation personnelle et familiale et, le cas échéant, déclarer l'exercice d'activités complémentaires ou la perception de revenus qui peuvent avoir une influence sur son droit aux allocations, étant donné que les mesures de cumul normales sont à nouveau applicables.

Le travailleur peut, pour ce faire, prendre contact avec son organisme de paiement.

Chômage temporaire pour causes économiques – régime général

Introduction : quels seront les changements à partir du 01.01.2023 ?

Le régime transitoire de chômage temporaire pour causes économiques (voir la feuille info [E4](#)) qui a été instauré à l'issue de la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure corona, prend fin le 31.12.2022.

Le régime légal est donc à nouveau applicable à partir du 01.01.2023, tant pour les ouvriers que pour les employés (article 51 et article 77/1 à 77/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

!!! Exception : Le régime spécial en matière de chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie (voir la feuille info [E5](#)) reste applicable jusqu'au 31.03.2023 (voir plus loin).

Chômage temporaire pour causes économiques ouvriers et employés

Le délai souple de trois jours pour l'envoi de la communication du chômage économique prévu est-il supprimé à partir du 01.01.2023 ?

Oui. Il en résulte que :

- Pour les communications envoyées à partir du 01.01.2023, le délai de communication légal de sept jours est à nouveau applicable (ou éventuellement un autre délai si un régime dérogatoire s'applique pour votre entreprise) ;
- Pour les communications envoyées au plus tard le 31.12.2022 le délai de communication raccourci de trois jours est encore applicable.

Il s'agit toujours de jours calendrier, le jour de la communication et le premier jour de chômage prévu ne sont pas pris en compte.

Exemple :

La communication est envoyée le lundi 02.01.2023 -> le régime peut entrer en vigueur le mardi 10.01.2023 (7 jours calendrier plus tard).

La communication est envoyée le vendredi 30.12.2022 -> le régime peut entrer en vigueur le mardi 03.01.2023 (3 jours calendrier plus tard).

Remarque : Si vous envoyez avant le 31.12.2022 une communication électronique dont la date d'entrée en vigueur est située en 2023, il se peut que vous receviez un message d'avertissement selon lequel le délai d'introduction est dépassé. Vous pouvez exceptionnellement ignorer ce message d'avertissement. Si le bureau du chômage de l'ONEM reçoit un message d'erreur, celui-ci peut alors être également ignoré (shift F1).

Chômage temporaire pour causes économiques ouvriers

La semaine de travail obligatoire peut-elle encore être située de manière flexible en cas de régime de suspension complète à partir du 01.01.2023 ?

Non. À partir du 01.01.2023, il ne sera plus possible d'instaurer une suspension complète pour 8, respectivement 12 semaines, suivies de 2, respectivement 3 semaines de reprise du travail.

À partir du 01.01.2023, si la durée de suspension légale est atteinte (4 semaines de suspension complète ou 3 mois de travail à temps partiel), vous devez instaurer une semaine de travail obligatoire avant qu'un nouveau régime puisse entrer en vigueur. Si un régime dérogatoire instauré par AR pour votre secteur prévoit une durée de suspension plus longue, c'est celle-ci qui s'applique.

Qu'en est-il des communications envoyées et ayant pris cours en 2022 et qui continuent à courir en 2023 ?

Si la **date de début** du régime se situe encore en **2022**, le délai dérogatoire du régime transitoire s'applique encore jusqu'à la fin du régime.

Exemple :

Le jeudi 15.12.2022, vous envoyez une communication dans laquelle vous demandez une suspension complète pour 4 semaines (du lundi 19.12.2022 au vendredi 13.01.2023 inclus) immédiatement à la suite de 8 semaines de suspension complète. Cette communication peut encore être acceptée étant donné qu'au moment où commence le régime (le lundi 19.12.2022), le régime transitoire est encore applicable. À l'issue du régime, vous devez d'abord instaurer une semaine de travail obligatoire (du 16.01.2023 au 20.01.2023 inclus) (pas trois semaines de travail) avant de pouvoir demander un nouveau régime.

Qu'en est-il des communications envoyées en 2022, mais qui prennent cours en 2023 ?

Si la **date de début** du régime est située en **2023**, les délais légaux s'appliquent à nouveau (ou les délais dérogatoires s'ils s'appliquent dans votre entreprise).

Par exemple :

Le jeudi 29.12.2022, vous envoyez une communication pour une suspension complète qui prend cours le lundi 02.01.2023 -> ce régime peut être demandé pour 4 semaines au maximum, suivies par une semaine de travail obligatoire (sauf si une durée dérogatoire maximale s'applique pour votre entreprise).

Chômage temporaire pour causes économiques : employés

Les conditions préliminaires dérogatoires pour apporter la preuve qu'il s'agit d'une « entreprise en difficulté » sont-elles supprimées à partir du 01.01.2023 ?

Oui. Les conséquences sont les suivantes :

- à partir du 01.01.2023, vous ne pouvez plus invoquer le trimestre correspondant de **2019** pour apporter la preuve d'une diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes d'au moins 10 % ;
- si vous invoquez au moins 10 % de chômage temporaire au cours du trimestre ONSS précédant l'envoi du formulaire C106A, vous ne pouvez plus invoquer les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie du coronavirus ou de la guerre en Ukraine (jours DmfA code 77).

À partir du 01.01.2023, vous devrez donc à nouveau satisfaire aux conditions préliminaires générales telles que prévues à l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (voir la feuille info [E54](#)). Par conséquent, vous pourrez seulement encore invoquer le trimestre correspondant des deux dernières années calendrier pour prouver qu'il y a au moins 10 % de diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes et l'on tiendra uniquement compte des jours de chômage temporaire pour causes économiques (jours DmfA code 71) pour prouver qu'il y a au moins 10 % de chômage temporaire.

Devez-vous introduire un nouveau formulaire C106A à partir du 01.01.2023 si vous êtes reconnu comme entreprise en difficultés sur la base des conditions préliminaires dérogatoires prévues dans le régime transitoire si la CCT ou le plan d'entreprise sur lequel vous vous êtes basé continue encore en 2023 ?

Non. Vous pouvez continuer à avoir recours au régime de suspension employés en raison d'un manque de travail jusqu'à la fin de la CCT ou du plan d'entreprise.

Si, à l'issue de la CCT ou du plan d'entreprise, vous souhaitez continuer à avoir recours au régime de suspension employés en raison d'un manque de travail, vous devez introduire un nouveau formulaire [C106A](#) dans lequel vous apportez la preuve que vous satisfaites aux conditions préliminaires générales.

À partir de quand pouvez-vous envoyer la première communication de la suspension employés en raison d'un manque de travail si vous avez introduit le formulaire C106A auprès de l'ONEM ?

Si vous introduisez un formulaire C106A auprès du bureau du chômage de l'ONEM compétent, sur lequel vous apportez la preuve que vous remplissez les conditions préliminaires générales, vous pouvez envoyer la première communication de suspension employés dès que l'ONEM vous aura informé que les conditions préliminaires sont acceptées.

Un nouveau crédit commence-t-il à courir à partir du 01.01.2023 pour déterminer la durée de chômage autorisée ?

Oui. Un crédit par année calendrier (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de travail à temps partiel) s'applique pour les employés. À partir du 01.01.2023, un nouveau crédit de 16 semaines de suspension complète ou de 26 semaines de travail à temps partiel commence à courir pour chaque employé qui est mis en chômage temporaire pour causes économiques (voir la feuille info [E55](#)).

Chômage temporaire pour causes économiques pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie

Généralités

Le régime particulier de chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie est plus souple sur certains points que le régime légal de chômage temporaire pour causes économiques.

Avant de pouvoir recourir au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie, vous devez démontrer que vous satisfaites à la définition d'une entreprise grande consommatrice d'énergie.

Ensuite, les assouplissements suivants s'appliquent : un délai de communication raccourci s'applique pour l'envoi des communications du chômage économique prévu et il n'y a pas de semaines de travail obligatoires si la durée de suspension maximale est atteinte.

Le travailleur mis en chômage temporaire dans ce régime particulier perçoit une allocation de chômage dont le montant est égal à 70 % (au lieu de 65 %) de sa rémunération moyenne plafonnée.

En plus de son allocation de chômage, le travailleur perçoit, pour chaque journée où il est mis en chômage temporaire, un supplément de 6,47 euros (montant indexé). Ce supplément est payé par l'employeur ou peut être entièrement ou partiellement pris en charge par un Fonds de sécurité d'existence.

Pour plus d'informations, voir la feuille info [E5](#).

Jusque quand le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie s'applique-t-il ?

Vous pouvez avoir recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie du **01.10.2022 au 31.03.2023**.

Le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie peut-il être instauré pour les ouvriers et les employés ?

Oui. Une procédure uniforme s'applique pour les ouvriers et les employés.

Quelles sont les conditions pour pouvoir recourir au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?

Vous devez pouvoir démontrer :

- que l'achat de produits énergétiques pour l'année calendrier 2021 représente au moins 3 % de la valeur ajoutée

ou

- que, pour le trimestre précédant celui où vous avez recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie, la facture définitive d'énergie a doublé par rapport à la facture définitive d'énergie pour le même trimestre de l'année précédente.

Vous devez introduire au préalable un formulaire [C106A-ÉNERGIE](#) auprès du bureau du chômage compétent de l'ONEM, dans lequel vous déclarez sur l'honneur que vous répondez à la définition d'une entreprise grande consommatrice d'énergie.

Qu'entend-on par la notion de « valeur ajoutée » ?

L'on entend par « valeur ajoutée », la différence entre les montants totaux suivants :

- Le montant total du chiffre d'affaires, augmenté des autres produits d'exploitation, de la production en stock et des actifs fixes produits (à l'exclusion des subsides d'exploitation et des montants compensatoires)
 - Le montant total de l'acquisition de biens commerciaux, de matières premières et auxiliaires, augmenté de l'acquisition de services et de biens divers
-

Comment apporter la preuve que vous satisfaites aux conditions d'une entreprise grande consommatrice d'énergie si votre entreprise a seulement été créée récemment ?

Vous pouvez apporter la preuve que votre facture définitive d'énergie a doublé au moyen de la facture d'énergie que vous auriez payée au trimestre correspondant de l'année précédente, sur la base des prix en vigueur à ce moment-là.

Une entreprise de transport peut-elle être considérée comme une entreprise grande consommatrice d'énergie à la suite de l'augmentation des prix du diesel ou de l'essence ?

Oui. D'autres produits énergétiques que le gaz naturel et l'électricité, comme le diesel et l'essence, peuvent aussi être pris en considération pour démontrer que l'achat de produits énergétiques constitue au moins 3 % de la valeur ajoutée de l'année calendrier 2021.

Dois-je introduire un nouveau formulaire C106A-ÉNERGIE si je souhaite continuer à avoir recours au régime de chômage temporaire Énergie au cours du premier trimestre de 2023 ?

Non. Le formulaire C106A-ÉNERGIE a pour but de constater de manière formelle que vous répondez aux conditions d'application du régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie. Cela a été fait lors de la première introduction du formulaire.

En cas de nouveau chômage temporaire Énergie au cours du premier trimestre 2023, vous ne devez donc pas introduire à nouveau un formulaire C106A-ÉNERGIE auprès de l'ONEM.

Dois-je envoyer de nouvelles communications du chômage économique prévu si je souhaite avoir recours au régime en matière de chômage temporaire Énergie ?

Oui. Réglementairement parlant, il n'est pas possible de passer du régime ordinaire de chômage temporaire pour causes économiques au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie sans que de nouvelles communications du chômage économique prévu soient envoyées.

L'ONEM vérifiera, pour chaque communication du chômage économique prévu envoyée à partir du 01.10.2022, si vous avez introduit un formulaire C106A-ÉNERGIE auprès de l'ONEM.

Si c'est bien le cas, toutes les communications envoyées après l'approbation du formulaire C106A-ÉNERGIE par l'ONEM relèvent du régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie.

À partir de quand puis-je envoyer la première communication électronique du chômage économique prévu ?

Vous pouvez envoyer la première communication électronique du chômage économique prévu dans le cadre du régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie dès que l'ONEM vous aura informé de l'approbation du formulaire C106A-ÉNERGIE.

Un délai de communication souple s'applique-t-il pour l'envoi des communications du chômage économique prévu ?

Oui. Un délai de communication raccourci de trois jours calendrier s'applique jusqu'au **31.03.2023**.

Pouvez-vous passer immédiatement du régime de chômage temporaire pour causes économiques au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie sans prévoir de semaine de travail obligatoire ?

Oui. Si les formalités ont été accomplies (introduction préalable du formulaire C106A-ÉNERGIE et envoi d'une (nouvelle) communication du chômage économique prévu après l'approbation du formulaire C106A-ÉNERGIE par l'ONEM), vous pouvez passer immédiatement au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie. Les éventuelles semaines de travail obligatoires sont supprimées.

Exemple :

Dans le cadre du régime transitoire en matière de chômage temporaire pour causes économiques, vous avez instauré une suspension complète pour huit semaines. Si votre entreprise est reconnue comme étant grande consommatrice d'énergie, vous pouvez solliciter, immédiatement après la période de 8 semaines, une suspension complète de 4 semaines dans le cadre du régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie, sans d'abord instaurer une semaine de travail obligatoire.

Puis-je fermer entièrement mon entreprise pendant une certaine période et solliciter du chômage temporaire Énergie pour mes travailleurs ?

Oui. Si vous décidez d'arrêter entièrement la production et de fermer parce que, sinon, vous produiriez à perte, vous pouvez aussi avoir recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie.

Est-il possible que certains travailleurs relèvent du régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie et d'autres du régime ordinaire de chômage temporaire pour causes économiques ?

Oui. Le régime applicable dépend de la date d'envoi des communications du chômage économique prévu :

- Les communications du chômage économique prévu envoyées avant l'approbation du formulaire C106A-ÉNERGIE par l'ONEM et auxquelles l'on n'a pas mis fin, continuent à courir et à relever du régime général de chômage temporaire pour causes économiques.
 - Toutes les communications du chômage économique prévu envoyées après l'approbation par l'ONEM du formulaire C106A-ÉNERGIE relèvent du régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie. Le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie s'applique alors à tous les travailleurs mentionnés dans ces communications.
-

Puis-je décider de ne plus avoir recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie à partir de 2023 si j'y ai déjà eu recours au cours de 2022 ?

Oui. Vous devez en informer l'ONEM afin qu'elle puisse mettre fin à la reconnaissance comme entreprise grande consommatrice d'énergie. Toutes les nouvelles communications en matière de chômage temporaire envoyées après la fin de la reconnaissance comme entreprise grande consommatrice d'énergie relèvent alors à nouveau du régime ordinaire en matière de chômage temporaire pour causes économiques. L'on peut mettre fin aux éventuelles communications en cours qui relèvent encore du régime particulier de chômage temporaire Énergie.

Y a-t-il des semaines de travail obligatoires pour les ouvriers si j'ai recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?

Non. Vous pouvez solliciter des régimes successifs de suspension complète (pour quatre semaines) ou de grande suspension (pour trois mois) sans devoir d'abord instaurer une semaine de travail. Il n'y a pas de semaines de travail obligatoires dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie.

Le crédit pour les employés est-il réduit si vous avez recours au régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?

Non. Il ne s'agit pas d'un crédit par année calendrier (16 semaines de suspension complète ou 26 semaines de travail à temps partiel).

Des intérimaires peuvent-ils être mis en chômage temporaire dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?

Oui. Il s'agit d'un régime spécial de chômage temporaire pour causes économiques. Les mêmes conditions sont donc d'application. Cela signifie, entre autres, que l'intérimaire doit avoir été occupé dans le cadre de contrats hebdomadaires successifs, avoir une ancienneté de trois mois chez le même utilisateur et être mis en chômage temporaire en même temps que les travailleurs fixes.

Qui effectue les formalités si les intérimaires sont mis en chômage temporaire dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?

- Le formulaire C106A-ÉNERGIE est introduit par l'**utilisateur**, étant donné que c'est ce dernier qui doit prouver qu'il remplit les conditions d'une entreprise grande consommatrice d'énergie.
- L'**agence d'intérim** envoie la communication du chômage économique prévu.
- L'**agence d'intérim** envoie la communication du premier jour de chômage effectif.
- L'**agence d'intérim** envoie la DRS scénario 5 et doit obligatoirement indiquer le numéro BCE de l'utilisateur dans la zone 00131 NUMÉRO D'ENTREPRISE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE, de sorte que l'organisme de paiement puisse vérifier si l'intérimaire est occupé auprès d'un utilisateur reconnu comme entreprise grande consommatrice d'énergie.

Remarques :

- Si l'agence d'intérim a omis de mentionner le numéro BCE de l'entreprise utilisatrice dans la DRS scénario 5, cela peut être corrigé par l'introduction d'une DRS scénario 5 rectificative ;
 - Si l'intérimaire a reçu seulement 65 % d'allocations de chômage au lieu de 70 % parce que l'organisme de paiement n'était pas au courant de son occupation dans une entreprise grande consommatrice d'énergie, il peut demander à l'agence d'intérim de lui fournir une attestation confirmant qu'il est occupé au sein d'une entreprise grande consommatrice d'énergie. L'intérimaire peut alors introduire cette attestation auprès de son organisme de paiement.
-

Le travailleur doit-il d'abord prendre ses jours de repos compensatoire avant de pouvoir être mis en chômage temporaire dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie ?

Oui. Le régime spécial en matière de chômage temporaire énergie est assimilé, en ce qui concerne les droits des travailleurs, au chômage temporaire par manque de travail résultant de causes économiques tel que prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par conséquent, les articles 51bis et 77/5 de la loi précitée s'appliquent et le travailleur doit d'abord prendre les jours de repos compensatoire entièrement acquis (à la suite de la prestation d'heures supplémentaires, de

travail du dimanche...) avant de pouvoir être mis en chômage temporaire dans le régime spécial en matière de chômage temporaire Énergie.

Chômage temporaire pour force majeure

Est-il encore possible d'avoir recours au chômage temporaire pour force majeure à partir du 01.01.2023 si le travailleur doit rester chez lui pour la garde d'un enfant ?

Non. Il s'agit du principe du « droit de s'absenter » légalement prévu (indemnisé sous la forme de chômage temporaire) pour garder un enfant à la suite de la fermeture d'une école, d'une crèche ou d'une institution ou à la suite d'une quarantaine de l'enfant résultant d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.

Ce principe est prévu à l'article 12 de la loi du 30 juillet 2022 portant des dispositions diverses en matière de chômage temporaire. Cette loi expire le 31.12.2022 et n'est pas prolongée.

Est-il encore possible d'avoir recours au chômage temporaire pour force majeure due à une quarantaine à partir du 01.01.2023 si le travailleur doit lui-même se mettre en quarantaine ?

Oui. Le chômage temporaire pour force majeure à la suite de la quarantaine du travailleur lui-même, relève de la définition normale de la force majeure.

Cette possibilité d'indemnisation en chômage temporaire pour force majeure continue donc d'exister après le 31.12.2022, pour autant que le travailleur ne puisse pas télétravailler et qu'il ne soit pas inapte au travail au sens de la législation AMI.

Cela signifie que l'employeur doit envoyer une communication électronique du chômage temporaire pour force majeure à l'ONEM en y joignant l'attestation de quarantaine prouvant la force majeure.

Remarque : Le chômage temporaire pour force majeure n'est pas possible pour l'intérimaire si la quarantaine de l'intérimaire rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail.