

Carnet de crise # 17.

La crise sanitaire révèle les faiblesses de la protection sociale des travailleurs précaires au chômage

La crise sanitaire causée par le COVID-19 porte un coup dur à l'activité économique en Belgique. Le 8 avril 2020, la Banque nationale et le Bureau fédéral du Plan ont estimé que, suite à la crise, « le PIB réel de l'économie belge pourrait se contracter de 8% en 2020 » dans un scénario où le confinement actuel serait maintenu pour une durée totale de 7 semaines¹. De nombreuses entreprises se voient dans l'impossibilité de poursuivre leurs activités, soit parce que leur carnet de commandes s'effondre, soit parce qu'elles sont obligées de cesser leurs activités en raison des règles qui visent à endiguer la propagation du COVID-19.

Dans ce carnet de crise, nous nous intéresserons au chômage temporaire, qui est un des principaux outils mobilisés par les autorités pour adoucir les effets de la crise actuelle pour les travailleurs et les entreprises.

Nous commencerons par expliquer pourquoi le chômage temporaire est un outil de choix pour atténuer les conséquences économiques et sociales de la crise actuelle (1).

Nous montrerons ensuite qu'à la base, le chômage temporaire ne permet pas de protéger efficacement les travailleurs occupés dans le cadre de formes de travail précaire, comme le travail intérimaire, les flexi-jobs ou les titres-services mais qu'il a été procédé à des adaptations temporaires dans le cadre de la crise afin d'assurer à ces travailleurs une certaine protection. Dès lors, la crise sanitaire actuelle joue un rôle de révélateur des déficiences de la protection sociale contre le chômage des travailleurs précaires (2).

Dans une dernière section, nous expliquerons que les déficiences révélées par la crise sont symptomatiques d'un mécanisme de « double peine » qui affecte les travailleurs précaires tant pendant les crises comme celle que nous vivons aujourd'hui qu'en dehors de ce contexte. En effet, lorsqu'ils sont au travail, les travailleurs précaires ne bénéficient pas (ou moins) de certaines règles protectrices du droit du travail (par exemple, la limitation des contrats de travail à durée déterminée successifs) et, en plus, lorsqu'ils sont privés de travail, ils sont moins bien protégés que les travailleurs « ordinaires ». Nous inviterons donc les pouvoirs publics à se fonder sur les enseignements que la crise actuelle permet de tirer pour améliorer durablement, et pas seulement conjoncturellement, la protection des travailleurs précaires (3).

1. Le chômage temporaire : le « bazooka » anti-COVID-19

Le chômage temporaire est un mécanisme privilégié pour atténuer les conséquences économiques de la situation actuelle, tant pour les entreprises que pour les travailleurs. D'un côté, il permet à l'entreprise de suspendre le contrat de travail de ses travailleurs, ce qui lui évite de devoir choisir entre les payer à ne rien faire ou bien les licencier. De l'autre, il permet aux travailleurs de conserver leur emploi, tout en percevant un revenu de remplacement, des allocations de chômage temporaire, de la part des pouvoirs publics. Plus généralement, le chômage temporaire permet de soutenir l'économie en maintenant (partiellement) le revenu des travailleurs et donc, leur capacité à consommer et en permettant aux entreprises de reprendre facilement leurs activités une fois la crise passée, puisque les contrats de travail qui les liaient aux travailleurs ont « survécu » à la crise².

Au vu des avantages que présente ce système, il n'est pas étonnant qu'il figure en bonne place dans les dispositifs adoptés par de nombreux Etats pour répondre à la crise sanitaire et économique actuelle.

Ainsi, le ministère français de l'Emploi a annoncé que, face à la crise du COVID-19, il a été décidé de « transformer structurellement le dispositif d'activité partielle [qui est l'équivalent du système de chômage temporaire en Belgique] pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe »³. Un décret du 25 mars 2020 et une ordonnance du 27 mars 2020 ont, entre autres, simplifié la procédure permettant aux entreprises de bénéficier du régime d'activité partielle et prévu une augmentation de l'intervention de l'Etat dans la rémunération des heures de travail « perdues »⁴.

De même, en Allemagne, une loi a été adoptée pour faciliter l'accès au système de chômage temporaire dénommé *Kurtzarbeit*⁵. Celle-ci prévoit notamment que les entreprises peuvent demander de bénéficier du chômage temporaire lorsque 10% de leur personnel est concerné par un manque de travail alors qu'auparavant, le manque de travail devait concerner au moins un tiers des effectifs. Le ministre des Finances allemand a présenté le renforcement du *Kurtzarbeit* comme un des piliers du « bazooka » anti-COVID 19 dont l'Allemagne s'est armée pour faire face à la crise⁶.

La Belgique ne fait pas exception.

Celle-ci a renforcé pendant la crise sanitaire un système de chômage temporaire préexistant. Avant d'analyser comment ce système a été renforcé, nous ouvrons une petite parenthèse afin de décrire les principales caractéristiques de celui-ci.

Le chômage temporaire doit être distingué du chômage ordinaire (appelé "chômage complet" dans la réglementation). Le chômage ordinaire vise à indemniser les travailleurs qui sont totalement privés de travail, c'est-à-dire ceux dont le contrat de travail a été rompu. Par conséquent, les chômeurs ordinaires sont tenus de chercher activement un nouvel emploi et d'accepter un emploi convenable qui leur serait offert pendant le chômage. Pour pousser les chômeurs ordinaires à retrouver un nouvel emploi, leurs allocations sont "dégressives", ce qui signifie qu'elles diminuent avec le temps.

Le chômage temporaire, lui, bénéficie à des travailleurs dont le contrat de travail n'a pas été rompu mais simplement suspendu pour un motif spécifiquement visé par la réglementation. Les motifs de suspension qui ouvrent le droit au chômage temporaire sont variés et ne sont pas limités à des crises économiques ou sanitaires majeures. Il s'agit, par exemple, d'intempéries, de difficultés économiques ou encore de grèves. Evidemment, comme le chômeur temporaire n'a pas perdu son emploi, il n'est pas tenu d'en chercher un et le montant de son allocation n'est pas dégressif. En dehors de la crise actuelle, cette indemnité s'élève à 65% de la rémunération perdue (plafonnée à 2.754,76 EUR).

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, deux motifs de chômage temporaire étaient, *a priori*, pertinents.

Il s'agit, premièrement, du chômage temporaire pour raisons économiques. Comme son nom l'indique, celui-ci s'applique lorsque l'employeur parvient à démontrer qu'il ne peut pas maintenir le travail dans son entreprise pour des raisons économiques (par exemple, effondrement du carnet de commandes).

Deuxièmement, le chômage temporaire pour force majeure peut également être mobilisé dans le cadre de la crise actuelle. Pour ouvrir le droit au chômage temporaire pour force majeure, l'employeur doit démontrer (preuve à l'appui), l'existence d'un « événement soudain et imprévisible, indépendant de la volonté des parties et qui rend l'exécution du contrat de travail momentanément et totalement impossible »⁷. Ainsi, classiquement, le chômage temporaire pour force majeure peut être invoqué en cas de fermeture en raison de travaux sur la voie publique.

Nous refermons désormais la parenthèse visant à présenter le système belge de chômage temporaire et passons à l'analyse de son renforcement dans le cadre de la crise sanitaire. Pour y faire face, le chômage temporaire a notamment été renforcé sur les points suivants⁸.

- La procédure permettant de bénéficier du chômage temporaire a été simplifiée. D'ordinaire, l'entreprise est tenue de fournir des explications circonstanciées pour démontrer qu'il lui est impossible de poursuivre ses activités. Pendant la crise, l'ONEm considère que « l'intégralité du chômage temporaire imputable au coronavirus peut être considérée comme du chômage temporaire pour force majeure »⁹. L'entreprise peut se contenter de mentionner que la suspension du contrat de travail est due au COVID-19, pour que le chômage temporaire pour force majeure soit accepté.
- Le chômage temporaire est étendu aux travailleurs qui sont assignés à domicile parce qu'un proche est contaminé par le COVID-19.
- Le montant de l'indemnité perçue par le travailleur est revu à la hausse. Celui-ci passe de 65% à 70% de la rémunération (plafonnée) du travailleur. Par ailleurs, l'ONEm verse un complément journalier de 5,63 EUR par jour de chômage temporaire aux travailleurs. Dans le cas d'un travailleur dont la rémunération correspond au plafond de 2754,76 EUR bruts, le total de l'allocation et du complément journalier atteindra un total de 2074,80 EUR bruts (1928,42 EUR d'allocations et 146,38 EUR de complément) par mois, soit environ 75 % de sa rémunération ordinaire.
- Les jours de chômage temporaire pour force majeure entrent en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances du travailleur concernés.

Notons que ce n'est pas la première fois que la Belgique mobilise l'outil du chômage temporaire pour faire face à une crise grande ampleur. Ainsi, le chômage temporaire pour raisons économiques avait été étendu aux employés pour faire face aux conséquences de la crise financière de 2008, alors qu'avant, celui-ci ne s'appliquait qu'aux ouvriers¹⁰. De même, les attentats terroristes du 22 mars 2016 ont été reconnus comme un cas de force majeure ouvrant le droit au chômage temporaire et les jours chômés suite à ces attentats ont été assimilés à des jours de travail pour le calcul des péculs de vacances¹¹. Dans son avis n° 2159 du 18 mars 2020 le Conseil national du travail a d'ailleurs rappelé que « le chômage temporaire fonctionne, du point de vue macroéconomique, comme un stabilisateur, tout comme il l'a fait après la crise financière de 2008 ou à la suite des attentats terroristes de Bruxelles »¹².

2. Le travail précaire dans l'angle mort du chômage temporaire, jusqu'à la crise sanitaire

Certains travailleurs dont l'emploi est affecté par la crise actuelle sont néanmoins exclus, en pratique, de la couverture du chômage temporaire. En effet, l'application de ce système ne pose pas de difficultés lorsqu'il s'agit de couvrir des travailleurs sous contrat de travail ordinaire, c'est-à-dire, un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. En revanche, lorsqu'il s'agit de l'appliquer à des formes de travail précaire, comme le travail intérimaire ou les flexi-jobs, l'application du chômage temporaire se heurte à une série d'obstacles.

Illustrons ceci par quelques exemples.

Premier exemple : dans le cadre d'un contrat de *travail intérimaire*, le travailleur est engagé par une agence d'intérim qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour le compte de laquelle il

travaillera. En d'autres termes, l'intérimaire effectue des « missions » auprès d'un utilisateur. Ces missions sont nécessairement d'une durée limitée. En pratique, les intérimaires sont souvent engagés dans des contrats hebdomadaires, qui sont renouvelés de semaine en semaine en fonction des besoins de main-d'œuvre de l'entreprise utilisatrice. Ceci pose problème lorsqu'il s'agit de bénéficier du chômage temporaire. En effet, comme nous l'avons expliqué ci-dessus, le chômage temporaire suppose qu'un contrat de travail soit suspendu. Or, en temps de crise, le contrat de travail d'un intérimaire ne sera tout simplement pas renouvelé après son expiration. Dès lors, en l'absence de contrat de travail qui pourrait être suspendu pendant la crise, le travailleur intérimaire ne pourra pas prétendre au chômage temporaire¹³.

Les pouvoirs publics ont pris conscience du caractère inique de cette situation dans le contexte de la crise sanitaire actuelle. Pour la durée de la crise, l'ONEm accepte qu'un travailleur intérimaire bénéficie du chômage temporaire de la même manière que les travailleurs « fixes » de l'utilisateur lorsqu'il « peut être raisonnablement admis qu'ils reprendront le travail chez le même utilisateur après l'interruption de l'occupation suite au COVID-19 »¹⁴. Il s'agit d'un assouplissement clair des conditions d'accès au chômage temporaire qui vise précisément à permettre à un plus grand nombre de travailleurs intérimaires de bénéficier du dispositif.

Autre exemple : les travailleurs qui sont occupés dans le cadre *des flexi-jobs* se heurtent aux mêmes écueils. Les flexi-jobs sont une forme de relation de travail atypique introduite en 2015 spécialement pour le secteur de l'horeca et qui a été étendue en 2018 à une série d'autres secteurs comme le commerce alimentaire ou les grands magasins¹⁵. Dans le cadre d'un flexi-job, le travailleur et l'employeur signent un « contrat cadre », qui fixe les éléments de base de la relation de travail comme la fonction et le salaire de base. Néanmoins, ce contrat n'oblige pas l'employeur à faire appel au travailleur, ni le travailleur à accepter du travail. Il s'agit d'un contrat dit « à l'appel » : le travailleur ne prestera que s'il accepte de venir travailler quand l'employeur l'appelle. Ce n'est que si les parties conviennent de travailler qu'un contrat de travail naît entre elles. La loi précise que ce contrat ne doit pas nécessairement être écrit. En pratique, les travailleurs concernés peuvent être appelés à la journée selon les besoins de l'employeur, sans contrat de travail écrit. En cas de crise ou de fermeture, l'employeur cessera simplement de faire appel aux travailleurs flexi-jobs. Dans ce cas, il n'existe aucun contrat de travail qui pourrait être suspendu de façon à ce que le travailleur puisse bénéficier du chômage temporaire¹⁶.

Pour certains travailleurs qui n'ont pas accès au chômage temporaire, comme les travailleurs intérimaires qui ne bénéficient pas de l'interprétation plus souple de l'ONEm pendant la crise et les travailleurs en flexi-jobs, il est possible de bénéficier du chômage « ordinaire », qui s'applique en cas de perte d'emploi.

Néanmoins, le chômage ordinaire est moins avantageux que le chômage temporaire, et ce, pour de nombreuses raisons.

Tout d'abord, contrairement au chômage temporaire pour force majeure, le chômage ordinaire n'est octroyé que si le demandeur satisfait à une condition de stage, ce qui signifie qu'il doit avoir travaillé un certain nombre de jours dans les mois qui précèdent sa demande d'allocations de chômage¹⁷. Dès lors, les travailleurs qui n'ont pas accès au chômage temporaire et qui ne répondent pas à cette condition de stage, parce que leur passé de travail n'est pas suffisamment important, ne pourront pas non plus bénéficier du chômage ordinaire.

Par ailleurs, les montants octroyés en cas de chômage ordinaire sont moins élevés que les montants octroyés en cas de chômage temporaire. Ainsi, pendant la crise sanitaire, l'allocation de chômage temporaire pour force majeure s'élève, on l'a dit, à 70% de la rémunération perdue (plafonnée) à

laquelle s'ajoute un complément journalier de 5,63 EUR par jour de chômage tandis que pour le chômage ordinaire, l'allocation atteint un maximum de 65% de la rémunération perdue sans complément journalier. Par ailleurs, et surtout, en chômage ordinaire, tant le pourcentage de la rémunération couverte que le montant du plafond de la rémunération prise en compte sont dégressifs, ce qui signifie qu'ils diminuent avec le temps. La rapidité avec laquelle l'allocation de chômage diminue dépend de la situation familiale du chômeur (chefs de ménage, isolés ou cohabitants) et de l'importance du passé de travail.

Heureusement, le gouvernement fédéral annoncé son intention de « geler » la dégressivité des allocations de chômage ordinaire pour la durée de la crise sanitaire. La période du 1^{er} avril au 30 juin 2019 ne sera donc pas prise en compte pour réduire le montant de l'allocation des chômeurs ordinaires.

Néanmoins, même sans la dégressivité, les allocations prévues en cas de chômage ordinaire sont moins avantageuses que celles prévues en cas de chômage temporaire. En cas de chômage temporaire, l'allocation journalière varie entre 55,59 et 74,17 EUR (à laquelle il faut ajouter 5,63 EUR par jour) tandis qu'en cas de chômage ordinaire, l'allocation varie entre 40,86 et 68,87 EUR¹⁸.

Enfin, il faut y ajouter que, même lorsque certains travailleurs précaires ont accès au système de chômage temporaire tel qu'il a été renforcé pour faire face à la crise, celui-ci ne permet pas toujours de les protéger efficacement face à la crise que nous connaissons actuellement. Il s'agit en particulier des travailleurs à temps partiel qui travaillent selon des horaires comprenant insuffisamment d'heures pour leur permettre de disposer d'un revenu de remplacement satisfaisant. C'est notamment le cas des travailleurs actifs dans le secteur des titres-services, dans lequel les règles relatives aux contrats de travail à temps partiel ont été flexibilisées. Les travailleurs concernés combinent des horaires de travail réduits (21 heures en moyenne¹⁹) avec une rémunération peu élevée. Dans ces conditions, le chômage temporaire, qui ne représente qu'une fraction d'un salaire de base déjà très bas, ne permet pas aux travailleurs concernés de s'en sortir.

Cette situation a été largement dénoncée, notamment par les syndicats. Dans le même sens, le ministre de l'Emploi de la Région Bruxelles-Capitale déclarait au sujet des travailleurs actifs dans le secteur des titres-services que « leur salaire de base est très faible. Vivre ou survivre avec le chômage temporaire s'avère dès lors compliqué, voire impossible »²⁰.

Ce constat a amené les autorités compétentes à réagir. Au début du mois d'avril, la Région wallonne et la Région Bruxelles-Capitale ont adopté des mesures visant à permettre une meilleure indemnisation des travailleurs du secteur des titres-services.

Ainsi, afin de permettre aux entreprises de titres-services agréées de maintenir la rémunération de leurs travailleurs (et ainsi, éviter que ceux-ci ne tombent au chômage temporaire) même lorsqu'ils ne peuvent pas travailler, la Région wallonne a prévu par un arrêté du 31 mars 2020 l'octroi à ces entreprises d'une subvention de 14,86 EUR par heure rémunérée²¹. Dans le même ordre d'idées, la Région Bruxelles-Capitale vient d'annoncer l'octroi d'une indemnité supplémentaire de 2,5 EUR par heure de chômage temporaire aux travailleurs du secteur des titres-services. Cette indemnité sera versée par Sodexo, la société émettrice des titres-services, aux entreprises lesquelles verseront ensuite cette indemnité aux travailleurs.

3. Tirer les leçons de la crise pour éviter une double peine aux travailleurs précaires

Au regard de ce qui précède, il faut conclure que, en temps normal, les travailleurs précaires sont moins protégés par le système du chômage temporaire que les travailleurs ordinaires mais que les pouvoirs publics ont adopté des mesures pour réduire ces différences pendant la crise causée par le COVID 19.

Ces mesures de crise sont évidemment bienvenues. Néanmoins, il faut garder à l'esprit que les lacunes « colmatées » par ces mesures temporaires ne sont pas les seules qui préjudicient les travailleurs précaires et surtout qu'elles les affectent en dehors du contexte de crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui. Pour ce qui est du chômage temporaire, rappelons que cette mesure peut être activée pour de nombreuses raisons, par exemple dans le cadre d'intempéries, de difficultés économiques ou lorsqu'une entreprise doit fermer en raison de travaux publics²². Dans ces situations « courantes », la protection des travailleurs précaires souffre également des faiblesses que la crise sanitaire actuelle met en lumière de façon particulièrement aigue.

Pourtant, les dernières années, ces formes de travail particulièrement flexibles ont été activement promues, notamment sous le gouvernement Michel.

Ainsi, en 2018, lorsque le secteur des flexi-jobs a été étendu au-delà du secteur de l'Horeca, la mesure a été justifiée par la nécessité de « répondre aux besoins de main-d'œuvre flexible pendant les pics d'activité et réduire le coût salarial de cette main-d'œuvre flexible »²³.

Dans la même veine, la possibilité de faire appel à des travailleurs intérimaires a été récemment étendue aux services publics fédéraux. Cette extension a été décrite comme « une réponse aux besoins de travail qui demandent une solution rapide en vue de garantir la prestation des services »²⁴. La mesure a été saluée par le directeur général de Federgon (la fédération patronale du secteur de l'intérim) qui a souligné que « de nombreux employeurs du secteur public demandaient depuis très longtemps déjà la possibilité de recourir au travail intérimaire, car ils ont besoin, au même titre que toute autre organisation, d'avoir un accès rapide et flexible au marché du travail »²⁵.

Le gouvernement fédéral semble également considérer le travail précaire comme un outil de choix pour faire face à la crise actuelle. Ainsi, le gouvernement fédéral a annoncé sa décision de permettre aux entreprises des secteurs essentiels de conclure, sans limitation, des contrats à durée déterminée successifs et des contrats de travail étudiants (qui constituent une part substantielle du contingent des intérimaires)²⁶.

On l'a compris, le travail précaire et la flexibilité qu'il offre sont considérés comme une nécessité économique. Le travail précaire répond à une nécessité perçue de « flexibiliser le marché du travail ». Plus particulièrement, il semble qu'il s'agit de faire bénéficier les entreprises d'une « flexibilité externe » leur permettant de mobiliser une main d'œuvre peu coûteuse en dehors de leurs travailleurs « fixes » pour réagir rapidement aux sollicitations du marché et à des difficultés organisationnelles²⁷.

Afin de permettre cette flexibilité, les travailleurs précaires sont moins bien protégés par le droit du travail que les travailleurs ordinaires. Ainsi, nous l'avons vu, les travailleurs sous contrat de travail intérimaire ou flexi-jobs peuvent être recrutés dans une succession de « mini-contrats » pour des missions de courte durée et les travailleurs dans le secteur des titres-services peuvent être engagés dans des horaires prévoyant un nombre relativement faible d'heures de travail.

Dans ces conditions, il nous semble contradictoire que les travailleurs précaires qui permettent à l'économie de bénéficier de la flexibilité dont elle aurait besoin soient moins bien protégés que les travailleurs « ordinaires » lorsqu'ils sont privés de travail, que ce soit dans le cadre d'une crise

exceptionnelle ou dans des cas plus « ordinaires » (difficultés économiques, intempéries, fermeture pour cause de travaux publics, etc.)²⁸.

De ce fait, les travailleurs précaires subissent une « double peine ». Premièrement, au nom de la nécessité de flexibiliser le marché du travail, ils se trouvent dans une relation de travail plus instable que les travailleurs ordinaires. Deuxièmement, lorsqu'ils sont privés de travail, cette instabilité est insuffisamment prise en compte par les mécanismes de protection sociale dont ils sont souvent exclus *de facto*. Même dans le cadre d'une crise comme celle que nous connaissons actuellement, les principales mesures prises pour atténuer l'impact de la crise bénéficient donc avant tout aux travailleurs bien intégrés sur le marché du travail, dans le cadre d'un contrat de travail « fixe » à durée indéterminée²⁹.

Une fois l'urgence sanitaire et économique passée, il appartiendra aux pouvoirs publics de prendre des mesures permettant de supprimer durablement les faiblesses structurelles de la protection sociale des travailleurs précaires que la crise aura permis de mettre en lumière. La crise aura eu le « mérite » de prouver que des solutions existent.

Amaury Mechelynck, Chercheur Doctorant à l'ULB (bourse FRESH)

¹ Voy. BANQUE NATIONALE BELGE et BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, *Impact économique de la crise sanitaire « Covid-19 » : un scénario*, 2020, [en ligne](#).

² Pour cet aperçu des avantages du chômage temporaire nous nous basons sur la présentation de V. DE STEFANO, *Labour and social protection in times of COVID-19*, mise [en ligne](#) le 3 avril 2020.

³ Voy. l'annonce faite le 2 avril 2020 par le ministère du Travail français, [en ligne](#) et le discours du Premier ministre Édouard Philippe face à l'Assemblée nationale le 1^{er} avril 2020, [en ligne](#).

⁴ Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle et l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

⁵ " Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld " du 13 mars 2020. Pour un commentaire, voy. KPMG, *COVID-19: Tax and Social Security Relief Measures and Considerations*, 27 mars 2020, [en ligne](#).

⁶ FINANCIAL TIMES, *Germany wields 'bazooka' in fight against coronavirus*, 13 mars 2019, [en ligne](#).

⁷ L'interprétation de la notion de force majeure par l'ONEm est précisée dans la feuille info E24, « Chômage temporaire - force majeure », [en ligne](#).

⁸ La plupart des mesures listées ci-après ont déjà été reprises dans 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, *M.B.*, 2 avril 2020. D'autres, comme la neutralisation du chômage temporaire pour le calcul des pécules de vacances, ne semblent pas (encore) avoir été traduites dans des textes.

⁹ ONEm, *Chômage temporaire - Covid 19 (Coronavirus)*, dernière mise à jour le 10 avril 2020. Dans le cadre de la présente crise, le gouvernement a fait savoir qu'il souhaitait qu'il n'y ait « plus de distinction entre le chômage pour raisons économiques ou pour force majeure ». Voy. la communication des décisions du Conseil des ministres du 20 mars 2020, *Coronavirus : lancement du deuxième volet du Plan fédéral de protection sociale et économique*, [en ligne](#). Afin de concrétiser cette directive, il semble l'ONEm a considéré que l'ensemble des situations de chômage liées au Coronavirus devaient être traitées comme des cas de chômage pour force

majeure. Pour cette raison, dans le présent carnet de crise, nous ne discuterons que de cette forme de chômage temporaire. Notons néanmoins, que dans un premier temps, le système de chômage économique a également été renforcé tant par le gouvernement que par les partenaires sociaux. Voy. la convention collective de travail n°147 du 18 mars 2020 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus.

¹⁰ Loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, *M.B.*, 25 juin 2009, art 15 à 28.

¹¹ Arrêté royal du 13 septembre 2017 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite aux attentats terroristes du 22 mars 2016 dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés pour la période du 1er janvier jusqu'au 21 janvier inclus, *M.B.* 6 octobre 2017.

¹² Avis du CNT n° 2159 du 18 mars 2020, [en ligne](#).

¹³ Cette situation a été dénoncée par les syndicats dès le début de la crise. Voy. FGTB, *Les intérimaires ont eux aussi droit au chômage temporaire!*, 23 mars 2020, [en ligne](#).

¹⁴ ONEM, *FAQ Corona*, version 15 avril 2020, p. 27. L'ONEM ne précise pas la date à partir de laquelle cette interprétation favorable ne sera plus d'application.

¹⁵ Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, *M.B.*, 26 novembre 2015, art. 2 à 35.

¹⁶ ONEM, *FAQ Corona*, version 15 avril 2020, p. 29.

¹⁷ Par exemple, avant 36 ans le demandeur doit justifier de soit 312 jours de travail au cours des 21 mois précédant la demande ; soit 468 jours de travail au cours des 33 mois précédant la demande ; soit 624 jours de travail au cours des 42 mois précédant la demande.

¹⁸ Les montants repris ici sont publiés et régulièrement actualisés par l'ONEM, [en ligne](#). Dans cet exemple, nous sommes partis du principe que, avant la crise, l'allocation du chômeur n'avait pas déjà été diminuée en application de la dégressivité. Nous nous référons donc uniquement aux montants applicables au cours de trois premiers mois de chômage.

¹⁹ IDEA CONSULT, *Une vision à 360° sur les titres-services*, Bruxelles, 2018, p. 96.

²⁰ Intervention télévisée du 8 avril 2020, [en ligne](#).

²¹ Arrêté du 31 mars 2020 du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 11 relatif aux diverses dispositions prises en matière d'emploi, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, en ce compris dans le champ de l'économie sociale, *M.B.*, 3 avril 2020. En pratique, le montant de la subvention semble être insuffisant. Voy. à ce sujet, et plus largement, au sujet de difficultés rencontrées par ce secteur : ALTER ECHOS, *Faut-il fermer les titres-services ?*, 14 avril 2020, [en ligne](#).

²² Ainsi, en 2019, on comptait en moyenne 178.644 travailleurs au chômage temporaire par mois. Voy. ce chiffre fourni par l'ONEM, [en ligne](#).

²³ Loi-programme du 25 décembre 2017, exposé des motifs, Doc., Ch., 2017-2018, n°2746/001, p. 9.

²⁴ Arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 14 janvier 2019.

²⁵ FEDERGON, *Bientôt des intérimaires dans les services publics fédéraux*, 14 janvier 2019, [en ligne](#).

²⁶ Communication des décisions du Conseil des ministres du 11 avril 2020, *Des mesures socio-économiques et de santé supplémentaires dans le cadre de la lutte contre le covid-19*, [en ligne](#).

²⁷ T. GUTIÉRREZ BARBARRUSA, « La montée du travail précaire en Europe. Concepts, indicateurs et effets de la crise économique mondiale », *Revue internationale du travail*, vol. 155, n° 4, 2016, p. 554. Voy. cette capsule vidéo qui résume clairement les ressorts de l'essor du travail précaire, [en ligne](#).

²⁸ Evidemment, ce constat ne vaut pas que pour la Belgique. Pour une étude des impacts de la situation actuelle selon le statut professionnel au Royaume-Uni. A. ADAMS, J. PRASSL, T. BONEVA, M. GOLIN et C. RAUH, *Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: New Survey Evidence for the UK*, avril 2020, [en ligne](#).

²⁹ La crise actuelle ne renforce pas uniquement les inégalités entre travailleurs ordinaires et travailleurs précaires. Voy. pour une analyse plus large des inégalités mises en évidence, voire renforcées par la crise, F. DEFEYT, *Coronavirus et (re)distribution des revenus*, Limelette, Institut pour un développement durable, mars 2020, 4 p., [en ligne](#).