

Augmentation de l'indemnité de chômage temporaire suite au coronavirus

La CSC demande au gouvernement de ne pas soutenir uniquement les employeurs et les indépendants, mais de prendre également des mesures pour protéger les travailleurs contre des pertes de revenus trop importantes. Le 6 mars dernier, le gouvernement a partiellement tenu compte des propositions de la CSC **en portant l'indemnité de chômage temporaire à cause du coronavirus de 65 à 70 % du salaire, jusqu'au 30 juin et avec effet rétroactif au 1er février**. Cette mesure concerne à la fois le chômage économique et le chômage pour force majeure temporaire.

La CSC demande aussi au gouvernement de mettre en oeuvre les autres propositions qu'elle formule:

1. Majoration du complément minimum payé par l'employeur en cas de chômage temporaire, de manière égale pour les ouvriers et les employés.

Même avec une indemnité égale à 70% du salaire (plafonné), la perte de revenu reste importante. En cas de chômage économique, l'employeur verse actuellement un complément, dont le montant est de minimum 2 euros par jour pour un ouvrier et de 5 euros par jour pour un employé. Pour les victimes du Brexit, ce complément a été aligné pour les ouvriers et les employés, à la demande expresse de la CSC. Il a également été indexé, portant ainsi le complément pour toutes les victimes du Brexit à 5,63 euros supplémentaires par jour soit 146,38 euros par mois. Avec l'indexation du mois de mars, le montant est porté à 5,74 euros par jour soit 149,30 euros par mois (à indexer) en plus de l'allocation de l'ONEm. La CSC veut que cette règle s'applique aussi aux victimes de l'épidémie de coronavirus.

2. Assimilation des jours de chômage temporaire liés à l'épidémie de coronavirus soient assimilés pour le droit aux vacances annuelles et pour le pécule de vacances, sans quoi les ouvrier seraient une fois de plus pénalisés.

3. **La perte de revenus pour motif de chômage, d'incapacité de travail ou de mise en quarantaine temporaires doit être aussi limitée que possible.** Si l'employeur lui-même juge préférable que le travailleur reste à domicile, le travailleur a droit au paiement de son salaire ordinaire.

Coronavirus: quel impact sur les travailleurs?

Nous avons rassemblé une série d'hypothèses qui peuvent être potentiellement rencontrées suite à l'épidémie du coronavirus.

Le travailleur est-il couvert par certificat médical de son médecin-traitant?

C'est la situation la plus simple. Dans ce cas il y a application des réglementations en cas d'incapacité de travail (salaire garanti puis prise en charge par la mutuelle).

Le travailleur est-il mis en quarantaine au sein d'une institution hospitalière?

Normalement l'hôpital lui délivre une attestation de mise en quarantaine. Il se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail pour force majeure. Il pourra donc solliciter des allocations de chômage temporaire.

Le travailleur est-il mis en quarantaine chez lui?

Si la mise en quarantaine découle d'une décision administrative, dans ce cas il y a impossibilité d'exécution du contrat de travail pour force majeure. Ce sont donc les règles du chômage temporaire qui doivent s'appliquer. Il en va de même si le travailleur est mis en quarantaine pour les autorités administratives suite à des contacts avec une personne contaminée (exemple, l'enfant du travailleur). Les règles en matière de chômage temporaire s'appliquent également dans cette hypothèse.

Le travailleur est-il hospitalisé à l'étranger?

Application des règles normales en matière d'incapacité de travail.

Le travailleur est-il en mission à l'étranger et mis en quarantaine dans une zone à risque?

Le travailleur devrait être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Le travailleur ne peut pas exécuter son travail car l'activité chez l'employeur est interrompue en raison du coronavirus?

C'est également un cas de chômage temporaire pour force majeure.

Le travailleur ne peut pas exécuter son travail en raison de la baisse de l'activité chez l'employeur?

Possibilité d'être déclaré en chômage économique moyennant le respect par l'employeur des conditions.

Plus d'infos: www.lacsc.be

