

COVID 2019 : QUELLES RÉPERCUSSIONS SUR L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ? POINT DE VUE DE L'EMPLOYEUR

LA PRÉSENTE NOTE EST GÉNÉRALE ET PAR DÉFINITION INCOMPLÈTE.. UNE VÉRIFICATION DE CHAQUE SITUATION PARTICULIÈRE PAR DES PROFESSIONNELS DU SECTEUR EST VIVEMENT RECOMMANDÉE.

TOUS DROITS RÉSERVÉS POUR TOUS PAYS. IL EST INTERDIT- SAUF ACCORD PRÉALABLE ET ÉCRIT DE SON AUTEUR- DE REPRODUIRE PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT LE CONTENU DE LA PRÉSENTE PRÉSENTATION, DE LE STOCKER DANS UNE BANQUE DE DONNÉES OU DE LE COMMUNIQUER AU PUBLIC.

GSM : +32 498 24 83 81

AVOCATE SPÉCIALISÉE EN DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

G.JACQUEMART@AVOCAT.BE

WWW.CO-LABORIS.BE



SPF emploi

<https://emploi.belgique.be/fr>

ONEm

<https://www.onem.be/fr>

<https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-covid-19-simplification-de-la-procedure>

SPF finances

<https://finances.belgium.be/fr/coronavirus>

INASTI

<https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus>

[0800 12 018](tel:080012018) - Tous les jours ouvrables de 8h à 20h.

INAMI

<https://www.inami.fgov.be/fr/covid19/Pages/default.aspx>

Certificat possible sur avis par téléphone- situation des infirmières à domicile

ONSS

<https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus-pour-les-employeurs>

[0800 300 20](tel:080030020) - Tous les jours ouvrables de 8h à 20h.

24/04/20

DÉTERMINATION DE LA CATÉGORIE D'EMPLOYEUR

- Art. 2 de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19:

Le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête. Pour les fonctions auxquelles le télétravail à domicile ne peut s'appliquer, les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne. Cette règle est également d'application pour les transports organisés par l'employeur. Les entreprises non essentielles dans l'impossibilité de respecter les mesures précitées doivent fermer.»

- Art 3 de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19:

« Les dispositions de l'article 2 ne sont pas d'application aux entreprises des secteurs cruciaux et aux services essentiels visés à l'annexe au présent arrêté. Ces entreprises et services sont toutefois tenus de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, le système de télétravail à domicile et les règles de distanciation sociale. » (nous soulignons).

! Liste qui suit non exhaustive, liste des secteurs mises à jour- à vérifier



- Depuis le 18 avril sont également considérés comme secteurs cruciaux et essentiels:
 - Les magasins de bricolage
 - Les jardineries et pépinières
 - Les magasins en gros destinés aux professionnels mais uniquement au bénéfice de ces derniers

MESURES DE CONFINEMENT / FERMETURE OBLIGATOIRE

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENTS DITS ESSENTIELS , CAD ?

ALIMENTATION : fabrication, distribution

CP 118 - Industrie alimentaire

CP 119 - Commerce alimentaire

CP 132 - Travaux techniques agricoles et horticoles

CP 144 - Agriculture

CP 145 - Entreprises horticoles

CP 201 - Commerce de détail indépendant (limité aux aliments et à la nourriture pour animaux domestiques); CP 202 - Employés du commerce de détail indépendant ; CP 202.01 -Moyennes entreprises d'alimentation

CP 220 - Employés de l'industrie alimentaire

CP 311 - Grandes entreprises de vente au détail (Limité à l'alimentation pour animaux)

CP 312 - Grands magasins



Service public fédéral
Emploi, Travail et
Concertation sociale



24/04/20

MESURES DE CONFINEMENT / FERMETURE OBLIGATOIRE

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENTS DITS ESSENTIELS , CAD ?

SERVICES

CP 110 - Entretien du textile (concernant les entreprises de nettoyage et d'hygiène)

CP 112 - Entreprises de garages (limité aux services de dépannage et de réparation)

CP 336 - Professions libérales

CP 335 - Prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants (limité aux secrétariats sociaux)

CP 320 - Pompes funèbres

CP 317 - Services de gardiennage et/ou de surveillance

MESURES DE CONFINEMENT / FERMETURE OBLIGATOIRE

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENTS DITS ESSENTIELS , CAD ?

AIDES AUX FAMILLES/ HEBERGEMENT

CP 318 - Services des aides familiales et des aides seniors et sous - commissions

CP 319 – Etablissement et services d'éducation et d'hébergement et sous - commissions

LOGEMENT

CP 339 - Sociétés de logement social agréées (et sous-commissions)

CP 302 - Industrie hôtelière (limité aux hôtels)

MESURES DE CONFINEMENT / FERMETURE OBLIGATOIRE

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENTS DITS ESSENTIELS , CAD ?

SANTE CHIMIE

CP 116 - Industrie chimique

CP 340 - Technologies orthopédiques

CP 330 - Établissements et des services de santé

CP 331 - Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et CP 332 - Secteur francophone, germanophone et bilingue de l'aide sociale et des soins de santé

CP 321 - Grossistes-répartiteurs de médicaments

CP 313 - Pharmacies et offices de tarification

MESURES DE CONFINEMENT / FERMETURE OBLIGATOIRE

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENT DITS ESSENTIELS , CAD ?

TRANSPORT - COMMERCE

CP 140 - Transport Sous-commissions: 140.01,140.03,140.04 (limité au transport de personnes, au transport routier et logistique)

CP 315 -Commission paritaire de l'aviation commerciale

CP 226 - Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes

CP 301 - Ports

CP 328 - Transport urbain et régional

ENERGIE

CP 117 - Industrie et du commerce du pétrole

CP 127 -Commerce de combustibles

CP 149.01- Electriciens :installation et distribution

CP 211 - Employés de l'industrie et du commerce du pétrole

CP 326 - Industrie du gaz et de l'électricité

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENTS DITS ESSENTIELS , CAD ?

CULTURE / ENSEIGNEMENT

CP 130 - Imprimerie, des arts graphiques et des journaux (limité à l'impression de journaux quotidiens et hebdomadaires)

CP 152 - Institutions subsidiées de l'enseignement libre

CP 225 - Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné

CP 304 - Commission paritaire du spectacle (limité à la radio et à la télévision)

AUTRE

CP 139 - Batellerie, CP 143 pêche maritime,

CP 200 - Commission paritaire auxiliaire pour employés (limité aux employés des entreprises appartenant aux commissions paritaires pour les ouvriers qui se retrouvent sur la liste et qui n'ont pas de commission paritaire propre)

CP 225 - Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné

MESURES DE CONFINEMENT / FERMETURE OBLIGATOIRE

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENTS DITS ESSENTIELS , CAD ?

INDUSTRIES

CP 102.9 - Industrie des carrières de calcaire non taillés et des fours à chaud (limités aux entreprises fonctionnant en continu)

CP 104 - Industrie sidérurgique

CP 105 - Métaux non-ferreux

CP 210 - Employés de la sidérurgie

CP 220 - Employés de l'industrie alimentaire

MESURES DE CONFINEMENT / FERMETURE OBLIGATOIRE

TOUT DOIT FERMER DEPUIS LE 18.03.2020 12H00 -SAUF ETABLISSEMENTS DITS ESSENTIELS , CAD ?

BANQUES FINANCES

CP 309 - Sociétés de bourse

CP 310 - Banques (limité aux opérations bancaires essentielles)



24/04/20



PUBLIC CIBLE N°1

JE SUIS EMPLOYEUR

PRÉAMBULE

- Préambule
 - Les solutions peuvent être différentes en fonction du travailleur concerné
 - Un panaché de solutions peut exister au sein d'une société
 - La solution choisie peut évoluer dans le temps
 - Les solutions envisageables varient partiellement selon que l'établissement exerce une activité dite essentielle ou non essentielle

! Le non respect des règles en matière de fermeture, de sécurité et de bien être au travail sont susceptibles de mener à des sanctions pénales ainsi qu'à la fermeture forcée des établissements (même dits essentiels)

ETABLISSEMENTS DITS « ESSENTIELS »

Maintien sous contrat de travail avec mesures utiles

Distances de sécurité, télétravail, vêtements de sécurité

Si télétravail pas possible, distances de sécurité pas possibles – pas d'obligation de fermeture (?) vs. code sur le bien-être travail

Chômage économique

Ouvrier

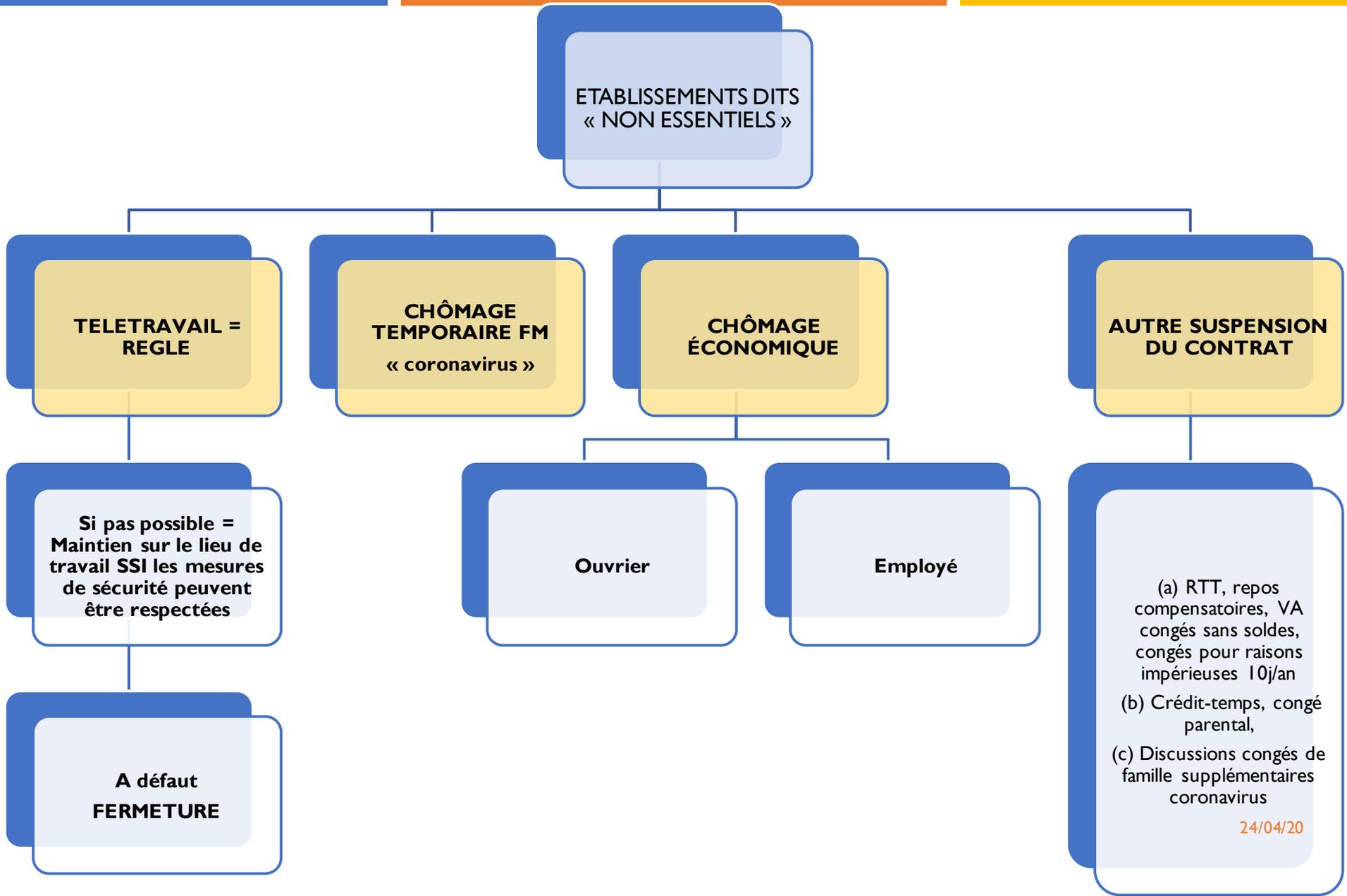
Employé

Chômage temporaire Force majeure

! FM en lien avec la crise

Autre cause de suspension

(a) RTT, repos compensatoires, VA congés sans soldes, congés pour raisons impérieuses 10j/an
(b) Crédit-temps, congé parental,
(c) Discussions congés de famille supplémentaires coronavirus



QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?

QUESTION n°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?



Service public fédéral
Emploi, Travail et
Concertation sociale



24/04/20

QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?
ALTERNATIVE N°1: MAINTIEN DU TRAVAILLEUR AU TRAVAIL
(HYPOTHÈSE 1: SUR LE LIEU DE TRAVAIL)

Hypothèse n°1 : Maintien sur le lieu de travail

- Maintien des conditions de travail – Éventuel avenant si adaptation temporaire des fonctions
- Mesures de précautions sanitaires à prendre:
 - Respect des distances de sécurité (min. 1m50)
 - Désinfection fréquente des lieux de travail
 - Autres mesures à discuter avec le médecin du travail
 - Possibilité d'instaurer un contrôle automatisé de la température ? A priori, non – vie privée. En cas de doute personne de référence = Médecin du travail
 - Possibilité de travail adapté si risques importants

Etablissements dits essentiels

! Si télétravail possible, à favoriser

Etablissements dits non essentiels

! Ssi le télétravail n'est pas possible

Personne de référence: Médecin du travail, SEPP

Checklist prévention COVID 19 – extrait du site SPF EMPLOI

- La COVID 19 constitue un risque professionnel sur le lieu de travail contre lequel l'employeur doit protéger ses employés. Ce risque, comme tous les autres risques, doit être évalué en collaboration avec le service de prévention interne ou externe compétent.
- La liste de contrôle ci-dessous est une liste d'autocontrôle basée sur [les directives de l'Organisation Mondiale de la Santé](#), [les directives du Conseil national de sécurité](#) et [les principes de la Loi et du Codex sur le bien-être au travail](#). La formulation des différents points doit se faire sur base de ces lignes directrices.

A. *Enquête administrative*

1) Information et formation

- Les externes et les collègues sont-ils accueillis comme il faut (sans se serrer la main, en gardant automatiquement une distance).
 Oui Non
- Dispose-t-on de conseils du service externe de prévention ?
 Oui Non
- Les travailleurs ont-ils pu suivre une formation dans ce cadre ?
 - Oui Non
- Les travailleurs sont-ils informés des moyens de propagation de la maladie (gouttelettes via la toux, éternuement, mais aussi via les surfaces) ?
 Oui Non
- Y a-t-il un programme de nettoyage avec une attention particulière pour les surfaces, clinches, téléphones, poignets, imprimantes (tout ce qui peut être touché) ?
 - Oui Non
- Des dispositions ont-elles été prises pour désinfecter le lieu de travail lorsqu'un employé quitte le lieu de travail en raison de maladie ?
 Oui Non

■ Travailler avec tiers

- Les tiers sont-ils informés des mesures prises ?
 Oui Non

■ Contrôle des travailleurs

- Les travailleurs ayant une toux légère sont-ils renvoyés chez eux ?
 Oui Non
- Les travailleurs ayant une augmentation limitée de la température corporelle (au moins $\geq 37,3$ °C) sont-ils renvoyés vers le médecin traitant (via téléphone) ?
 Oui Non
- Existent-ils des affichages ?
 Oui Non
- Le télétravail est-il maximisé ?
 Oui Non

■ *Enquête sur le lieu du travail*

■ **Commodités sociales**

- Y a-t-il possibilité de se laver les mains ?
 Oui Non
- Y a-t-il du papier prévu pour s'essuyer les mains ?
 Oui Non
- Y a-t-il des instructions expliquant comment se laver correctement les mains ?
 Oui Non
- Les distances sociales sanitaires recommandées sont-elles organisées ?
 Oui Non
- Y a-t-il des mesures prises dans les réfectoires afin de distancer les personnes (1,5m à 2 m entre chaque travailleur, ne pas s'installer les uns en face des autres) ?
 Oui Non

24/04/20

■ Poste de travail

- Y a-t-il suffisamment de distance entre les personnes (> 1,5m) ?
 Oui Non
- Les locaux sont-ils suffisamment ventilés/aérés ?
 Oui Non
- Des mesures ont-elles été prises pour éviter la contamination par les matériaux (nettoyage des pièces et équipements de travail utilisés par plusieurs salariés) ?
 Oui Non

■ Ascenseurs

- Les ascenseurs sont-ils mis hors service ou existe-t-il un affichage pour limiter l'utilisation de ceux-ci (raison : dans un ascenseur les distances sociales sanitaires ne peuvent pas être respectées) ?
 Oui Non

■ Salles de réunion

- Les réunions non essentielles ont-elles été annulées ?
 Oui Non
- Les réunions essentielles sont-elles limitées dans le temps ?
 Oui Non
- Le nombre de participants est-il limité ?
 Oui Non
- Après la réunion, l'espace est-il nettoyé et aéré ?
 Oui Non

■ Véhicules

- Les véhicules avec changement de chauffeurs sont-ils nettoyés et désinfectés ?
 Oui Non

24/04/20

QUESTION N°1 : QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ? ALTERNATIVE N°1 : MAINTIEN DU TRAVAILLEUR AU TRAVAIL

- Mesures d'adaptation du temps de travail
 - Possibilité d'horaire dérogatoire si accord + annexe au RT + notification 24 heures à l'avance + système de suivi du temps de travail
 - Heures supplémentaires volontaires avec accord du travailleur (heures non récupérables jsq 120 heures / an)
 - Possibilité d'heures supplémentaires en raison de la surcharge de travail avec ou sans sursalaire

NATURE DE LA DEROGATION	NOMBRE D'HEURES MAX PAR JOUR	NOMBRE D'HEURES MAX PAR SEMAINE
Surcroît extraordinaire de travail Attention : procédure spécifique	11 heures	50 heures
Travaux en vue de faire face à un accident imminent ou survenu Attention : communication spécifique au CLS	Pas de limite par jour ou par semaine	
Travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel Attention : communication au CLS	Pas de limite par jour ou par semaine	
Travaux commandés par une nécessité imprévue Attention : autorisation préalable	11 heures	50 heures
Travaux de transport, de chargement ou de déchargement	11 heures	50 heures
Travaux dont l'exécution est imprécise / matières susceptibles d'altération rapide	11 heures	50 heures
Travaux d'inventaire et de bilan Pas de procédure spécifique à suivre ni de CCT sectorielle nécessaire	11 heures	50 heures max 7 jours par an

24/04/20



A. Extension du travail étudiants durant la crise (prestation 2/2020 exclues du contingent)

- Exclusion des heures prestées durant le deuxième trimestre 2020 du contingent de 475 heures par an par étudiant (même si le quota est déjà dépassé)
- Maintien de la cotisation de solidarité exclusivement, soit 8,13 %
- Les autres obligations restent d'application (Dimona, Dmfa ou encore la limite d'une occupation à raison de 12 mois).
- Voir instruction de l'ONSS – Examen également d'un assouplissement des règles en matière d'allocations familiales et en matière fiscale (personne à charge)

24/04/20

PROJET EN COURS

New

B. HEURES SUPPLEMENTAIRES VOLONTAIRES (+120 heures 2/2020 avec régime fiscal/social avantageux)

- Pour les secteurs cruciaux et aux services essentiels
- Nouveau quota de maximum 120 heures supplémentaires volontaires par travailleur (maximum absolu de 220 heures supplémentaires volontaire / an).
- Heures prestées dans ce quota de 120 heures sur 2/2020 :
 - Pas de sursalaire
 - Pas de précompte
 - Pas ONSS (coût = net)
- Limites
 - L'écrit reste obligatoire
 - La limite absolue reste fixée à 11 heures par jour et 50 heures par semaine ;

24/04/20

PROJET EN COURS

New

C. MISE A DISPOSITION

- Pour les secteurs cruciaux et aux services essentiels
- Avec convention tripartite
- Pour le 2/2020

D. CDD DE COURTE DUREE (7jours min.) SUCCESSIFS

- Pour les secteurs cruciaux et aux services essentiels
- Pour le 2/2020

24/04/20

PROJET EN COURS

New

E. RAPPEL DE TRAVAILLEURS EN INTERRUPTION DE CARRIERE / CREDIT TEMPS

- soit auprès de leur employeur (secteur vital) avec suspension et neutralisation pour la période de reprise et perte du droit à l'allocation,
- soit auprès d'un autre employeur (secteur vital) avec suspension et neutralisation pour la période de reprise et maintien de 75 % de l'indemnité d'interruption pendant la suspension.

F. ENGAGEMENT DE DEMANDEURS D'ASILE AVEC TITRE DE SEJOUR

24/04/20

QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MESTRAVAILLEURS ? ALTERNATIVE N°1: MAINTIEN DU TRAVAILLEUR AU TRAVAIL

- Si le travailleur doit se rendre en France → ! Remplir la déclaration:

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

24/04/20

QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?
ALTERNATIVE N°1: MAINTIEN DU TRAVAILLEUR AU TRAVAIL
(HYPOTHÈSE II: TELE TRAVAIL)

A favoriser pour les établissements dits
essentiels

Priorité absolue pour les établissements dits
non essentiels

Hypothèse n°2 : via du télétravail

- Faut-il une convention de télétravail? Non, pas si occasionnel pour cause de FM mais recommandé (limiter à la FM, fixer l'accessibilité).
- Faut-il indemniser le travailleur ? Non, pas si occasionnel pour cause de FM sauf si indemnité déjà fixée dans l'entreprise.
- Couverture pour AT (importance de la précision du télétravail et de l'accessibilité).
- Le télétravail est devenu la règle préconisée par le Gouvernement pour le bien-être des travailleurs.

Personne de référence : en interne

QUESTION N° I : QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ? ALTERNATIVE N° I : MAINTIEN DU TRAVAILLEUR AU TRAVAIL (HYPOTHÈSE II : TELETRAVAIL)

- **Télétravail pas pris en considération pour la règle des 25 % en matière de sécurité sociale**

www.international.socialsecurity.be

- **Quid des travailleurs frontaliers luxembourgeois et français ?**

- **Problème :**

- Le télétravail est rattaché à des prestations sur sol belge, ce qui peut avoir un impact en termes de législation sociale et fiscale applicable

- **Solution:**

- Convention Belgique – Luxembourg

- Fiscal : 24 jours mais voir exception ne compte pas les jours liés à FM (télétravail depuis le 14.03.2020 non comptabilisé durant la crise)
- Social : règle des 25 % sur l'Etat de résidence maintenue

- **Convention Belgique France**

- Fiscal : 30 jours mais voir exception ne compte pas les jours liés à FM (télétravail depuis le 14.03.2020 non comptabilisé durant la crise)
- Social : règle des 25 % sur l'Etat de résidence maintenue



QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?

ALTERNATIVE N°2 : CHÔMAGE TEMPORAIRE FORCE MAJEURE

- Différentes hypothèses (exemples)
 - Le travailleur n'est pas malade mais est mis en quarantaine
 - Le travailleur est coincé dans un autre pays
 - L'entreprise a été contrainte de fermer ou subit d'importantes perturbations économiques en raison du coronavirus
 - L'entreprise qui ne peut procéder via télétravail

[Voir www. Onem.be Feuille info \(EI\)](http://www.onem.be) destinée aux employeurs + FAQ

Question : quid des secteurs dits « essentiels »? Si pas d'obligation de fermeture, droit au chômage temporaire FM ?

Déclaration sur le site de l'ONEM :

« À partir du 13.03.2020 (et pour la durée des mesures sanitaires imposées par les autorités publiques), une **application souple de la notion de force majeure** est acceptée et toutes les situations de chômage temporaire **liées au Coronavirus** sont considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure. même si, par exemple, il est encore possible de travailler certains jours.

- → a priori, interprétation souple mais en cas de doute, possibilité d'introduire une demande de ruling

24/04/20



QUESTION N°1 : QUE DOIS-JE FAIRE DE MESTRAVAILLEURS ? ALTERNATIVE N°2 : CHÔMAGE TEMPORAIRE FORCE MAJEURE (CORONAVIRUS)

SIMPLIFICATION DE LA PROCEDURE (prolongation jsq. 31.05.2020)

- Pas de délai de prévenance de 7 jours
- L'employeur doit faire une :
 - Déclaration électronique DRS scénario 5 au plus vite par vous -même ou via votre secrétariat social. La déclaration est faite via le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be > Entreprise > Services en ligne > DRS- déclarations de risques sociaux), ou via batch). A défaut de compte, vous devez contacter Eranova au numéro 02/511 51 51 (accessible du lundi au vendredi de 7heures à 20 heures). Le plus simple est de passer via votre secrétariat social. Motif = coronavirus
 - Sur la base de la DRS scénario 5, l'organisme de paiement et l'ONEM pourront déterminer le montant des allocations du chômeur temporaire. Vous ne devez pas attendre la fin du mois mais vous devez le faire le plus rapidement possible, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.
- Pendant toute la durée des mesures restrictives (provisoirement jusqu'au 05.04.2020 inclus), → pas de communications de chômage temporaire pour force majeure au bureau du chômage de l'ONEM compétent. Cette période est susceptible d'être prolongée jusqu'au 30.06.2020, si les mesures sanitaires prises par Gouvernement sont prolongées ou renforcées.
- A titre exceptionnel, pas de délivrance un formulaire de contrôle C3.2A pour les mois de mars, avril, mai et juin 2020.

24/04/20

Quelle sera la situation des travailleurs en chômage temporaire FM?

- Indemnité de chômage temporaire : 70 % du salaire moyen plafonné à 2.754,76 EUR (1.928,33 EUR max/ mois)
- Droit à un complément de 5,63 EUR / jour à charge de l'ONEM
- Parfois autre complément prévu au niveau du secteur ou de l'entreprise (non soumis à cotisations de sécurité sociale - <https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/complement-l-allocation-de-l-onem-pour-chomage-temporaire>) ! Veillez au caractère collectif (**par catégorie, même montant ou même pourcentage**)
- Assimilation des jours de chômage pour le calcul du droit aux vacances en 2021
- Pour tous : cfr. dispense de stage
- Si le travailleur est malade → pas de droit au salaire garanti pendant les périodes de chômage temporaire, intervention immédiate de la mutuelle → introduire la feuille de renseignement indemnité (électronique) et inviter le travailleur à prendre contact avec sa mutuelle.

PROJET EN COURS

NEW

- **Proposition du Groupe des IO du 14.04.2020 (en attente de la position du Gouvernement)**
 - Certificat médical spécial pour la période de crise mentionnant s'il s'agit d'une mise en quarantaine (mutuelle) ou d'une incapacité (salaire garanti / mutuelle)
 - Revalorisation des indemnités maladie invalidité pour le travailleur inapte (prise en cours après le 1 mars 2020) qui était en chômage temporaire pour qu'il n'accuse pas une perte de revenu (70 % de la rémunération brute plafonnée en lieu et place de 60 % + complément de 5,63 EUR).

QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?

ALTERNATIVE N°3 : CHÔMAGE TEMPORAIRE « ÉCONOMIQUE »

- Vu les contraintes procédurales liées au chômage économique (a fortiori pour les employés, dès lors qu'une reconnaissance préalable comme entreprise en difficulté est requise), lesquelles n'ont pas été assouplies dans le cadre de la gestion de la crise, **l'ONEM recommande de procéder via le chômage temporaire force majeure si lien avec le coronavirus** et ce, jusqu'au 05.04.2020, mesure qui sera sans doute prolongée jusqu'au 30.06.2020.
- Si pas dans les conditions (lien avec coronavirus) – respecter la procédure chômage économique (voir :www.onem.be)

Pour les employés:

- L'entreprise ressortit du champ d'application de la loi du 05.12.1968 (sur les CCT)
- (L'utilisation de cette mesure est prévue dans une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise approuvé. Le cadre applicable est mentionné en rubrique II du formulaire C106A. **Ok CCT n°147 du 18 mars 2020 rendue obligatoire le 25 mars 2020.**)
- L'entreprise est en difficulté en raison d'une diminution du chiffre d'affaires (selon la déclaration TVA), de la production ou des commandes d'au moins 10% ou bien l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté par le Ministre de l'Emploi, sur la base de circonstances imprévisibles qui entraînent, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires ou de la production ou du nombre de commandes (voir plus loin).

24/04/20

Quelle sera la situation des travailleurs en chômage temporaire économique durant la crise ?

Assouplissement des règles :

- Indemnité de chômage temporaire : 70 % du salaire moyen plafonné à 2.754,76 EUR (1.928,33 EUR max/ mois)
- Droit à un complément de 5,63 EUR / jour à charge de l'employeur ou du fonds social
- Parfois autre complément prévu au niveau du secteur ou de l'entreprise (non soumis à cotisations de sécurité sociale - <https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/complement-l-allocation-de-l-onem-pour-chomage-temporaire>)
- Pour tous : cf.. dispense de stage

QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?

ALTERNATIVE N°4 : FONCTIONNER AVEC DES CONGES

HYPOTHÈSE N°1 : R.T.T., RÉCUPÉRATION, CONGÉS COMPLÉMENTAIRES

Hypothèse n°1 : R.T.T., récupération, congés complémentaires

- R.T.T. (si prestation > 38 heures par semaine, droit à 6 RTT/an (régime 39h) et 12 RTT/ an (régime 40h);
- Récupération des heures supplémentaires;
- Congés complémentaires octroyés par le secteur ou au niveau de l'entreprise.

→ Vérifier quelles sont les règles fixées au niveau du secteur ou de l'entreprise

→ Si l'employeur peut fixer ces jours, possibilité de les imposer durant la période de confinement.

A vérifier dans le RT

ALTERNATIVE N°4 : FONCTIONNER AVEC DES CONGES

HYPOTHÈSE N°2 : CONGE LEGAUX

Hypothèse n°2 : Congés légaux

- Congés collectifs – fermeture d’entreprise
 - Possible si
 - ~~fixé par le secteur avant le 31 décembre~~
 - À défaut : accord au sein du CE, de la DS ou avec tous les travailleurs à défaut de CE et de DS
 - En cas d’accord peut être imposé dès à présent
 - Pour les travailleurs qui n’ont pas constitué de droit suffisant : vacances jeunes, vacances séniors, vacances européennes ou chômage temporaire force majeure
- Congés individuels : fixés de commun accord

Consacrer l’accord par écrit

QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?

ALTERNATIVE N°4 : FONCTIONNER AVEC DES CONGES

HYPOTHÈSE N° 3 : CONGES SANS SOLDE

Hypothèse n°3 : De commun accord -congé sans solde (non rémunéré sauf meilleur accord des parties)

! Le congé sans solde n'est pas assimilé pour l'octroi des prestations sociales

Risques principaux:

- En cas de licenciement – nombre de jours suffisant dans la période qui précède
- Maladie invalidité : le droit aux indemnités est fonction des prestations en T-2 et T-3. possibilité de prendre l'assurance continuée via la mutuelle pendant 3 mois / année civile
- Impact sur la pension
- Vacances annuelles – pas d'assimilation

ALTERNATIVE N°4 : FONCTIONNER AVEC DES CONGES

REMARQUES

Remarques :

Congés pour raison impérieuse

Congé sans rémunération, uniquement le temps nécessaire (ex: amener qqn à l'hôpital)

Congé non rémunéré mais assimilé pour la sécurité sociale (10 jours/ an)

Exemple: enfant hospitalisé, démarche médicale urgente, etc. → ce n'est pas une solution structurelle

Congés pour « raison familiale » ?

Congés supplémentaires payés

Proposition de la ligue des famille, à l'examen ([toujours à l'examen au 22.04.2020](#))

QUESTION N°1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?

ALTERNATIVE N° 5: SUSPENSION DU CONTRAT VIA CONGES THÉMATIQUES

	CONGE PARENTAL			CONGE PALLIATIF			ASSISTANCE MEDICALE		
SYSTEME	100% - 50% - 1/5								
CONDITION D'ANCIENNETE (au moment de la demande)	12 mois			-			-		
CONDITION D'OCCUPATION	100%	50%	1/5	100%	50%	1/5	100%	50%	1/5
	-	TEMPS PLEIN		-	3/4	TEMPS PLEIN	-	3/4	TEMPS PLEIN
DUREE MAXIMUM	100%	50%	1/5	3 mois Demande par mois			100%	50%	1/5
	4 m	8 m	20 m				12 m / 24 m	24m / 48 m	
DUREE MINIMUM	100%	50%	1/5	1 mois			1 – 3 mois		
	1 m	2 m	5 m				1 semaine (+ 1 sem) en cas d'hospitalisation d'un enfant gravement malade		



24/04/20

DES SPECIALISTES DES RELATIONS DE TRAVAIL
PME, SALARIES, INDEPENDANTS

Possibilité de déroger au délai de prévenance, pour mettre en place directement

Montants bruts de l'allocation/ mois	Montant de base	Isolé	Isolé majoré
--------------------------------------	-----------------	-------	--------------

Congé parental ½ temps	425,79 EUR + 50 ans = 574,02 EUR	700,00 EUR (< ou > 50 ans	700,00 EUR (< ou > 50 ans
-------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Congé parental 1/5 temps	144,45 EUR (+ 50 ans : 216,67 EUR)	194,25 EUR (+ 50 ans 280,19 EUR)	280,19 EUR
---------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	------------

Congé parental 1/10 temps	72,22 EUR (+ 50 ans : 108,33 EUR)	97,12 EUR	133,97 EUR
----------------------------------	--------------------------------------	-----------	------------

QUESTION N° 1: QUE DOIS-JE FAIRE DE MES TRAVAILLEURS ?

ALTERNATIVE N° 6: SUSPENSION DU CONTRAT VIA CRÉDIT TEMPS

(SOINS ENFANT < 8 ANS, SOINS PALLIATIFS, AIDE MÉDICALE SOINS POUR UN ENFANT GRAVEMENT MALADE, (FORMATION), SOINS POUR 1 ENFANT HANDICAPE.

	100%	50%	1/5
CONDITION D'ANCIENNETE (au moment de la demande)	<ul style="list-style-type: none"> 2 ans chez l'employeur <p>Exc.: crédit-temps avec motif immédiatement après épuisement du congé parental</p>		
CONDITION D'OCCUPATION (pendant 12 mois avant la demande)	-	Au moins ¾ d'une occupation temps plein	<ul style="list-style-type: none"> Occupé à temps plein et Habituellement occupé dans un régime de travail réparti sur au moins 5 jours par semaine (mais pas durant 12 mois)
DUREE MAXIMUM *	51 (36) mois		
DUREE MINIMUM	3 mois	3 mois	6 mois



**CUMULABLE AVEC
LES CONGES
THEMATIQUES**

Possibilité de déroger au délai de prévenance, pour mettre en place directement

24/04/20



DES SPÉCIALISTES DES RELATIONS DE TRAVAIL
PME, SALARIÉS, INDÉPENDANTS

Montants bruts de l'allocation/ mois	Montant de base	Isolé	Isolé majoré
Crédit-temps ½ temps	260,32 EUR (> 5 ans : 303,71 EUR)		
Crédit-temps 1/5 temps	171,43 EUR	221,23 EUR	221,23 EUR

CAS PARTICULIERS

■ Quid des travailleurs intérimaires?

Si l'intérimaire aurait normalement continué à être occupés chez le même utilisateur pendant l'interruption de l'occupation due au COVID-19 → exceptionnellement droit au chômage temporaire, si le lien contractuel avec l'entreprise d'intérim reste maintenu.

■ Quid des travailleurs sous PFI ?

Si la formation peut se poursuivre → poursuite du contrat év. avec télétravail et coaching à distance;

A défaut, l'employeur peut demander la prolongation du contrat de formation au FOREM

Si suspension de la formation --< maintien des allocations sociales mais suspension de la prime PFI

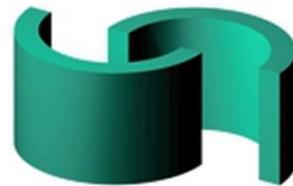
■ Quid des travailleurs sous statuts avec aide à l'emploi (SESAM/ PTP/ APE)

Voir www.leforem.be, maintien des conditions, documents disponibles en ligne

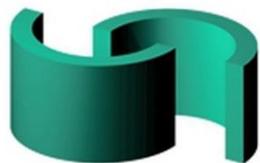
24/04/20

QUESTION N°2: EXISTE-T-IL DES MESURES % O.N.S.S.

QUESTION n°2:
EXISTE-T-IL DES MESURES % O.N.S.S ?



RSZ - ONSS - LSS



RSZ - ONSS - LSS

QUESTION N°2: EXISTE-T-IL DES MESURES % O.N.S.S.

- **Report des sommes dues à l'ONSS jusqu'au 15 décembre 2020** pour tous les paiements à effectuer à partir du 20 mars 2020:
 - ❖ Automatiquement pour les entreprises visées par la fermeture obligatoire (AM 18 mars 2020)
(horeca, les secteurs des activités de nature récréative, culturelle, festive et sportive, ainsi que les commerces et les magasins concernées par une fermeture obligatoire).
 - ❖ Déclaration sur l'honneur disponible sur le site ONSS.
 - ❖ <https://www.reportpaiementsonss.be/covid>;
- **Plan d'apurement** pour les premier et deuxième trimestres 2020 si difficultés liées à la crise du corona virus sur une période de 24 mois maximum.
 - https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/paymentplan/index.htm

24/04/20

QUESTION N°2: EXISTE-T-IL DES MESURES % O.N.S.S. CAS PARTICULIER HORTICULTURE ET AGRICULTURE

Doublement en 2020 du nombre de jours de **travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture** (système plus avantageux du travail occasionnel (cotisations calculées sur un montant journalier forfaitaire))

- le nombre de jours maximum dans l'agriculture passe de 30 à 60
- le nombre de jours maximum dans l'horticulture passe de 65 à 130
- pour les travailleurs des secteurs du chicon et du champignon les 35 jours supplémentaires sont augmentés à 70. Ils peuvent donc faire usage du système à raison de maximum 200 jours en 2020.

24/04/20

QUESTION n° 3:
EXISTE-T-IL DES MESURES FISCALES ?

<https://finances.belgium.be/fr/Actualites/18-03-2020-coronavirus-mesures-soutien-supplementaires>



Service Public
Fédéral
FINANCES

24/04/20



REPORT TVA



Service Public
Fédéral
FINANCES

- Liste annuelle des clients assujettis – 30/04/2020 (et max. 4 mois après la fin éventuelle des activités)
- Report de la déclaration TVA & Relevés intracommunautaires
 - Trimestrielle → 7/05/2020
 - Mensuelle :
 - Février 2020 → 6 avril 2020
 - Mars 2020 → 7 mai 2020
 - **Avril 2020 → 5 juin 2020**
- Report du paiement
 - Trimestriel → 20/06/2020
 - Mensuel :
 - Février 2020 → 20 mai 2020
 - Mars 2020 → 20 juin 2020
 - **Avril 2020 → 20 juillet 2020**

24/04/20

REPORT ISOC -IPM_ INR SOC



Service Public
Fédéral
FINANCES

- Report de la déclaration jusqu'au 30 avril 2020 si date d'introduction entre le 16.03 et le 30.04
- Délai de paiement + 2 mois pour l'exercice 2019 si décompte établi au plus tôt le 12 mars
- Idem pour les dettes d'impôt sauf intérêts ou amende
- Remarque : possibilité d'introduire une requête en remise d'amende/ d'intérêts

24/04/20

IPP –PRECOMPTE PROFESSIONNEL



Service Public
Fédéral
FINANCES

- Report automatique du paiement (2 mois)
 - Déclaration trimestrielle → 15/06/2020
 - Déclaration mensuelle:
 - Février 2020 → 13 mai 2020
 - Mars 2020 → 15 juin 2020
 - **Avril 2020 → 15 juillet 2020**

Introduisez votre demande **pour le 30 juin 2020 au plus tard**. Formulaire sur [le site du SPF Finances](#).

PLAN DE PAIEMENT EXONERATION DES INTERETS / REMISE D'AMENDES



Service Public
Fédéral
FINANCES

- **Pour les entreprises (personne physique/ société) avec des dettes fiscales en raison du coronavirus (et non de manière structurelle)**
- **Quelles dettes ?**
 - Précompte professionnel
 - TVA
 - Impôt des personnes physiques
 - Impôt des sociétés
 - Impôt des personnes morales
- Demande à introduire au plus tard le 30 juin 2020
- **! Respecter le plan de paiement convenu**
- <https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-19>

QUESTION N° 4: EXISTE-T-IL DES AIDES FINANCIERES ?

QUESTION n° 4:
EXISTE-T-IL DES AIDES FINANCIERES ?

24/04/20

RÉGION WALLONNE (WWW.WALLONIE.BE)



RÉGION WALLONNE

- PRIME **UNIQUE** DE 5.000 EUR POUR LES ENTREPRISES DES SECTEURS SUIVANTS QUI DOIVENT FERMER
 - Hébergement et restauration (NACE 55 et 56)
 - Agences de voyages, voyagistes et autres services de réservation et activités connexes (NACE 79)
 - Commerce de détail (NACE 47, sauf NACE 47.20, 47.62 et 47.73)
 - Services d'aide aux familles, les crèches, les soins de santé mentale, les entreprises de travail adapté, les entreprises de chèques-services, les entreprises d'intégration, les centres reconnus d'intégration sociale et professionnelle, les entreprises de travail adapté et de la promotion de la santé concerné
- PRIME **UNIQUE** DE 2500 EUR POUR LES ENTREPRISES PARTIELLEMENT FERMEES

<https://indemnitecovid.wallonie.be/#/>

Systeme similaire en Flandre (3.000 EUR) et à Bruxelles (4.000 EUR) avec des conditions différentes

24/04/20

DROIT PASSERELLE POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES

■ Horeca & Commerces

- En cas de fermeture totale ou partielle
- Conséquence:
- Droit ouvert même si maintien d'une activité partielle (exemple: service traiteur, commerce en ligne)

■ Toute autre activité

- Si et seulement si interruption totale pendant 7 jours civils consécutifs (pour les mois de mars ou avril), sans aucune activité sauf urgence ou activités limitées pour la pérennité de l'entreprise (ex: répondre au tel).

→ 1.614,10 EUR / mois avec charge de famille; 1.291,69 EUR sans charge de famille (pour les mois d'avril et mars 2020 + ev. prolongations)

→ https://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/form/Formulaire_de_renseignements_droit_passerelle_interruption_coronavirus_02.pdf

24/04/20



- Pour les indépendants à titre principal
- Pour les dirigeants d'entreprise qui ferme (même si maintien du fixe ou des ATN)
- Pour les indépendants à titre complémentaire qui cotisent comme un indépendant à titre principal (746,23 EUR/trimestre) pour l'aidant affilié à titre principal ou le conjoint aidant
- Pour les indépendants à titre complémentaire, les étudiants qui cotisent sur la base d'un revenu compris entre 6.996,89 EUR et 13.993,77 EUR et les pensionnés actifs qui cotissent sur la base d'un revenu supérieur à 6.996,89 EUR, ouvrent le droit – dans les mêmes conditions que les indépendants à titre principal- au paiement d'une indemnité brute de 807,05 EUR / mois avec charge de famille et 645,85 EUR sans charge de famille.

ASSURER LES CREDITS BANCAIRES

- Le secteur financier s'engage à fournir aux entreprises non financières et aux indépendants viables ainsi qu'aux emprunteurs hypothécaires qui connaissent des problèmes de paiement en raison de la crise du coronavirus, un report de paiement jusqu'au 30 septembre 2020 sans imputation de frais.
- Garantie de l'Etat fédéral pour l'ensemble des nouveaux crédits et des nouvelles lignes de crédit d'une durée maximale de 12 mois que les banques octroient aux entreprises non financières et aux indépendants viables.
- Tous les nouveaux crédits et toutes les nouvelles lignes de crédit d'une durée maximale de 12 mois (hors crédits de refinancement) octroyés jusqu'au 30 septembre 2020 inclus seront couverts par le régime de garantie.

AUTRES MESURES A EXAMINER



- Assurance : Rectification du montant à payer à titre de primes d'assurance (notamment assurance accident du travail) vu la période de fermeture et possibilité de report de paiement des primes venues à échéance entre le 30 mars et le 30 septembre pour les entreprises qui ont dû fermer.
- UNiso : Suspension des factures de UNISONO (SABAM) et prolongation des délais de paiement.
- Possibilité en Wallonie d'obtenir des facilités pour les commerçants qui livrent leurs produits, soit la gratuité pendant 3 mois des services e-commerce et la possibilité d'obtenir un terminal de paiement durant 3 mois
- OPOC (CP 124) : un délai supplémentaire est d'office accordé pour le paiement des cotisations (30.06.2020 pour le 1/2020 et 31.08.2020 pour le 2/2020).
- FONDS HORECA (CP 302) : report sans intérêts du paiement des sommes dues au fonds HORECA.

QUESTION N° 5: QUEL IMPACT SUR LES ELECTIONS SOCIALES

QUESTION n° 5: QUEL IMPACT SUR LES ELECTIONS SOCIALES

QUESTION N° 5: QUEL IMPACT SUR LES ELECTIONS SOCIALES

- Principe : élections du 11 au 24 mai prochain
- Maintien jusqu'à X+35 → listes présentées entre le 17 et le 30 mars 2020.
- Possibilité d'arrêt de la procédure si pas de présentation de candidats (recours éventuels suspendus)
- Reprise de la procédure à X+36 dans la période du 16 au 29 novembre 2020 a priori, date en fonction de la date initialement choisie
- ! Maintien de la protection pour (a) les membres actuels, (b) les candidats actuels et les candidats non élus protégés de 2016 (bien que non candidats en 2020)
- Les organes consultatifs existants continuent à fonctionner jusqu'à l'installation nouveaux organes consultatifs.

24/04/20

QUESTION N° 6: QUID SI LA CRISE PLONGE L'ENTREPRISE EN ETAT DE CESSATION DE PAIEMENT?

QUESTION n° 6:
**QUID SI LA CRISE PLONGE L'ENTREPRISE EN ETAT DE CESSATION
DE PAIEMENT?**

24/04/20

QUESTION N° 6: QUID SI LA CRISE PLONGE L'ENTREPRISE EN ETAT DE CESSATION DE PAIEMENT?

Réorganisation d'entreprise

« la procédure de réorganisation judiciaire a pour but de préserver, sous le contrôle du juge, la continuité de tout ou partie de l'entreprise en difficulté ou de ses activités ».

- Moratoire de 2 à 6 mois, renouvelable une fois (suspension du cours des intérêts et des mesures d'exécution)
- Plan amiable, plan collectif ou transfert sous autorité de justice
- Possibilité de transfert d'entreprise, plan amiable

Déclaration de faillite

- Cessation persistante de paiement et ébranlement de crédit
- Obligation de faire aveu de faillite – responsabilité des actes passés durant la période suspecte
- L'excusabilité et ses effets pour la personne physique



Moratoire temporaire sur les faillites et prolongation des délais de paiement dans les plans de réorganisation judiciaire

24/04/20



CO-LABORIS VOUS ACCOMPAGNE

Gaëlle Jacquemart
+32 498 24 83 81

g.jacquemart@avocat.be

24/04/20