

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

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

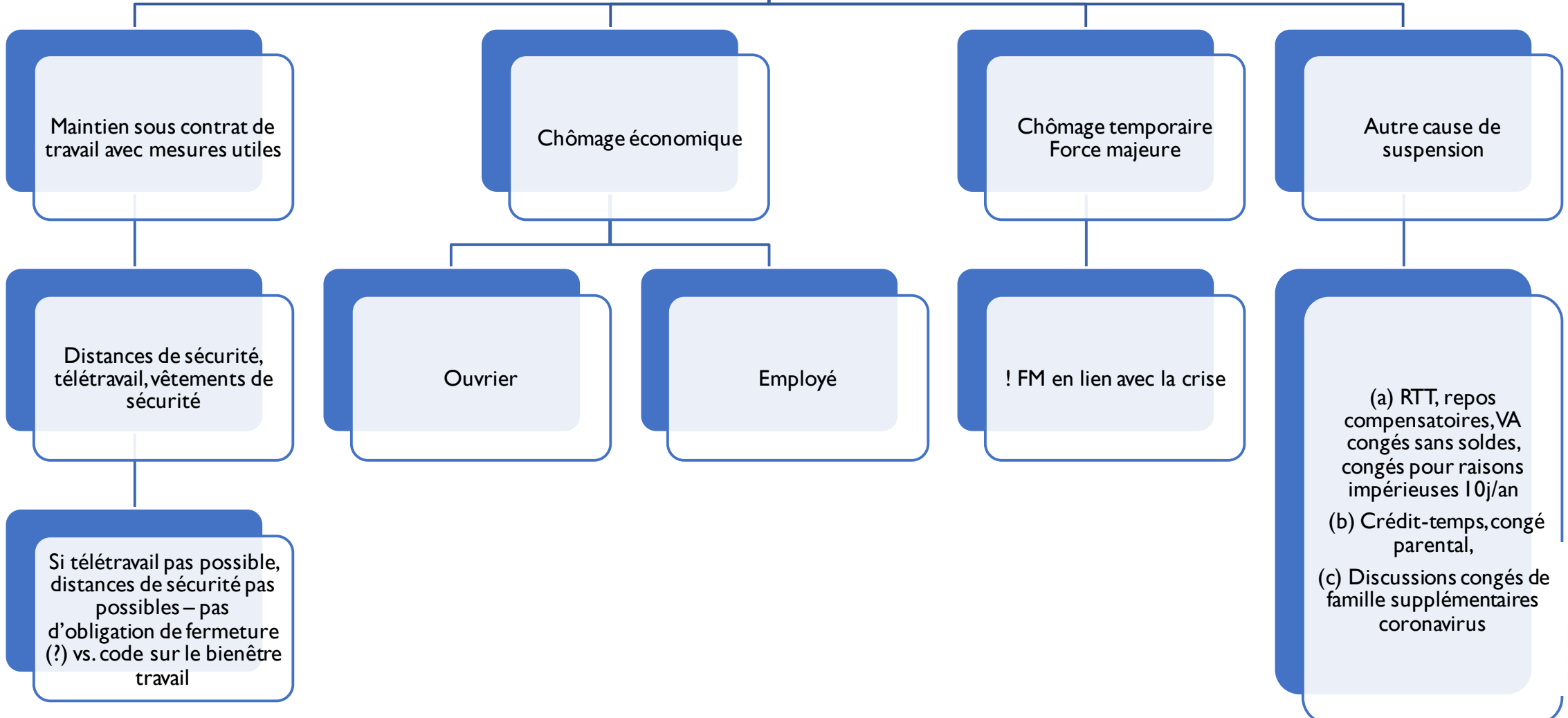
AVOCATE SPÉCIALISÉE EN DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

G.JACQUEMART@AVOCAT.BE

WWW.CO-LABORIS.BE



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 bienêtre travail

Chômage économique

Ouvrier

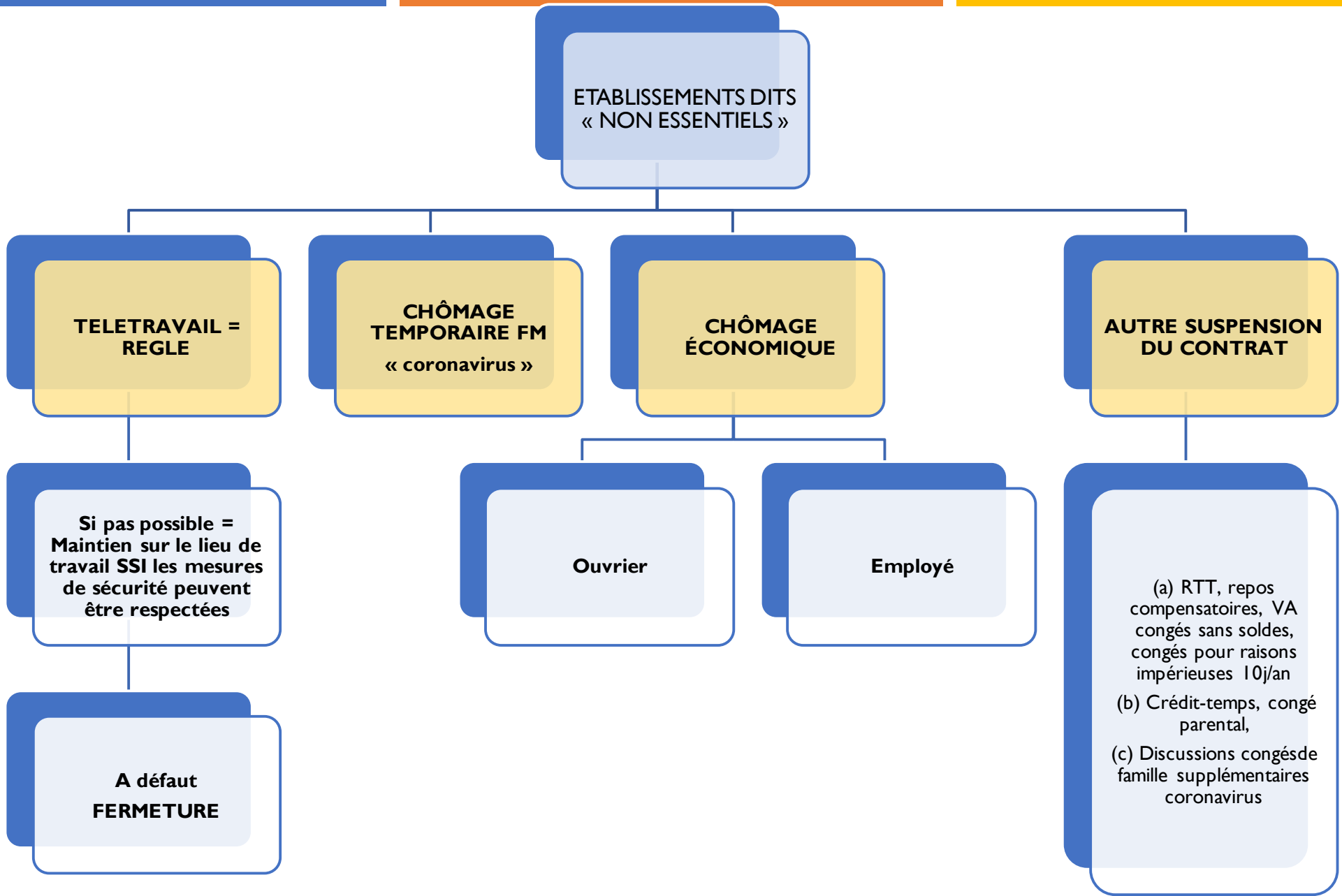
Employé

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





PUBLIC CIBLE N°3

JE SUIS TRAVAILLEUR

- **Les citoyens sont tenus de rester chez eux afin d'éviter un maximum de contacts en dehors de leur famille proches :**
 - Sauf pour se rendre au travail
 - Sauf pour les déplacements indispensables (aller chez le médecin, au magasin d'alimentation, à la poste, à la banque, à la pharmacie, pour prendre de l'essence ou aider des personnes dans le besoin)
 - L'activité physique en plein air - sorties en famille vivant sous le même
 - Les rassemblements ne sont pas permis

QUESTION N°1: L'ENTREPRISE ME DEMANDE DE TÉLÉTRAVAILLER- QUELLES CONSÉQUENCES ?

QUESTION n°1:
L'entreprise me demande de télétravailler - quelles conséquences ?

QUESTION N°1: L'ENTREPRISE ME DEMANDE DE TÉLÉTRAVAILLER- QUELLES CONSÉQUENCES ?

Télétravail : quels droits, quelles obligations ?

- Possibilité de refuser ? A priori non si justifié par des raisons sanitaires
- 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 de travailleurs

QUESTION N°1: L'ENTREPRISE ME DEMANDE DE TÉLÉTRAVAILLER- QUELLES CONSÉQUENCES ?

- **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



- **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)

- **Heures supplémentaires 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). Pas de sursalaire, pas de précompte pas ONSS (coût = net)

24/04/20

QUESTION N°2: MON EMPLOYEUR N'A PLUS DE TRAVAIL QUE DOIT-IL FAIRE ?

QUESTION n°2:
Mon employeur n'a plus de travail que doit-il faire ?

24/04/20



QUESTION N°2: MON EMPLOYEUR N'A PLUS DE TRAVAIL QUE DOIT-IL FAIRE ?

- **Chômage temporaire force majeure (éventuellement chômage économique)**
- ✓ 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)
- ✓ Assimilation des jours de chômage pour le calcul du droit aux vacances en 2021.
- ✓ Absence de conditions d'admissibilité pour le bénéfice des allocations de chômage pour la période du 1^{er} février au 30 juin 2020 et ce, même pour un chômage temporaire pour raisons économiques (soit, pas de stage)

Remarque :

- Pour le travailleur en cours de préavis le chômage économique suspend le cours du préavis, contrairement au chômage temporaire force majeure
- Pas d'allocations pour les flexijobs sauf contrat de longue durée
- Pas d'allocations pour les travailleurs étudiants (suspension du contrat → non comptabilisé dans le max. de 475 heures)
- Dispense de carte C32A jusqu'au 30 juin 2020

PROJET EN COURS

New

- Possibilité de travailler dans les secteurs vitaux avec maintien des allocations

Les travailleurs mis en chômage et acceptant d'effectuer des prestations au profit des secteurs dits vitaux (définition qui reste à préciser- secteurs agricole, horticole et forestier), pourraient conserver en plus de leur salaire 75 % de l'allocation journalière.

- Mise à disposition de travailleurs au chômage envisagée

Ces mesures ont été décidées par le Gouvernement le 11 avril mais le texte n'est pas encore rendu public au jour de la rédaction du présent article et est en toutes hypothèses soumis à l'avis du Conseil d'État.

24/04/20

QUESTION N°3: JE NE SOUHAITE PLUS ME RENDRE AU TRAVAIL PAR CRAINTE –
QUELS SONT MES DROITS ET MES OBLIGATIONS?

QUESTION n°3:
Je ne souhaite plus me rendre au travail par crainte –
Quels sont mes droits et mes obligations?

24/04/20

QUESTION N°3: JE NE SOUHAITE PLUS ME RENDRE AU TRAVAIL PAR CRAINTE – QUELS SONT MES DROITS ET MES OBLIGATIONS?

- Obligations de justifier son absence et de trouver un accord avec l'employeur à défaut de maladie
- Possibilités à envisager:
 - Congé sans solde (! Impact sur les droits à la sécurité sociale)
 - Vacances annuelles
 - Récupération (RTT, repos compensatoires)
 - Congé pour raisons impérieuses (10 jours / an)
 - Crédit temps
 - Congé parental
- Si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de prévention des risques:
 - SIPP/ SEPP – Médecin du travail
 - Contrôle bien-être au travail

CONGE THÉMATIQUE

	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 semaine (+ 1 sem) en cas d'hospitalisation d'un enfant gravement malade		
	1 m	2 m	5 m						



24/04/20

DES SPÉCIALISTES DES RELATIONS DE TRAVAIL
PME, SALARIÉS, INDÉPENDANTS

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

24/04/20

CRÉDIT TEMPS

	100%	50%	1/5
CONDITION D'ANCIENNETÉ (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 $\frac{3}{4}$ 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



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

24/04/20

QUESTION N°4:
SI JE TOMBE MALADE : QUEL SERA MON FILET DE SÉCURITÉ ?

QUESTION n°4:
Si je tombe malade : quel sera mon filet de sécurité ?



24/04/20



- Avertir immédiatement son employeur
- Lui remettre un certificat médical selon la procédure en vigueur dans l'entreprise (voir règlement de travail)
- Déclarer l'incapacité à sa mutuelle:
 - Dans les 28 jours pour un employé
 - Dans les 14 jours pour un ouvrier
- Immédiatement pour les bénéficiaires d'allocations notamment dans le cadre du chômage temporaire force majeure



INAMI

Ouvriers et employés cat. 1

incapacité de travail

SG = à partir du début de l'incapacité
Condition = 1 mois d'ancienneté
3 périodes SG (1^{re} s - 2^e semaine - 3^e et 4^e semaines)

incapacité de travail dans le courant de la journée de travail

SG le jour suivant le salaire journalier garanti

Employés de 2^e cat.

incapacité de travail

SG = à partir du début de l'incapacité
30 jours calendrier SG

Incapacité de travail dans le courant de la journée de travail

SG le jour suivant le salaire journalier garanti

1 à 6 mois

- **INCAPACITE**
- Examen % **sa fonction**
- Après **2 mois** – quick scan de la mutuelle
- Délai de rechute 14 jours
- Compétence Médecin conseil de la mutuelle

6 à 12 mois

- Examen % **toute fonction de référence**
- Après **7 mois** : indemnités minimum garanties

>12 mois

- **INVALIDITE**
- Délai de rechute : 3 mois pour l'AMI (et non pour le salaire garanti)
- Indemnité en fonction de la situation familiale (65, 55 ou 40 %)
- Examen % **toute fonction de référence**
- Compétence du CMI

- Pour les jours où le travailleur est simultanément malade et en chômage temporaire, l'employeur ne doit pas payer de salaire garanti. Le travailleur ne recevra pas non plus d'allocations de l'ONEM mais des allocations de la part de sa mutuelle.
- Cette règle vaut pour tous les jours où la maladie tombe en même temps que le chômage temporaire, peu importe si la maladie a débuté avant le chômage temporaire ou pendant le chômage temporaire.

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).

Dans certains cas, le COVID 19 pourrait être reconnu comme **MALADIE PROFESSIONNELLE** pour les travailleurs qui prestent dans le secteur des soins de santé et qui courent un risque nettement accru d'être infectées par le virus peuvent prétendre à une indemnisation pour maladie professionnelle.

Voir la définition de la catégorie sur www.fedris.be

Demande à introduire via

- Secteur privé et stagiaires : FEDRIS
- Membres du personnel des administrations provinciales et locales : leurs employeurs
- Membres du personnel des autres autorités publiques (administration fédérale, Régions, Communautés), non assurés par Fedris. Ils doivent soumettre leur demande à leur employeur (administration) selon la procédure en vigueur.

Attention : une demande de reconnaissance de la maladie laisse intact l'obligation de déclaration à l'emploi la mutuelle

QUESTION N°5: VU LES DIFFICULTÉS, L'EMPLOYEUR PEUT-IL METTRE FIN À MON CONTRAT DE TRAVAIL?

QUESTION n°5:

Vu les difficultés, l'employeur peut-il mettre fin à mon contrat de travail?

QUESTION N°5: VU LES DIFFICULTÉS, L'EMPLOYEUR PEUT-IL METTRE FIN À MON CONTRAT DE TRAVAIL?

- La crise n'entraîne aucune modification des possibilités pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail.
- Le préavis court normalement durant la période de chômage temporaire force majeure
- Le préavis est suspendu durant la période de chômage économique en cas de licenciement

24/04/20

QUESTION N°6: SI L'ENTREPRISE TOMBE EN FAILLITE: QUELLE SERA MA SITUATION?

QUESTION n°6:

Si l'entreprise tombe en faillite: quelle sera ma situation?

QUESTION N°6: SI L'ENTREPRISE TOMBE EN FAILLITE: QUELLE SERA MA SITUATION?

INTERVENTION DU FONDS DE FERMETURE DANS LES LIMITES SUIVANTES

Si la Société tombe en faillite dans les 13 mois qui suivent la fin de son contrat de travail, le travailleur peut demander l'intervention en garantie du Fonds de fermeture dans les limites suivantes (sommes brutes):

1. Pour les rémunérations, pour les indemnités ainsi que pour les avantages dus la fin du contrat : 6.750 EUR maximum ;
2. Pour les pécules de vacances dus aux employés au moment de la rupture du contrat 4.500 EUR maximum ;
3. Pour l'indemnité de rupture du contrat : le montant obtenu après déduction du montant maximum fixé à 25.000 EUR des montants des paiements effectués par le Fonds ;

Une intervention du FFE peut également intervenir indépendamment de ce délai de 13 mois pour le travailleur licencié qui obtient un jugement dans le cadre d'une procédure intervenue avant la fermeture de l'entreprise.

24/04/20

QUESTION N°7: EXISTE-T-IL DES MESURES D'AIDE FINANCIÈRES?

QUESTION n°7:
Existe-t-il des mesures d'aide financière?

24/04/20

QUESTION N°7: EXISTE-T-IL DES MESURES D'AIDE FINANCIÈRES?

- **ASSURER LES CREDITS BANCAIRES**
- Le secteur financier s'engage à fournir 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.

24/04/20

QUESTION N°8: J'ÉTAIS CANDIDAT AUX ÉLECTIONS QUELLES CONSÉQUENCES ?

QUESTION n°8:
J'étais candidat aux élections, quelles conséquences ?

24/04/20

QUESTION N°8: J'ÉTAIS CANDIDAT AUX ÉLECTIONS QUELLES CONSÉQUENCES ?

- Les élections sociales, qui devaient avoir lieu du 11 au 24 mai prochain, sont reportées à une date ultérieure, en raison de l'épidémie de coronavirus
- La période de protection occulte est donc maintenue

QUESTION N°9: QUID SI LA SITUATION DE CRISE ME PLONGE DANS UNE SITUATION D'INSOLVABILITÉ DURABLE?

QUESTION n°9:

Je n'ai plus aucun revenu : à qui puis-je m'adresser ?

- Possibilité de demander l'aide du CPAS
 - RIS – revenu d'intégration social
 - Aide sociale

Les CPAS doivent continuer à tenir une **permanence**. Ils **reçoivent et traitent** les demandes.

Les décisions doivent intervenir dans un délai de 30 Jours et doivent tenir compte des difficultés rencontrées du fait du confinement dans la transmission d'information.

24/04/20

QUESTION N°9: QUID SI LA SITUATION DE CRISE ME PLONGE DANS UNE SITUATION D'INSOLVABILITÉ DURABLE?

QUESTION n°10:

Quid si la situation de crise me plonge dans une situation d'insolvabilité durable?

24/04/20

QUESTION N°9: QUID SI LA SITUATION DE CRISE ME PLONGE DANS UNE SITUATION D'INSOLVABILITÉ DURABLE?

BUT : « FRESH START »

Les effets de la décision d'admissibilité (sur « simple requête ») sont :

1. Une situation de concours naît entre les créanciers
2. Obligation de respecter l'égalité des créanciers
3. La suspension des poursuites
4. Insolvabilité du patrimoine
5. Suspension de la prescription à l'égard de toutes les créances
6. Perception des revenus du demandeur par le médiateur
7. Radiation des procédures d'octroi de délais de grâce
8. Publicité de la décision d'admissibilité
9. Possibilité pour un créancier de s'opposer à la décision d'admissibilité

24/04/20



CO-LABORIS VOUS ACCOMPAGNE

Gaëlle Jacquemart
+32 498 24 83 81

g.jacquemart@avocat.be

24/04/20