Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

Newsletter : Update - **FAQ sur l'impact de Corona sur votre entreprise**

Avril 2020

Table des matières

1 Prévention et bien-être 2
2 Questions sur l'emploi pendant la crise de Corona 4
3 Chômage temporaire..... 5
4 Allocations financières aux travailleurs 9
5 Maladie 12
6 Droit passerelle pour les travailleurs indépendants 13
7 Salaires et conditions de travail 16
8 Jours fériés..... 17
9 Pensions complémentaires et assurances de risques 18
10 Occupation internationale..... 20
11 Coronavirus et le droit à la vie privée et à la protection des données..... 26
12 Quel est l'impact du coronavirus sur les élections sociales ?..... 28
13 Assemblées générales et organes d'administration en période de pandémie COVID-19 30

Cher lecteur,

Le coronavirus COVID-19 bouleverse comme jamais notre quotidien. Depuis le mercredi 18 mars 2020 à 12h, des mesures strictes sont entrées en vigueur en Belgique qui affectent de manière importante les entreprises et leurs collaborateurs.

Plus d'un million de Belges se trouve en chômage temporaire. De nombreuses entreprises connaissent une diminution drastique de leurs activités tandis que d'autres manquent cruellement d'effectifs, frappées par une vague d'arrêts maladie sans précédent. Les dirigeants d'entreprise et les responsables des ressources humaines traversent dès lors une période particulièrement délicate.

L'équipe Claeys & Engels a été assaillie de questions au cours de ces dernières semaines. Nous souhaitons partager nos connaissances avec nos clients via le présent FAQ, rédigé en tenant compte de la réglementation actuelle. Nous espérons que cela vous sera utile. La présente newsletter reprend l'état des informations disponibles au **10 avril 2020 à 8h**. Nous l'actualiserons régulièrement en fonction de l'actualité juridique. Nous continuerons également à vous tenir informés via nos newsflashs et nos webinaires.

Dans l'intervalle et comme nous l'avons toujours fait, nous nous tenons prêts à vous assister pour toutes vos questions !

Bon courage et prenez soin de vous !

L'équipe Claeys & Engels

1 Prévention et bien-être

1.1 Quelles mesures le gouvernement a-t-il prises pour empêcher la propagation du COVID-19?

Le 17 mars 2020, le gouvernement Wilmès a adopté des mesures urgentes en vue de limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Ces mesures ont été confirmées par un Arrêté Ministériel du 23 mars 2020, qui a entretemps été modifié sur certains points par l'Arrêté Ministériel du 3 avril 2020.

Ces mesures gouvernementales ont d'importantes conséquences pour l'organisation des entreprises et du travail. Elles peuvent être résumées comme suit :

- Tous les commerces et magasins sont fermés à l'exception des magasins d'alimentation, magasins d'alimentation pour animaux, pharmacies, librairies et stations-services. Depuis peu, les magasins de télécommunication et les magasins de dispositifs médicaux ont également été autorisés à ouvrir, mais uniquement en cas d'urgence et avec une limite d'un client à la fois (sur rendez-vous) ;
- Les magasins d'alimentation peuvent rester ouverts selon les horaires d'ouverture habituels. Les magasins de nuit peuvent être ouverts à partir de l'heure d'ouverture habituelle jusque 22h ;
- Les entreprises relevant des secteurs non-essentiels, quelle que soit leur taille, sont obligées d'organiser le télétravail pour les fonctions le permettant. Si le télétravail ne peut être organisé par l'entreprise, cette dernière devra mettre en place des mesures visant à respecter les règles de distanciation sociale, autant pour l'exercice de la fonction que pour le transport organisé par l'employeur. Cela signifie qu'à tout le moins, une distance d'1,5 mètres doit toujours être maintenue entre les personnes. Les entreprises qui ne peuvent suivre ces règles devront fermer. Si la distanciation sociale n'est pas respectée, l'entreprise risque une lourde amende. En cas de récidive, la fermeture de l'entreprise pourra être imposée. Les entreprises "essentielles" et les secteurs cruciaux ne sont quant à eux pas visés par ces sanctions, mais ils sont malgré tout tenus de mettre le télétravail en place et de respecter les mesures de distanciation sociale « dans la mesure du possible ». Une fermeture basée sur l'Arrêté Ministériel n'est pour ces entreprises pas possible, mais des sanctions similaires peuvent être imposées sur base de la législation sur le Bien-être au travail et du Code pénal social (voir ci-dessous). Il est dès lors important pour ces entreprises d'appliquer ces règles au mieux ! ;
- Les transports en commun doivent également garantir la distanciation sociale ;
- Les livraisons de repas et le *take-away* restent disponibles ;
- Les crèches restent quant à elles ouvertes.

Etant donné que tout rassemblement est interdit et que les citoyens sont tenus de rester chez eux, sauf pour les déplacements dits indispensables (courses alimentaires, médecin, travail lorsque le télétravail ne peut s'appliquer, banque, poste, pharmacie, essence ou en cas d'aide nécessaire auprès de personnes dans le besoin), le télétravail apparaît indispensable à ce stade de l'évolution du Coronavirus.

Ces mesures sont d'application depuis le mercredi 18 mars 2020, à midi, jusqu'au 19 avril 2020 inclus. Elles peuvent être, après évaluation, prolongées de deux semaines (soit jusqu'au 3 mai 2020).

Le respect des mesures est activement surveillé et contrôlé. Ces contrôles se déroulent via une enquête par téléphone ou email sur les mesures prises, éventuellement associée à une visite sur

place. En cas d'infraction, les entreprises non-essentielles recevront un avertissement. Si, lors d'un contrôle ultérieur, il apparait que les règles ne sont toujours pas respectées, la fermeture sera décidée dans certains cas. Les entreprises essentielles font également l'objet d'une surveillance active, soit par la police, soit par l'Inspection du Contrôle du bien-être au travail. Si des violations (permanentes) sont constatées, l'inspection peut également ordonner la cessation d'activité ou la fermeture du lieu de travail de ces entreprises pour non-respect de la législation du Bien-être au travail, ce sur base des possibilités prévues par le Code pénal social.

1.2 Quelles sont les obligations de l'employeur pour protéger la santé de ses employés ?

Outre les mesures imposées par le gouvernement (voir point 1.1), les obligations juridiques générales de l'employeur en vertu de la législation sur le bien-être au travail s'appliquent bien entendu également. Cela signifie que chaque employeur a un « devoir de diligence » envers ses travailleurs, impliquant que des mesures préventives appropriées soient prises en vue de garantir la sécurité et la santé des travailleurs durant l'exécution de leur travail.

Au vu des obligations légales précitées, chaque employeur est donc obligé d'examiner en parallèle des/en plus des mesures gouvernementales - qui sont le minimum absolu - quelles mesures de prévention supplémentaires doivent encore être prises au niveau de l'entreprise, au niveau des éventuels départements, ainsi qu'au niveau des postes de travail respectifs. Ces mesures préventives doivent être déterminées sur la base d'analyses des risques, le cas échéant, après avis du service de prévention compétent (interne ou externe) et information et consultation du comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après « CPPT »). En bref, il ne suffit pas, en ces temps de pandémie, d'uniquement observer les mesures gouvernementales imposées.

Le SPF Emploi fournit également une checklist spécifique pouvant accompagner les employeurs à cet effet. Nous constatons que cette checklist est désormais utilisée par l'Inspection du Contrôle du bien-être au travail comme instrument d'organisation des contrôles (par téléphone ou e-mail). Il vous est dès lors conseillé de vous préparer en tant qu'employeur, dès lors que dans la pratique , l'inspection impose des délais très courts pour fournir des informations et pièces. Vous pouvez vous y préparer en analysant dès que possible la checklist et, le cas échéant, en demandant/gardant à portée de main les avis nécessaires. En cas de contrôles, des photos sont toujours demandées, comme par exemple des photos des lieux de travail adaptés, de sorte qu'il est également recommandé de prendre d'ores et déjà quelques photos. Vous trouverez ici la checklist récemment modifiée : Checklist prévention COVID 19.

2 Questions sur l'emploi pendant la crise de Corona

2.1 Le travailleur peut-il imposer l'annulation de vacances déjà planifiées?

En principe, les règles normales continuent à s'appliquer en ce qui concerne la prise de vacances.

Cela signifie que le congé est pris sur base d'un accord entre l'employeur et le travailleur. Le travailleur ne pourra donc pas "annuler" ou "retirer" ses congés unilatéralement. L'employeur doit donc toujours accepter la modification du planning de vacances ou le "retrait" des vacances planifiées. En outre, l'employeur n'a pas à justifier son refus.

Dans ce contexte, l'employeur peut toutefois choisir de prendre contact avec le travailleur afin de trouver une solution de commun accord (par exemple déplacement des jours de vacances).

Nous souhaitons toutefois souligner que si tous les travailleurs sont autorisés à "retirer" leurs vacances, il est possible que de nombreux travailleurs aient encore un certain nombre de jours de vacances après la crise.

Cela signifie que les travailleurs qui ne sont pas au chômage temporaire ne peuvent pas retirer leurs vacances sans l'accord de l'employeur.

Les travailleurs qui sont au chômage temporaire ne pourront pas non plus retirer leurs vacances sans l'accord de l'employeur. Dans ce cadre, nous souhaitons souligner que le chômage temporaire n'est pas possible pendant les jours de vacances "planifiés". Par ailleurs, le travailleur ne peut pas être obligé de prendre ses congés avant de pouvoir accéder au chômage temporaire pour force majeure.

2.2 Puis-je donner un autre travail à un travailleur ?

Si certains départements sont confrontés à un manque de travail alors que d'autres départements connaissent une augmentation importante de leur activité, la question de savoir si l'employeur peut imposer d'autres missions à son travailleur va se poser. Une modification unilatérale de la fonction reste néanmoins délicate.

En effet, la fonction exercée par un travailleur est considérée - en plus du salaire, du lieu de travail et de l'horaire de travail - comme l'un des éléments essentiels du contrat de travail. Une modification importante d'un élément essentiel équivaut à une rupture implicite du contrat de travail, à la suite de laquelle le travailleur pourrait, en principe, postuler une indemnité compensatoire de préavis.

Les parties peuvent déroger contractuellement à cette règle. Si le contrat de travail de votre collaborateur prévoit que la fonction n'est pas une condition de travail essentielle et qu'elle peut dès lors être adaptée pour faire face aux nécessités de l'entreprise, cela vous laisse plus de flexibilité. Il est donc crucial d'examiner systématiquement le contrat de travail.

Afin d'exclure le risque de rupture irrégulière, il est conseillé de convenir, d'un commun accord, de toute modification importante de la fonction, par exemple, par le biais d'un avenant au contrat de travail prévoyant que le poste sera temporairement modifié. Si le travailleur refuse d'y consentir, il sera toujours possible d'invoquer le chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques.

2.3 Puis-je faire travailler mon travailleur pour un autre employeur qui a encore du travail ?

Sauf dans certains cas strictement réglementés, il ne sera pas possible de “prêter des travailleurs” à un employeur au sein duquel le travail peut encore être exécuté, et ce, en raison de l’interdiction de principe de la mise à disposition. Il est en effet interdit de mettre des travailleurs à disposition d’un ”utilisateur” (c’est à dire l’autre employeur, là où il y a encore du travail) qui exerce une partie de l’autorité patronale sur ces travailleurs. L’employeur qui agit en violation de cette interdiction s’expose à des sanctions tant civiles que pénales.

La mise à disposition intra-groupe constitue toutefois une exception à la règle précitée. Il est possible, au sein d’un même groupe économique, de prévoir une mise à disposition provisoire pour autant qu’une convention tripartite soit signée, et pour autant que l’inspection sociale soit informée 24 heures au préalable.

Etant donné les sanctions sévères applicables, nous vous déconseillons vivement de faire travailler vos travailleurs chez un autre employeur sans consultation juridique préalable

3 Chômage temporaire

3.1 Quels sont les régimes de chômage temporaires envisageables dans le cadre du coronavirus ?

Traditionnellement, deux types de chômage temporaire peuvent être envisagés par rapport au manque de travail ou à l’impossibilité de fournir du travail :

- le chômage temporaire pour force majeure ;
- le chômage temporaire pour raisons économiques.

Nous donnons davantage d’explications sur chacun de ces deux régimes ci-après.

3.2 Quand peut-il être question de chômage temporaire pour force majeure ?

Il est question de force majeure lorsque le manque de travail est dû à un évènement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties au contrat. En outre, il doit s'agir d'une situation temporaire.

En principe, il est important est que l’employeur puisse démontrer qu’il n’a aucune influence sur la décision de mise en chômage temporaire pour force majeure. Ainsi, lorsque l'entreprise est par exemple contrainte, par le gouvernement, d'arrêter la production/les activités, le chômage temporaire pour force majeure pourrait être invoqué. Par contre, si c’est l’entreprise qui le décide elle-même au titre de mesure de prévention pour la santé, le chômage temporaire pour force majeure ne pourrait pas être invoqué. En revanche, si l'entreprise décide elle-même de le faire à titre de mesure de prévention pour la santé, le chômage temporaire pour cause de force majeure ne peut être invoqué.

En revanche, si l'entreprise décide elle-même de le faire à titre de mesure de prévention pour la santé, le chômage temporaire pour cause de force majeure ne peut être invoqué.

Une application flexible du principe de force majeure est toutefois acceptée avec effet rétroactif au 13 mars 2020 (et ce, pour la durée de validité des mesures urgentes adoptées par le gouvernement - actuellement jusqu’au 19 avril 2020). Il sera donc question de force majeure en ce qui concerne, par exemple, les entreprises qui ferment (partiellement ou totalement) car elles ne peuvent pas organiser

de télétravail et ne peuvent pas respecter les règles de distanciation sociale dans l'exercice du travail et dans les transports, mais également pour les entreprises confrontées à une baisse du travail en raison d'une baisse du chiffre d'affaire, des commandes, de la production, …

Il n'est alors pas exigé que l'entreprise soit entièrement fermée. Étant donné que la notion de « force majeure » a été élargie (couvrant non seulement les situations classiques de force majeure mais aussi les circonstances économiques difficiles dues au coronavirus), nous parlons désormais de « force majeure Corona ».

Tant que cette application large du chômage temporaire pour cause de force majeure est en vigueur, cela signifie que, dans la pratique, certains travailleurs peuvent être en chômage temporaire et d'autres pas. Les travailleurs peuvent également alterner les jours de travail et les jours de chômage temporaire.

En outre, le chômage temporaire s'applique toujours pour une journée entière. Il n'est donc pas possible d'être au chômage le matin et de travailler l'après-midi (ou inversement).

3.3 Le chômage temporaire pour force majeure peut-il être invoqué pour des raisons « médicales » / « sanitaires » ?

Selon l'ONEm, le chômage temporaire pour force majeure peut également être invoqué dans les cas suivants :

- Lorsque les autorités décident de placer une personne en quarantaine parce que celle-ci est (manifestement) contaminée ;
- Lorsque le médecin du travail est d'avis qu'un travailleur doit être écarté du lieu de travail ;
- Lorsque le travailleur dispose d'un certificat de son médecin traitant duquel il ressort clairement que le travailleur ne peut pas travailler (par exemple parce qu'il y a des indications sérieuses d'une contamination, ou qu'un membre de la famille résidant sous le même toit que le travailleur est effectivement contaminé), et qu'il y a un risque de contamination pour les autres travailleurs.

L'ONEm précise toutefois que « le travailleur ne peut pas être malade », car dans ce cas, il incombe à l'employeur de payer le salaire garanti (et ensuite, le cas échéant, à la mutuelle d'intervenir).

L'ONEm précise également que « lorsqu'un employeur veut de sa propre initiative renvoyer 'préventivement' des travailleurs à leur domicile, sans ordre des autorités, ou sans décision du médecin du travail, ou sans certificat du médecin généraliste du(des) travailleur(s) en question, aucune force majeure ne peut être invoquée ».

3.4 Quelles sont les formalités à accomplir en cas de chômage temporaire pour force majeure ?

Si une entreprise veut recourir au chômage temporaire pour force majeure, une déclaration électronique doit être effectuée via le portail de la sécurité sociale. Il s'agit d'un outil en ligne, qui précise ce qui doit être rempli.

Simultanément, un e-mail doit être envoyé au bureau ONEm du siège d'exploitation expliquant pourquoi vous pensez qu'il est question de force majeure. Il n'existe pas de formulaires/documents standards à utiliser à cet effet. Le but est d'expliquer à l'ONEm pourquoi vous pensez qu'il y a force majeure.

Au plus tard le premier jour de chômage effectif, l'employeur doit remettre un document de contrôle C.3.2A aux travailleurs concernés et il doit faire une déclaration DRS électronique (Scénario 2).

Toutefois, **pendant la durée de validité des mesures urgentes adoptées par le gouvernement (actuellement jusqu'au 19 avril 2020), et ce, avec effet rétroactif au 13 mars 2020**, les étapes procédurales mentionnées ci-dessus ne doivent pas être suivies. Vous devez uniquement, à la fin de chaque mois dès que possible, effectuer une « déclaration scénario 5 » sur socialsecurity.be (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/ONEm/scen5/about.htm). Dans cette demande, vous indiquez que le chômage temporaire résulte de la "force majeure", en sélectionnant le code 5.4 "nature du jour" et précisez comme motif "coronavirus". En ce qui concerne l'introduction des données relatives au salaire, vous devez également utiliser les codes corrects de rémunération (qui vous seront communiqués par votre secrétariat social)

En outre, pour la période du 1er mars au 30 juin 2020, vous n'êtes pas obligés, en tant qu'employeur, de délivrer un formulaire de contrôle C3.2A aux travailleurs concernés.

Les travailleurs concernés doivent s'adresser à leur organisme de paiement (FGTB, CSC, CGSLB, CAPAC) afin d'introduire une demande d'allocation. Un formulaire simplifié "C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA" est disponible sur les sites internet des organismes de paiement.

3.5 Quand est-il question de chômage temporaire pour raisons économiques ?

Lorsqu'une entreprise fait face à un manque de travail, les contrats de travail peuvent être suspendus par la mise en place de chômage temporaire pour raisons économiques.

Le régime est différent selon qu'il s'agit d'ouvriers ou d'employés :

- en ce qui concerne les ouvriers, il « suffit » de démontrer que le régime normal de travail ne peut être maintenu pour des raisons économiques ;
- en ce qui concerne les employés, l'entreprise doit en principe satisfaire à des conditions préalables plus strictes. Soit il doit y avoir une diminution de 10 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes ou d'un taux de chômage économique des ouvriers d'au moins 10%. Soit l'entreprise doit être reconnue par le Ministre de l'Emploi commune une entreprise en difficulté.

S'agissant des employés, au moment où la crise du coronavirus a éclaté, il était impossible pour certaines entreprises de démontrer une diminution de 10% du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes. En effet, à ce moment, il fallait avoir égard aux chiffres relatifs au quatrième trimestre de 2019 et, logiquement, il n'y avait pas encore de diminution pour ce trimestre (puisqu'il n'était pas encore question de coronavirus). Dans ces circonstances, de nombreuses entreprises ont demandé à être reconnues comme entreprises en difficulté pour raisons exceptionnelles.

Dans l'intervalle, il a été annoncé que - compte tenu de la « force majeure corona » qui avait été créée - les demandes de reconnaissance introduites, ainsi que toute demande de reconnaissance qui serait encore introduite pendant la période de force majeure corona, ne seraient plus traitées. Cette décision a été justifiée par le fait que les entreprises peuvent désormais également invoquer la force majeure corona en raison de difficultés économiques.

3.6 Quid si l'entreprise veut introduire le chômage économique pour les employés ?

Pendant la période de validité des mesures urgentes prises par le gouvernement (actuellement jusqu'au 19 avril 2020), et ce avec effet rétroactif au 13 mars 2020, les salariés peuvent tout simplement être temporairement au chômage sur la base de la force majeure corona, comme expliqué ci-dessus.

Nous sommes d'avis que le régime « classique » de chômage temporaire pour raisons économiques sera de nouveau d'application après l'expiration des mesures urgentes décidées par le gouvernement (actuellement provisoirement fixées jusqu'au 5 avril 2020). C'est la raison pour laquelle nous exposons ci-dessous ce régime « classique ».

Comme expliqué ci-dessus, pour pouvoir introduire le chômage économique pour les employés, une entreprise doit d'abord satisfaire aux conditions énumérées ci-dessus (voir point 3.5).

En outre, l'entreprise doit en principe conclure une CCT d'entreprise, à moins qu'une CCT spécifique ait été conclue au niveau du secteur à ce sujet[1]. Ceci présuppose des négociations, entre autres en ce qui concerne le montant du supplément que l'employeur versera, les mesures pour maintenir au maximum l'emploi et la durée maximale de la suspension. Si les négociations avec la délégation syndicale ne permettent pas d'arriver à un accord dans un délai de deux semaines ou s'il n'existe pas de délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'entreprise peut alors établir un plan d'entreprise, en lieu et place d'une CCT. Ce plan d'entreprise doit ensuite être communiqué au SPF Emploi où la Commission Plans d'entreprise se prononcera dans un délai de deux semaines.

Une convention collective interprofessionnelle de travail a toutefois été conclue au niveau du Conseil national du travail (CCT 147) le 18 mars 2020, sur la base de laquelle tous les employeurs (indépendamment du secteur) peuvent recourir au chômage économique pour les employés. De cette manière, les négociations nécessaires au niveau de l'entreprise ou l'élaboration du plan d'entreprise décrit ci-dessus deviendront superflues, du moins tant que la CCT 147 sera en vigueur, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2020.

Si l'entreprise introduit du chômage économique sur base de la CCT 147, l'employé recevra, de l'employeur, une indemnité de 5 EUR par jour de chômage. Ce montant sera plus élevé si les ouvriers que l'entreprise occupe perçoivent un montant plus important en cas de chômage temporaire pour raisons économiques, ou si la commission paritaire de laquelle l'entreprise ressortait, si elle occupait des ouvriers prévoit un montant plus important pour ces ouvriers. Les employés auront alors droit au même montant.

Les conventions collectives existantes et les plans d'entreprise approuvés qui ont été conclus dans ce contexte resteront d'application.

---

[1] Actuellement, les secteurs suivants ont conclu une telle CCT :
- CP 209 - industrie métallurgique
- CP 214 - industrie textile
- CP 221 - industrie du papier
- CP 222 - traitement du papier et du carton
- CP 315.01 - maintenance technique, assistance et formation dans le secteur de l'aviation
- CP 315.02 - compagnies aériennes
- CP 324 - industrie et commerce du diamant
- CP 327 - secteur flamand des ateliers protégés, des ateliers sociaux et des entreprises sur mesure.

3.7 Quelles sont les possibilités de suspension en cas de chômage économique ?

Il convient de distinguer le régime des ouvriers de celui des employés.

Pour les ouvriers, il existe trois régimes différents :

- le régime de « suspension totale » (dans lequel il n'est plus travaillé du tout), qui peut être introduit durant maximum 4 semaines - ensuite, il doit être retravaillé au moins une semaine ;
- le régime de « grande suspension » (dans lequel il est travaillé un ou deux jours par semaine, ou moins d'une semaine sur deux), qui peut être introduit durant maximum 3 mois - ensuite, il doit être retravaillé au moins une semaine ;
- le régime de « petite suspension » (dans lequel il est travaillé au moins 3 jours par semaine, ou au moins une semaine sur deux), qui peut être introduit durant maximum 12 mois.

Pour les employés, il existe deux régimes :

- le régime de suspension totale (dans lequel il n'est plus du tout travaillé), qui peut être introduit durant maximum 16 semaines calendrier par année civile ;
- le régime de suspension partielle (dans lequel il doit être travaillé au moins 2 jours par semaines), qui peut être introduit durant maximum 26 semaines calendrier par année civile.

Dans un souci d'exhaustivité, soulignons que si l'entreprise ne fait pas appel au chômage économique mais bien au régime particulier de « chômage coronavirus », ces régimes ne sont pas applicables et l'entreprise est libre d'alterner jours de travail et jours de chômage.

4 Allocations financières aux travailleurs

4.1 Le travailleur a-t-il droit à une allocation de chômage temporaire ?

Tout travailleur qui a été mis temporairement au chômage en raison du coronavirus reçoit une allocation de chômage temporaire de l'ONEm, tant en cas de chômage économique qu'en cas de chômage pour cause de force majeure. Cette allocation a récemment été augmentée pour passer de 65 % à 70 % de la rémunération, avec une rémunération moyenne mensuelle à prendre en compte plafonnée à 2.754,76 EUR bruts. Un précompte professionnel de 26,75 % est retenu sur cette allocation.

Cette réglementation vaut (pour l'instant) jusqu'au 30 juin 2020.

4.2 Le travailleur peut-il prétendre à un complément de l'ONEM ?

Si, et exclusivement si, un travailleur est mis en chômage temporaire pour force majeure, l'ONEm octroie un complément additionnel de 5,63 € par jour, tant pour les ouvriers que pour les employés. Ce complément sera également soumis à un précompte professionnel de 26,75 %.

L'ONEm précise que la force majeure ne peut pas être le résultat d'une incapacité de travail. Un travailleur en incapacité de travail qui perçoit des allocations de chômage temporaire parce qu'il a été déclaré apte au travail par la mutualité et (i) conteste cette décision ou (ii) ne conteste pas la décision mais est temporairement incapable d'exercer sa fonction, n'a pas droit à ce complément.

4.3 Existe-t-il un complément sectoriel?

En fonction de la commission paritaire à laquelle ressortir l'entreprise, un supplément additionnel peut être accordé aux travailleurs accédant au régime de chômage temporaire.

De telles réglementations sectorielles existent par exemple pour les ouvriers de l'industrie alimentaire (CP 118) et les employés des fabrications métalliques (CP 209).

Nous pensons que d'autres secteurs pourraient suivre.

4.4 Y a-t-il une intervention pour les factures d'eau et d'énergie (gaz, électricité et chauffage)?

Le gouvernement flamand prendra à sa charge, pendant une période d'un mois, la facture des familles vivant en Flandre où au moins une personne est au chômage temporaire. L'allocation s'élève à 202,68 EUR, basée sur une facture moyenne d'un ménage (30,77 EUR pour l'eau, 95,05 EUR pour le chauffage et 76,86 EUR pour l'électricité). Cette intervention est automatique et est prévue par travailleur dans le cadre du régime de chômage temporaire.

Si la situation persiste pendant plus d'un mois, un système de report de paiement sera mis en place.

4.5 Qu'en est-il du calcul des vacances annuelles ?

Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure seront assimilés à des jours de travail pour les vacances annuelles, tant pour la durée vacances que pour le pécule de vacances. Toutefois, la législation doit encore être adaptée à cet égard.

4.6 Puis-je, en tant qu'employeur, payer un supplément pour couvrir la perte de salaire du travailleur en chômage temporaire?

Beaucoup d'employeurs ont annoncé qu'ils prévoyaient le paiement d'un complément pour compenser la perte de salaire des travailleurs en chômage temporaire.

Les compléments (obligatoires ou volontaires) octroyés par l'employeur aux travailleurs en chômage temporaire, en sus des allocations de chômage temporaires (et en sus ou non d'un éventuel complément versé par un Fonds de Sécurité d'Existence), connaissent leur propre traitement fiscal et parafiscal.

1.
Le complément est qualifié fiscalement de revenu de remplacement. L'employeur est tenu de retenir le précompte professionnel sur ce revenu. L'employeur doit renseigner le complément sur la fiche fiscale 281.18, à côté du code 271. Le précompte professionnel retenu est renseigné à côté du code 286.

Les compléments sont imposés définitivement aux taux progressifs, en même temps que les autres revenus imposables aux taux progressifs, tels que les rémunérations ordinaires et les allocations de chômage, *etc*. Aucune déduction pour frais professionnels ne sera appliquée sur le complément ou sur l'allocation de chômage. Toutefois, il est possible que les allocations de chômage et le complément (qui sont tous deux considérés fiscalement comme un revenu de remplacement) donnent lieu à l'application d'une réduction d'impôt. Cette réduction d'impôt est calculée sur la base du type et

du montant des autres revenus du bénéficiaire du complément et de son cohabitant légal/épou(x)(se). Si certaines limites sont dépassées, cette réduction d'impôt peut toutefois être égale à 0.

Le bénéficiaire doit reprendre le montant du complément perçu dans sa déclaration à côté du code 1271/2271 (sur base du formulaire de déclaration pour l'année de revenus 2018). Le précompte professionnel retenu sur le complément est renseigné à côté du code 1286/2286.

Notez que, dans certains cas, le précompte professionnel ne suffira pas à couvrir la dette d'impôt finale. À la réception de l'avertissement-extrait de rôle, un solde créditeur (élevé) devra éventuellement être payé. L'on peut toutefois convenir avec le travailleur de retenir un précompte professionnel plus élevé afin d'éviter les mauvaises surprises. Dans tous les cas, nous vous conseillons de signaler ceci aux travailleurs.

2.
Ces compléments sont, en principe, exonérés de cotisations de sécurité sociale puisqu'ils constituent un complément à un avantage de l'une des branches de la sécurité sociale (allocation de chômage). Toutefois, cela suppose que le supplément payé conserve bien la nature de « complément ». En bref, cela implique que le travailleur perçoive des allocations de chômage, qu'il y ait un lien clair entre le complément et les allocations de chômage et que le complément ne fasse pas plus que compenser la perte de revenus nets. Autrement dit, le travailleur ne peut pas s'enrichir par rapport à la situation dans laquelle il continuerait à travailler. A ce sujet, l'ONSS a dans un premier temps indiqué, concernant le montant du complément, que la somme de l'allocation de chômage à percevoir par le travailleur et du complément (octroyé par l'employeur) ne peut pas avoir pour conséquence que le travailleur reçoive plus en net que lorsqu'il travaillait effectivement.

Il demeurait néanmoins des discussions sur ce qu'il convenait précisément d'entendre par « net ».

A ce sujet, l'ONSS a précisé le 2 avril 2020 que pour le calcul du complément, il entend en réalité par « net » le « brut imposable », c'est-à-dire le montant brut diminué des 13,07 % de cotisations personnelles de sécurité sociale (si elles s'appliquent), mais avant retenue du précompte professionnel.

Concrètement, il faut donc vérifier si le revenu imposable du travailleur pendant la période de chômage temporaire (composé de l'allocation de chômage versée par l'ONEm, des éventuels suppléments payés par l'ONEm ou un Fonds de sécurité d'existence et du complément payé par l'employeur) n'excède pas, sur base mensuelle, sa dernière rémunération mensuelle brute imposable (à savoir sa rémunération mensuelle brute diminuée des cotisations personnelles de sécurité sociale).

L'ONSS précise également qu'il convient de tenir compte de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale. Des avantages, tels que des titres-repas, ne peuvent donc pas être pris en considération dans le calcul du complément. Par ailleurs, si le travailleur percevait un salaire variable, il faut selon l'ONSS tenir compte du salaire moyen des mois précédents.

L'ONSS rappelle aussi que l'employeur doit en la matière traiter égalitairement tous les travailleurs d'une même catégorie, mais qu'il peut le faire soit en compensant jusqu'à un certain pourcentage de la rémunération brute imposable, soit en payant à chacun un montant forfaitaire (sans dépassement de la dernière rémunération mensuelle brute imposable).

Enfin, l'ONSS précise que si les compléments calculés pour le mois de mars sont trop élevés, l'employeur pourra effectuer une compensation par la suite en réduisant le montant des compléments

pour les prochains mois (sachant aussi que les montants définitifs des allocations de chômage ne sont pas encore connus).

Notons que l'ONSS pourrait réclamer le paiement des cotisations de sécurité sociale sur le montant total des compléments accordés par l'employeur si ceux-ci ne respectent pas les limites précitées.

4.7 Mes travailleurs sont-ils éligibles à une prime d'encouragement ?

La prime d'encouragement flamande qui existait déjà pour les travailleurs des entreprises en difficultés afin de les encourager à travailler à temps partiel afin d'éviter les licenciements, a été élargie aux entreprises qui, en raison de la crise du coronavirus ont subi une **baisse substantielle d'au moins 20%** du chiffre d'affaire, de la production ou des commandes dans le mois au cours duquel la diminution du temps de travail débute, par rapport au même mois de l'année précédente.

L'employeur doit le démontrer par la rédaction d'un **plan** qui montre cette diminution, ainsi que les mesures de répartition du travail qui ont été prises. Ce plan doit être approuvé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, par le CPPT ou, à défaut, être repris dans règlement de travail.

La prime mensuelle du travailleur se situe entre 68 EUR et 172 EUR brut et peut au plus tôt être octroyée le 1er avril 2020 et prend fin au plus tard le 30 juin 2020.

Le travailleur doit lui-même demander la prime d'encouragement aux autorités flamandes (pour plus d'information, voir https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-bij-onderneming-in-moeilijkheden-privesector.

5 Maladie

5.1 Dois-je payer le salaire garanti à tous les travailleurs qui sont absents et qui ont remis un certificat médical ?

Les travailleurs qui justifient leur incapacité de travail au moyen d'un certificat médical ont droit au salaire garanti en raison de leur maladie. Le certificat médical n'indiquera pas si le travailleur est atteint du COVID-19. Cette information relève en effet du secret médical.

Les travailleurs qui doivent rester à la maison sur conseil du médecin du travail ou du médecin traitant car une contamination est suspectée ou car un membre de la famille est contaminé par le COVID-19, mais pour lesquels il n'est pas établi qu'ils sont eux-mêmes en incapacité de travail, n'ont pas droit au paiement du salaire garanti, mais peuvent être placés en chômage temporaire pour force majeure.

5.2 Dois-je payer le salaire garanti aux travailleurs qui sont malades durant la période de chômage temporaire?

La question de savoir si l'employeur doit payer ou non le salaire garanti au travailleur qui est malade durant la période de chômage temporaire, dépend en premier lieu de savoir s'il est question de :

- chômage temporaire total, pendant lequel les travailleurs ne travaillent plus du tout, ou de ;
- chômage temporaire partiel, pendant lequel les journées de travail et les journées de chômages s'alternent.

En cas de **chômage temporaire total**, le travailleur n'a pas droit au salaire garanti pendant la période de chômage, mais aux allocations d'incapacité de travail à charge de la mutuelle.

En cas de **chômage temporaire partiel**, il faut regarder le planning du chômage afin de déterminer si le travailleur a droit au salaire garanti :

- pour les jours planifiés de chômage, le travailleur a droit à l'indemnité d'incapacité de travail à charge de la mutuelle ;
- pour les jours planifiés de travail, l'employeur paie le salaire garanti.

Cette position est soutenue par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et par l'Institut National d'assurance maladie-invalidité.

Si un travailleur est en incapacité de travail plus de 30 jours calendrier, il n'a en tout état de cause plus droit au salaire garanti et reçoit l'indemnité d'incapacité de travail se sa mutuelle.

6 Droit passerelle pour les travailleurs indépendants

6.1 Les indépendants actifs dans mon entreprise peuvent-ils solliciter une indemnité financière de la part de l'INASTI ?

Récemment, une nouvelle loi a été adoptée, prévoyant un assouplissement substantiel du droit passerelle pour les travailleurs indépendants qui sont contraints d'interrompre leurs activités en raison de la crise du coronavirus.

Ce droit passerelle, qui existait déjà sous des conditions plus strictes, confère à son bénéficiaire une allocation financière mensuelle, égale au montant mensuel de la pension minimale d'un travailleur indépendant. Ce montant varie suivant qu'il y ait ou non une famille à charge :

- Allocation mensuelle taux isolé : 1.291,69 EUR;
- Allocation mensuelle avec famille à charge : 1.614,10 EUR.

Assouplissements en période de coronavirus (mars - avril 2020)

Les changements les plus importants et les plus urgents introduits par la loi sont les mesures supplémentaires spécifiques proposées pour les travailleurs indépendants qui, en raison de la crise du coronavirus, doivent interrompre leurs activités au cours des mois de mars et avril 2020. Cette période a été provisoirement fixée à deux mois mais pourrait être prolongée si la crise dure plus longtemps.

Les **travailleurs indépendants, les aidants et les conjoints aidants** qui se trouvent dans l'une des trois situations suivantes et qui n'ont pas droit à un autre revenu de remplacement, recevront **l'intégralité de l'aide financière mensuelle** :

1. le travailleur indépendant qui doit cesser **complètement** ses activités (bars, restaurants, centres de loisirs, …) en raison des mesures gouvernementales, quelle que soit la durée de la fermeture ;
2. le travailleur indépendant qui doit interrompre **partiellement** ses activités (magasins qui sont obligés de fermer pendant le week-end, restaurants qui ne vendent que des plats à emporter...) en raison des mesures gouvernementales, quelle que soit la durée de la fermeture ;
3. le travailleur indépendant **qui doit interrompre complètement son activité**, non parce que le gouvernement a interdit son activité, mais parce qu'il connaît de graves difficultés en raison de la crise du COVID-19, par exemple en raison d'une forte baisse de l'activité dans les réservations,

l'occupation ou si les travailleurs ne se présentent pas parce qu'ils ont été mis en quarantaine, ... L'interruption de l'activité indépendante doit durer au moins 7 jours calendrier consécutifs.

Les assouplissements suivants ont également été adoptés au niveau des conditions d'application du droit passerelle :

- il n'est plus nécessaire que cette activité soit exercée par le travailleur indépendant à titre principal ;
- les travailleurs indépendants qui n'ont pas encore effectivement versé 4 trimestres de cotisations peuvent également prétendre au droit passerelle;
- Les indemnités pour les mois de mars et avril 2020 ne seront pas prises en considération dans les douze ou vingt-quatre mois de prestations financières droit passerelle auxquelles un travailleur indépendant peut normalement prétendre au cours de sa carrière. Les prestations financières qu'obtiendront les travailleurs indépendants en raison de l'interruption forcée due à la crise du Coronavirus ne seront pas prises en compte lors de la comptabilisation des prestations déjà acquises, pour l'octroi d'un droit passerelle futur.
- Ce droit passerelle spécifique est également accordé aux travailleurs indépendants qui ont déjà perçu le montant maximal des prestations financières relatives au droit passerelle auquel ils ont droit au cours de leur carrière.

Assouplissement suite à la crise du coronavirus

Lorsque la crise du coronavirus commencera à être contenue (en théorie, selon les estimations, après le mois d'avril 2020), les règles « normales » seront à nouveau applicable. La loi met également en place un assouplissement des conditions pour bénéficier du droit passerelle pour le futur.

Un travailleur indépendant qui est contraint d'interrompre ses activités pour cause de force majeure aura déjà droit à une intervention financière lorsque cette interruption durera au moins 7 jours ouvrables consécutifs, et non plus seulement lorsqu'elle durera un mois civil complet, comme c'était le cas avant la nouvelle loi. L'avantage financier sera également proratisé par période de 7 jours. De cette manière, le travailleur indépendant aura droit à :

- 25% de la prestation financière mensuelle si l'interruption dure au moins 7 jours;
- 50% de la prestation financière mensuelle si l'interruption dure au moins 14 jours;
- 75% de la prestation financière mensuelle si l'interruption dure au moins 21 jours;
- 100% de prestation financière mensuelle si l'interruption dure au moins 28 jours.

6.2 Quid si le travailleur indépendant opère par l'intermédiaire d'une société ?

Les indépendants qui sont administrateurs d'une société sont également éligibles au droit passerelle. Toutefois, ce droit est soumis à la condition que **les activités de l'entreprise aient été interrompues** en raison de la crise du corona. En cas d'interruption forcée des activités sur ordre du gouvernement, il n'y a pas de durée minimale liée à l'interruption ; en cas d'interruption de sa propre initiative, une interruption minimale de 7 jours calendrier par mois est prévue (supra, 6.1).

Il importe peu à cet égard que cet administrateur indépendant ait un mandat rémunéré ou non, et qu'il reçoive encore une rémunération de cette société.

6.3 Existe-t-il un formulaire spécifique de demande de droit passerelle en cas d'interruption forcée en raison du Coronavirus ?

Chaque caisse d'assurance sociale a l'obligation de mettre à disposition de ses travailleurs indépendants affiliés un formulaire spécifique de demande du droit passerelle en cas d'interruption forcée de ses activités en raison de la crise Coronavirus. Ceux-ci sont disponibles sur leurs sites internet respectifs (UCM, Acerta, …).

6.4 Dans quels délais interviendra le paiement de cette intervention financière ?

Les caisses d'assurance sociale devront procéder au paiement de la prestation financière dans les plus brefs délais et au plus tard au début du mois suivant l'interruption.

Par exemple, le paiement de la prestation financière du mois de mars 2020 devra être effectué au plus tard au début du mois d'avril 2020.

6.5 Quel est le traitement fiscal du droit passerelle ?

Le droit passerelle est traité fiscalement comme un revenu de remplacement.

En principe, le droit passerelle fait l'objet d'une retenue de précompte professionnel au taux de 26,75%.

Le droit passerelle est soumis aux taux progressifs d'imposition, de même que les autres revenus imposables, tels que les bénéfices, les dividendes, … Aucune déduction forfaitaire de frais professionnels n'est appliquée au droit passerelle.

Il est toutefois possible que le droit passerelle donne lieu à l'application d'une réduction d'impôt. Ce crédit d'impôt est calculé en fonction du type et du montant du revenu du bénéficiaire du droit passerelle et de son cohabitant légal/conjoint. Si certains plafonds sont dépassés, cette réduction d'impôt peut être égale à 0.

6.6 Quel est le traitement applicable au droit passerelle au regard de la sécurité sociale ?

En principe, aucune cotisation de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants n'est due pour les montants perçus au titre de droit passerelle.

7 Salaires et conditions de travail

7.1 J'ai convenu avec mes travailleurs d'une conversion de leur bonus annuel en warrants cotés ou options non-cotées sur actions de SICAV, mais le risque boursier est tel que mes travailleurs pourraient perdre beaucoup d'argent dans l'opération. Que faire ?

Nombre d'employeurs ont conclu avec leurs travailleurs des avenants aux contrats de travail afin de convertir leur (éventuel) bonus annuel en warrants cotés (ou en options non-cotées sur actions de SICAV), en principe exonérés de cotisations ordinaires de sécurité sociale. Même avec une période de blocage de quelques heures pour des warrants (et d'un an pour des options non-cotées sur actions de SICAV), le risque boursier est tellement important en cette période que la valeur des warrants pourrait chuter durant la période de blocage, et rendre l'opération très dangereuse financièrement pour les travailleurs.

Si les warrants ont déjà fait l'objet d'une offre formelle (acceptée par les intéressés), il n'est malheureusement plus possible de revenir en arrière. Les warrants étant un produit spéculatif par nature, les travailleurs ont pris consciemment le risque de fluctuation boursière. En revanche, si aucune offre formelle n'a été faite aux intéressés ou si aucun travailleur n'a encore accepté l'offre de warrants, il est tout à fait possible de « revenir en arrière » et soit postposer l'offre de warrants à un moment où le climat boursier se sera stabilisé, soit prévoir l'octroi d'un bonus en cash plutôt que des warrants.

Dès lors que la rémunération, qu'elle soit fixe ou variable, fait partie des éléments essentiels du contrat de travail, il est en tout état de cause requis que les travailleurs marquent leur accord sur la solution alternative envisagée, par exemple par le biais d'un nouvel avenant au contrat de travail, par le biais d'une lettre signée « pour accord »,...

7.2 Comment le télétravail est-il organisé au mieux?

Pendant la durée des mesures corona imposées par le gouvernement, de nombreux employeurs sont obligés d'imposer le télétravail de façon structurelle et régulière à leurs travailleurs.

Du point de vue du droit du travail, il est préférable de régler dans une convention les accords relatifs, entre autres, à la mise à disposition de matériel et à l'éventuelle intervention de l'employeur dans les frais encourus. Le SPF ETCS a confirmé que, compte tenu des circonstances actuelles, il n'y a pas lieu de respecter des formalités trop strictes, les accords pouvant même être confirmés par e-mail.

Concernant l'intervention de l'employeur dans les frais de télétravail, l'ONSS a publié tout récemment de nouvelles « Instructions » portant spécifiquement sur le télétravail effectué pendant la crise du coronavirus.

L'ONSS y indique que les indemnités forfaitaires suivantes peuvent être accordées (en exonération de cotisations de sécurité sociale) aux travailleurs qui travaillent entièrement à la maison pendant la crise (et ce, même si ces travailleurs ne travaillaient pas à la maison avant cette crise et pour lesquels l'employeur n'avait pas conclu formellement de convention de télétravail) :

- 126,94 EUR par mois pour les frais de bureau (frais de chauffage, d'électricité, de petit matériel de bureau, etc.);
- 20 EUR max. par mois pour l'utilisation professionnelle par le travailleur de son propre PC;

- 20 EUR max. par mois pour l'utilisation professionnelle par le travailleur de sa propre connexion Internet.

L'octroi des forfaits de 20 EUR par mois n'est possible que si l'employeur ne prend pas en charge les frais visés d'une autre manière (par exemple, en mettant un PC portable à la disposition des travailleurs concernés).

Dans ses nouvelles « Instructions », l'ONSS signale également que si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner, etc.), l'employeur peut également les rembourser. Le remboursement doit alors s'effectuer sur la base des coûts réels.

D'autre part, le Service des rulings fiscaux a également mis à disposition sur son site web un formulaire de demande simplifié afin d'obtenir - pour la durée des mesures corona - une décision anticipée accélérée pour valider l'indemnité de bureau de 126,94 EUR (https://www.ruling.be/nl/nieuws/aanvraag-thuiswerk-covid-19). Bien que le Service des rulings n'y fasse pas explicitement référence dans son modèle de demande « corona », la combinaison du forfait de 126,94 EUR par mois et des forfaits de 20 EUR par mois est possible aussi sur le plan fiscal (pour autant que les frais visés ne soient pas pris en charge autrement).

Bien entendu, les forfaits précités validés par les instances (para)fiscales pendant la crise du coronavirus ne peuvent pas être cumulés avec des forfaits couvrant les mêmes frais et que les travailleurs recevraient déjà (par exemple, sur la base d'un ruling en matière de « frais propres à l'employeur »).

8 Jours fériés

8.1 Qu'en est-il des jours fériés qui tombent lors d'une période de chômage temporaire ?

Le travailleur a droit à 10 jours fériés par an. Néanmoins, si le jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il doit être remplacé. Il est compris, par « jour habituel d'inactivité », un jour durant lequel il n'est pas travaillé en raison de l'organisation du travail dans l'entreprise ou dans l'industrie (par exemple, le samedi dans de nombreuses entreprises).

Un jour de chômage temporaire dû à un cas de force majeure n'est pas considéré comme un jour d'inactivité ordinaire. Cela signifie que les jours fériés qui tombent pendant la période de chômage temporaire pour cause de force majeure - dans ce cas le 13 avril 2020 et (éventuellement) le 1er mai 2020 - ne seront pas remplacés, et devront être considérés comme tels par l'employeur.

8.2 Dois-je payer de la rémunération des jours fériés pour les jours fériés qui tombent dans une période de chômage temporaire ?

En règle générale, la loi prévoit qu'un employé conserve le droit à la rémunération des jours fériés pour les jours fériés qui tombent dans une période de 14 jours suivant le début de la suspension du contrat de travail pour des raisons de force majeure (comme le chômage temporaire dû à la force majeure-Corona).

Appliqué à un travailleur en **chômage temporaire complet**, cela signifie qu'il a droit à la rémunération des jours fériés dans la mesure où le jour férié a lieu dans la période de 14 jours suivant le début du chômage temporaire. Si le jour férié a lieu après cette période, le travailleur n'a pas droit à la rémunération du jour férié (mais il a droit à des allocations de chômage temporaire).
En case de **chômage temporaire partiel** - où les jours de chômage et les jours ouvrables alternent - la date à laquelle le travailleur a travaillé en dernier lieu doit être prise en compte. Si le jour férié a lieu dans les 14 jours suivant cette date, le travailleur a droit à la rémunération du jour férié. Si ce n'est pas le cas, le travailleur n'a pas droit à la rémunération du jour férié (mais il a droit à des allocations de chômage temporaire). En cas de chômage temporaire partiel, la période de 14 jours susmentionnée recommencera donc sans cesse si le travailleur a travaillé.

Si travailleur a reçu de la rémunération pour des jours fériés, il devra également le déclarer via les déclarations électroniques. Etant donné qu'ils ont perçu de la rémunération jour férié pour ce jour, ils ne recevront pas d'allocations de chômage temporaire pour ce jour.

9 Pensions complémentaires et assurances de risques

9.1 Quelles sont les conséquences du chômage temporaire sur la pension complémentaire et la couverture décès ?

Assurances de groupe

Dans la plupart des assurances de groupe, le chômage temporaire n'est pas assimilé au service actif. Cela a pour conséquence que normalement, pendant cette période, aucune pension complémentaire n'est constituée et que, dans certaines situations, la couverture décès tombe ou est réduite aux réserves de pension constituées.

Le 26 mars 2020, sous l'impulsion d'Assuralia, l'union professionnelle des assureurs, un accord sectoriel est intervenu par lequel il a été convenu (par dérogation aux conditions générales) de maintenir la constitution de pension et la couverture décès pendant les périodes de chômage temporaire, à moins que l'employeur ne le souhaite pas. Les organisateurs peuvent également obtenir, jusqu'au 30 septembre 2020, un report de paiement des contributions patronales pour les membres du personnel en chômage temporaire.

Dans certaines situations, il peut être indiqué de préciser l'un ou l'autre point (par exemple, le salaire de référence) dans une annexe au règlement de pension et, par exemple, de déterminer comment les contributions personnelles éventuelles seront perçues. Ces contributions sont, en effet, retenues du salaire net qui, en cas de chômage temporaire, n'est plus dû. Une modification du règlement de pension exige, en principe, un avis préalable de l'organe de concertation compétent (CE, CPPT ou

DS). À défaut d'un tel organe, les travailleurs doivent être informés individuellement. Dans les circonstances actuelles, nous proposons d'appliquer cette procédure de manière pragmatique et d'informer / de consulter l'organe de concertation sociale compétent via Skype, conférence téléphonique ou courriel. De même, les travailleurs individuels peuvent être informés par courriel.

Plan de pension auprès d'un fonds de pension (multi-)employeurs

Si le plan de pension est géré par un fonds de pension, il faut tout d'abord examiner, dans le règlement de pension, quelles sont précisément les règles qui s'appliquent. Si une annexe est nécessaire pour la poursuite des différentes couvertures (pension, décès, invalidité), l'exécution de l'annexe au règlement de pension doit alors, en plus de la procédure d'information / de consultation susmentionnée (respectée de manière pragmatique), être également approuvée par le conseil d'administration du fonds de pension (OFP) et, dans certains fonds de pension, aussi ratifiée par l'assemblée générale. Le conseil d'administration peut être organisé par écrit et l'annexe sera acceptée à la condition que tous les administrateurs donnent leur accord à cet égard. À notre avis, dans les présentes circonstances, une réunion par Skype fait également partie des possibilités. Au vu de la situation financière difficile des fonds de pension actuellement, le consentement du conseil d'administration est une étape importante. Dans les présentes circonstances exceptionnelles, l'assemblée générale peut également, à notre avis, être organisée par écrit. Une réunion par Skype ou une réunion par conférence téléphonique font également, exceptionnellement, partie des possibilités, même si cela n'est pas expressément prévu dans les statuts. Bien que cela ne soit pas idéal, certaines choses peuvent d'abord avoir lieu de manière informelle avant d'être, par la suite, ratifiées formellement. Attention : une couverture décès gérée par un fonds de pension est souvent réassurée. Le maintien de cette couverture durant les périodes de chômage temporaire peut donner lieu à une révision de ce contrat ou à des exigences de fonds propres supplémentaires.

Plans sectoriels

Enfin, si vous participez à un régime de pension social sectoriel, ou si vous êtes l'organisateur d'un régime de pension social sectoriel, examinez si la continuation de la constitution de pension pendant les périodes de chômage temporaire pour raisons économiques ou pour force majeure relève des prestations de solidarité. Examinez également attentivement si une couverture décès est prévue et les circonstances dans lesquelles elle s'applique.

9.2 Quelles-sont les conséquences du chômage temporaire pour l'assurance hospitalisation ?

Les assurances maladie liées à l'activité professionnelle (hospitalisation, soins ambulatoires) restent généralement d'application durant les périodes de chômage temporaire. Les pandémies ne sont généralement pas exclues de la couverture. Cela signifie que les travailleurs qui sont en chômage temporaire et sont hospitalisés (en raison du covid-19 ou pour d'autres raisons) ont droit à un remboursement (partiel) des frais médicaux.

9.3 Quelles-sont les conséquences du chômage temporaire pour la couverture incapacité de travail ?

Les assurances incapacité de travail et les couvertures invalidité liées à l'activité professionnelle gérées par des fonds de pension cessent généralement lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'autre chose que la maladie. Le moment auquel la couverture cesse dépend des conditions de la police / du règlement du fonds de pension. Dans certaines situations, la couverture cesse le 1er du mois suivant la suspension du contrat de travail. D'autres polices / règlements prévoient que la couverture tombe immédiatement. Lorsqu'un assureur gère la couverture, l'employeur doit informer le travailleur quant au droit de poursuite individuelle dans les 30 jours après que la couverture ait cessé.

Dans l'accord sectoriel susmentionné, il a été convenu d'appliquer les mêmes principes que ceux prévus pour les assurances de groupe (couverture vie et décès). Cela signifie que, pour ce qui concerne les assurances incapacité de travail, la couverture est maintenue pour les chômeurs temporaires à moins que l'organisateur ne le souhaite pas. Ici aussi, un report de paiement des primes patronales jusqu'au 30 septembre 2020 peut être obtenu.

Lorsque la couverture est gérée par un fonds de pension, une ligne politique similaire peut être prise mais, ici aussi, une annexe sera généralement requise. Les fonds de pension qui gèrent une couverture revenus garantis sont, à cet égard, généralement réassurés et le mieux est donc de contacter le réassureur.

10 Occupation internationale

10.1 Peut-on encore se rendre en Belgique ou y être rapatrié ?

Sur proposition de la Commission européenne, les frontières extérieures sont temporairement fermées aux ressortissants de pays tiers effectuant des voyages non essentiels. Les déplacements non-essentiels depuis et vers la Belgique via les frontières intérieures sont également temporairement interdits.

Les déplacements suivants sont entre autres considérés comme étant des déplacements non-essentiels :

- tourisme;
- temps libre;
- faire des achats;
- faire le plein;
- rendre visite à une connaissance;
- rendre visite à un membre de la famille à l'étranger.

Les déplacements suivants sont entre autres considérés comme étant des déplacements essentiels :

- les voyages professionnels;
- les réglementations de coparentalité;
- offrir de l'aide à une personne vulnérable qui habite à l'étranger;
- assister à un enterrement au sein de la famille;
- aller chercher un membre de sa famille à l'aéroport dans l'un de nos pays voisins
- le soin d'animaux qui se trouvent à l'étranger;

Les personnes qui doivent traverser la frontière en raison de déplacements essentiels sont fortement conseillées de garder à disposition un document justifiant leur déplacement.

Le 30 mars 2020, la Commission européenne a établi des lignes directrices (C(2020) 2050) concernant la mise en œuvre de la restriction temporaire des déplacements non essentiels vers l'UE, la facilitation du régime de transit pour le rapatriement des citoyens de l'UE et les effets sur la politique des visas. Ces lignes directrices concernent notamment :

- **Les critères de refus d'entrée** : la restriction des déplacements non essentiels vers l'UE s'applique aux ressortissants de pays tiers non-résidents qui présentent des symptômes pertinents ou ont été particulièrement exposés à un risque d'infection et qui sont considérés comme représentant une menace pour la santé publique. Toute décision de refus d'entrée doit être proportionnée et non discriminatoire. Certains travailleurs qui ne sont pas des citoyens de l'UE sont également exemptés, par exemple les professionnels de la santé et les travailleurs frontaliers ;
- **Les exceptions** : les ressortissants de tous les États membres de l'UE et des pays associés à l'espace Schengen, les membres de leur famille, ainsi que les ressortissants de pays tiers qui en long séjour sont exemptés de la restriction temporaire de déplacement lorsqu'il s'agit de leur permettre de rentrer chez eux ;
- **Autres mesures** : les lignes directrices contiennent notamment certaines mesures en vue de faciliter **le transit ultérieur** des ressortissants de tous les États membres de l'UE et des pays associés à l'espace Schengen, les vérifications de sortie (voy. infra) et les demandes de visa (voy. infra).

10.2 Peut-on encore voyager à l'étranger à partir de la Belgique ?

Les voyages non-essentiels depuis la Belgique sont expressément interdits jusqu'au 19 avril 2020 (date provisoire). Pour la distinction entre les déplacements non-essentiels et les déplacements essentiels, nous renvoyons au point 10.1.

Les lignes directrices C(2020) 2050 de la Commission européenne précisent qu'en ce qui concerne les éventuelles contrôles de sortie, les cas préoccupants devraient être immédiatement renvoyés vers les services de santé concernés.

10.3 Qu'advient-il des demandes de visa ?

- **Nouvelle demande de visa**: l'Office des Etrangers a indiqué qu'actuellement, les demandes de visa ne pouvaient plus être reçues et que les visas ne pouvaient plus être délivrés, à l'exception des visas pour les voyageurs ayant une fonction essentielle ou un besoin essentiel.

- **Demande de visa déjà introduite:** l'Office des Etrangers continuera d'examiner les demandes de visa ayant déjà été introduites. En cas de décision positive, le visa ne sera toutefois pas immédiatement délivré, sauf pour les demandeurs ayant une fonction essentielle ou un besoin essentiel.

- **Demande de visa déjà accordée:** il est fortement conseillé aux personnes qui ont déjà obtenu un visa de reporter leurs voyages non-essentiels. Il sera possible de demander un nouveau visa si la durée de validité du visa délivré pour le voyage reporté ne suffit pas à couvrir la durée du nouveau voyage.

10.4 Quid des travailleurs frontaliers qui doivent traverser les frontières pour se rendre au travail ?

Plusieurs certificats officiels ont été instaurés afin de démontrer la nécessité pour les travailleurs frontaliers de traverser les frontières pour travailler.

En ce qui concerne les travailleurs qui traversent les frontières belgo-françaises

Les certificats suivants doivent être complétés :

- Une attestation française de déplacement dérogatoire doit être complétée par le travailleur. Cette attestation est accessible à l'adresse suivante : https://static.ccm2.net/scrib-files/14384866.pdf
- Une attestation française permanente doit également être complétée par l'employeur. Nous pouvons vous en transmettre un modèle.
- Pour les travailleurs qui résident en France et travaillent en Belgique, un certificat supplémentaire doit également être complété, et signé par l'employeur et le travailleur. Cette attestation est accessible à l'adresse suivante : https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/news/certificat%20pour%20les%20travailleurs%20frontaliers.pdf

En ce qui concerne les travailleurs qui traversent les frontières belgo-luxembourgeoises

Les certificats suivants doivent être complétés :

- Une attestation luxembourgeoise doit être complétée par l'employeur et le travailleur. Cette attestation est accessible à l'adresse suivante: https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/form-be.pdf
- Une attestation belge prouvant la nécessité de traverser la frontière doit également être complétée par l'employeur et le travailleur. Cette attestation est accessible à l'adresse suivante: https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Certificateneedtocrosstheborder.pdf

En ce qui concerne les travailleurs qui traversent les frontières belgo-allemandes

Nous n'avons pas connaissance d'un certificat officiel imposé par l'Allemagne.

Toutefois, l'employeur et le travailleur doivent prouver, par une déclaration de l'employeur, qu'ils traversent la frontière pour travailler.

Une telle attestation est accessible à l'adresse suivante:
https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Certificateneedtocrosstheborder.pdf

En ce qui concerne les travailleurs qui traversent les frontières belgo-néerlandaises

Nous n'avons pas connaissance d'un certificat officiel imposé par les Pays-Bas.

Toutefois, l'employeur et le travailleur doivent prouver, par une déclaration de l'employeur, qu'ils traversent la frontière pour travailler.

Une telle attestation est accessible à l'adresse suivante:
https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Certificateneedtocrosstheborder.pdf

Par ailleurs, les travailleurs frontaliers « dans des secteurs vitaux et professions cruciales » peuvent disposer d'une vignette pour traverser plus facilement la frontière entre la Belgique et les Pays-Bas. Cette vignette peut être consultée à l'adresse suivante :
https://centredecrise.be/sites/default/files/20200321_vignette_bel_secteur_crucial_f.pdf

Elle doit ensuite être imprimée et présenter le cachet de l'employeur ou de l'institution qui justifie le passage essentiel de la frontière.

Lignes directrices de la Commission concernant la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie

Le 30 mars 2020, la Commission a adopté les lignes directrices C(2020) 2051 afin de garantir davantage d'uniformité dans les critères et conditions de franchissement des frontières par les travailleurs. Les principales lignes directrices sont les suivantes :

- **Professions critiques** : les travailleurs exerçant des professions critiques, y compris les travailleurs frontaliers et les travailleurs détachés, doivent pouvoir continuer de circuler librement et d'accéder librement à leur lieu de travail. Les lignes directrices contiennent une liste non-exhaustives des professions critiques. Celle-ci comporte, par exemple, les spécialistes de la santé, les travailleurs du secteur de la fabrication et de la transformation des produits alimentaires, les personnes travaillant sur les infrastructures critiques ou autres infrastructures essentielles, les travailleurs des transports.
- **Autres professions** : les États membres devraient permettre aux travailleurs frontaliers et aux travailleurs détachés de continuer à franchir leurs frontières pour se rendre sur leur lieu de travail dès lors que l'État membre d'accueil autorise toujours le travail dans le secteur concerné.
- **Autres mesures** : d'autres lignes directrices concernent les dépistages médicaux, les travailleurs saisonniers, ainsi que le maintien de la couverture de sécurité sociale en cas de pluriactivité dans deux Etats membres (voy. infra).

10.5 Quid des ressortissants de pays tiers qui sont temporairement dans l'impossibilité de quitter la Belgique et qui ne sont plus en possession d'un titre de séjour valide ?

Si un ressortissant de pays tiers est temporairement dans l'impossibilité de quitter la Belgique pour des raisons de force majeure et que son titre de séjour n'est plus valide, ce titre de séjour peut être temporairement prolongé. Afin d'obtenir une prolongation, la demande doit être introduite auprès de la commune ou, en cas d'urgence, auprès de l'Office des Etrangers via e-mail, avec mention de l'adresse e-mail du demandeur et de son adresse provisoire en Belgique. Les documents suivants doivent être joints à la demande : une copie du passeport, une copie de la déclaration d'arrivée (annexe 3), une lettre expliquant pourquoi le ressortissant de pays tiers ne peut quitter l'espace Schengen à la date prévue, tous les documents qui confirment l'empêchement et une assurance maladie de voyage valable pour la durée de la prolongation souhaitée.

Il est important que la demande soit introduite au plus vite. Le défaut d'introduction d'une telle demande peut en effet entrainer l'imposition de sanctions en cas de retour ultérieur du ressortissant de pays tiers dans l'espace Schengen. La Commission Européenne encourage les états membres à se montrer accommodants et à prendre en compte les circonstances difficiles lorsqu'ils traitent le dépassement d'un séjour.

10.6 Peut-on encore introduire des demandes de permis unique/permis de travail ?

Oui, il est toujours possible d'introduire de telles demandes. Les trois Régions ont d'ailleurs pris des mesures pour permettre d'introduire les demandes par voie électronique, sans qu'il soit donc nécessaire d'envoyer en parallèle les originaux. Toutefois, les autorités régionales apportent chacune certaines précisions et invitent à conserver les originaux à disposition en cas d'éventuel contrôle ultérieur. L'Office des Etrangers a déclaré que, jusqu'à nouvel ordre, il ne serait plus possible de recevoir des demandes de visa ni de délivrer des visas. Certaines exceptions seront toutefois accordées aux voyageurs qui exercent une fonction essentielle.

10.7 Les ressortissants de pays tiers qui ne peuvent temporairement plus quitter la Belgique peuvent-ils encore être occupés ?

La Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne ont annoncé qu'elles prenaient des mesures afin que les ressortissants de pays tiers qui ne peuvent temporairement plus quitter la Belgique pour des raisons de force majeure puissent encore être occupés dans certaines situations..

Région flamande

Il convient de faire une distinction entre :

1. La prolongation temporaire du séjour et de l'autorisation d'occupation pour les personnes qui ne peuvent pas retourner dans leur pays d'origine (maximum 3 mois): prolongation du titre de séjour et obtention d'une autorisation d'occupation/d'un permis de travail B

En ce qui concerne le séjour, une prolongation du titre de séjour peut être demandée (voir ci-dessus). En ce qui concerne l'autorisation d'occupation/le permis de travail B, l'employeur doit introduire une demande d'obtention d'une autorisation d'occupation/d'un permis de travail B en joignant l'approbation relative à l'extension de séjour. Le service Migration Economique délivre sur cette base une autorisation d'occupation/un permis de travail B à l'employeur (par e-mail) selon une procédure accélérée. La durée de l'autorisation d'occupation/du permis de travail B est directement liée à la validité du titre de séjour prolongé, et cette autorisation d'occupation/ce permis de travail B ne peut être prolongé(e).

2. Prolongation pour une plus longue période (plus de 3 mois): demande de 'permis unique'

Toute personne qui séjournera en Belgique pour une durée supérieure à 3 mois doit demander une prolongation du "permis unique". Cette demande de prolongation doit être introduite au plus tard deux mois avant l'expiration du permis en cours. Le service Migration Economique transmet alors l'autorisation d'occupation au travailleur, qui pourra commencer à travailler sur la base de cette autorisation. Le travailleur doit pour ce faire se présenter à la commune avec cette autorisation. Il recevra de la commune une annexe 49 avec mention "autorisation de travail: limitée" en attendant la décision définitive relative au permis unique.

Région de Bruxelles Capitale

La Région de Bruxelles Capitale a annoncé que, si toutes les conditions légales étaient rencontrées et que les conditions d'emploi d'un travailleur étranger étaient respectées, l'employeur pouvait demander une autorisation d'occupation / un permis de travail B pour une période de maximum 90 jours, sur la base du court séjour du travailleur.

La durée de l'autorisation de travail / du permis de travail est liée à la validité du titre de séjour prolongé, avec un maximum de 90 jours.

Région wallonne

La Région wallonne a également annoncé l'octroi d'une autorisation d'occupation/permis de travail B si le séjour du travailleur est temporairement prolongé en raison d'un cas de force majeure. Cette autorisation d'occupation/permis de travail B sera octroyé pour la durée de validité du séjour temporaire du travailleur.

10.8 Quel est l'impact du chômage temporaire sur les seuils de rémunération devant être respectés pour certaines catégories de travailleurs ?

La Région flamande a annoncé qu'une période de chômage temporaire n'est pas prise en compte dans le calcul du seuil salarial, que l'intéressé perçoive ou non une allocation de l'ONEm en raison d'un chômage temporaire. En d'autres termes, dans le calcul, la rémunération annuelle brute sera réduite au prorata de la période de chômage concernée.

La Région de Bruxelles-Capitale a annoncé qu'elle sera flexible en ce qui concerne les seuils salariaux et tiendra compte de la situation exceptionnelle, sous réserve d'une justification claire au moment de la demande de renouvellement ou du contrôle annuel. L'ajout de certaines pièces justificatives telles que des certificats de l'ONEm est recommandé.

10.9 La Région wallonne a également annoncé qu'il ne serait pas tenu compte des périodes de chômage temporaire au cours de la période du 1er mars 2020 au 31 mai 2020 (la période pourrait être étendue) pour le calcul des seuils salariaux à condition d'ajouter une attestation de l'ONEm aux comptes individuels de 2020. Quel est l'impact du télétravail sur la sécurité sociale applicable ?

Les périodes de télétravail effectuées par des travailleurs frontaliers sur le territoire belge suite au coronavirus ne sont pas prises en compte dans la détermination de la législation de sécurité sociale applicable.

La neutralisation des périodes de télétravail prestées suite au coronavirus reste applicable tant que les mesures fédérales de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 restent en vigueur.

10.10 Un travailleur ou un indépendant en télétravail doit-il faire l'objet d'une déclaration Limosa ?

Les travailleurs et indépendants qui sont normalement soumis au régime de sécurité sociale d'un autre État membre, mais qui, en raison des mesures prises pour contenir le coronavirus COVID-19 en Belgique, travaillent depuis leur domicile, sont exemptés de l'obligation de déclaration Limosa.

Cette mesure s'applique provisoirement durant la période du 13 mars 2020 au 19 avril 2020

10.11 Un travailleur frontalier qui réside dans un pays voisin mais qui travaille en Belgique peut-il bénéficier du régime de chômage temporaire ?

Oui, les travailleurs frontaliers qui travaillent en Belgique mais résident dans un pays voisin sont assujettis à la sécurité sociale belge et peuvent prétendre au bénéfice du régime de chômage temporaire.

10.12 Quid sur le plan fiscal en ce qui concerne les travailleurs frontaliers Belgo-Luxembourgeois qui télétravaillent en Belgique ?

Sur le plan fiscal, la Belgique et le Luxembourg ont également convenu d'une règle de tolérance en vertu de laquelle les travailleurs frontaliers peuvent télétravailler dans leur Etat de résidence pendant la crise du COVID-19, sans que ces jours de télétravail ne soient comptabilisés dans la règle fiscale des 24 jours.

10.13 Quid sur le plan fiscal en ce qui concerne les travailleurs frontaliers français qui télétravaillent en France ?

Dans le cadre de la convention belgo-française de double imposition, un protocole prévoit un régime spécial pour les travailleurs frontaliers français. Une des conditions pour bénéficier de ce statut de travailleur transfrontalier est que les travailleurs frontaliers français ne peuvent pas travailler en dehors de la région frontalière belge pendant plus de 30 jours par année civile.

En cas de force majeure, les jours travaillés en dehors de la région frontalière belge ne sont pas pris en compte pour l'application de la règle dite des 30 jours.

Les autorités belges et françaises sont d'avis que, dans le contexte actuel de force majeure, les jours où les travailleurs frontaliers français doivent travailler à domicile (c'est-à-dire en France) en raison de la crise actuelle de COVID-19 ne doivent pas être pris en compte pour le calcul de la période de 30jours.

Cette mesure s'applique jusqu'à nouvel ordre.

11 Coronavirus et le droit à la vie privée et à la protection des données

11.1 En tant qu'employeur, quelles sont les données à caractère personnel de mes travailleurs que je peux traiter en vue de la prévention du COVID-19 ?

Dans le cadre de la politique de prévention de l'employeur contre le COVID-19 (voyez le point 1.2 ci-dessus), se pose souvent la question de savoir dans quelle mesure l'employeur peut collecter des informations relatives aux travailleurs, par exemple par le biais de questionnaires sur les destinations de voyage récentes ou sur les symptômes. Comme cela implique le traitement de données à caractère personnel, il devra se conformer à la législation sur la protection des données, en particulier au règlement général sur la protection des donnée (RGPD ou GDPR).

Le RGPD prévoit que tout traitement de données à caractère personnel nécessite une base juridique (par exemple une obligation légale ou les intérêts légitimes de l'employeur). En outre, si des données sensibles (par exemple, des données relatives à la santé telles que des symptômes médicaux) sont également traitées, l'employeur devra invoquer une exception spécifique car ce traitement est en principe interdit.

Il peut être soutenu, entre autres, qu'un employeur peut invoquer une base juridique valable pour recueillir des informations sur les destinations récentes, ou pour savoir si le travailleur a été en contact avec des personnes à risque. En effet, sur la base de la loi sur le bien-être au travail, l'employeur a l'obligation d'analyser les risques liés au coronavirus et, sur cette base, de prendre toutes les mesures nécessaires et adéquates (comme un questionnaire) pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Une telle obligation légale en matière de droit du travail pourrait en même temps constituer une exception pour le traitement des données relatives à la santé (par exemple, pour demander aux travailleurs s'ils présentent des symptômes du COVID-19). Pour le traitement des données ordinaires, l'employeur pourrait également invoquer des intérêts légitimes (au lieu d'une obligation légale), c'est à dire l'intérêt de protéger les (la santé des) travailleurs et leurs intérêts économiques (empêcher que tous les travailleurs tombent malades en même temps).

Dans une déclaration générale du 16 mars 2020 (complétée le 19 mars 2020), le Comité européen de la protection des données, a également indiqué que le RGPD ne fait pas obstacle à la lutte contre le COVID-19, y compris par les employeurs mais que, même en ces temps, il faut veiller à ce que la législation sur la protection des données soit respectée. Toutefois, pour le traitement des données à caractère personnel par les employeurs, le Comité se réfère principalement à l'applicabilité du droit national.

Toutefois, le 20 mars dernier, l'Autorité de protection des donnée (APD) a publié sur son site web une position assez stricte, qui prévoit, entre autres, que :

- l'évaluation des risques pour la santé ne doit pas être effectuée par l'employeur, mais par le médecin du travail. Cette position nous semble discutable car, même si le médecin du travail a une fonction de conseil, la responsabilité concernant la politique du bien-être incombe toujours à l'employeur ;
- les employeurs ne peuvent pas obliger leurs travailleurs à compléter des questionnaires médicaux ou des questionnaires sur des voyages récents. Selon l'APD, il est recommandé d'encourager les travailleurs à signaler spontanément des voyages à risque ou des symptômes au médecin du travail.

L'APD laisse toutefois une ouverture pour le traitement des données médicales dans l'hypothèse où les employeurs agissent en application de directives explicites imposées par les autorités compétentes en vue de la santé publique.

L'APD va plus loin dans sa position et déclare, entre autres, :

- dans le cadre de la prévention de la propagation du virus COVID-19, un employeur ne peut pas divulguer les noms des personnes/travailleurs infectés. L'employeur peut uniquement informer les travailleurs sans mentionner l'identité de la ou des personnes concernées.
- que simplement prendre la température ne constitue pas en soi un traitement de données à caractère personnel (et donc le RGPD ne s'applique pas) dans la mesure où cette démarche n'est pas accompagnée d'un enregistrement ou d'un traitement supplémentaire de données à caractère personnel. Dans la version originale de la position, il était explicitement indiqué que les employeurs ne pouvaient pas systématiquement surveiller leurs travailleurs, par exemple en prenant la température, mais cela n'est plus explicitement repris. L'APD souligne toutefois que l'employeur ne peut pas prendre de mesures qui vont au-delà du cadre réglementaire du droit du travail et que, dans ce contexte également, il appartient au médecin du travail de surveiller les personnes dont l'employeur soupçonne qu'elles présentent des symptômes de COVID-19 ;
- en outre, toutes les autres obligations du RGPD doivent également être respectées lors du traitement des données à caractère personnel, ce qui signifie, entre autres, que les travailleurs doivent recevoir toutes les informations requises, que seul le minimum de données nécessaires doit être traité, que les mesures de sécurité nécessaires doivent être prises, *etc.*

Veuillez noter que les points de vue des autorités nationales sur le traitement des données à caractère personnel aux fins de la prévention du COVID-19 sont particulièrement divergents. Par conséquent, la position susmentionnée de l'APD ne peut pas être directement appliquée à d'autres pays.

12 Quel est l'impact du coronavirus sur les élections sociales ?

12.1 Quel est l'impact de la crise du COVID-19 sur l'organisation des élections sociales 2020 ?

Le COVID-19 menace également le déroulement serein des élections sociales. Par conséquent, les partenaires sociaux ont abouti à un accord en vue de **suspendre la procédure d'élections sociales en cours à dater du jour X+36**. Le Conseil National du Travail (CNT) a également rendu un avis sur les points qui devraient faire l'objet d'une intervention du législateur afin de garantir un déroulement harmonieux de la suspension de la procédure et de la reprise de celle-ci.

Le processus électoral devra être repris au nouveau jour X+36. Cette date sera déterminée en fonction de la nouvelle date d'élection (jour Y). Le CNT suggère que les élections se déroulent au cours de la période s'étendant du 16 au 29 novembre 2020. Le nouveau jour Y ne pourrait pas être fixé librement, mais serait une transposition du jour Y initial (ainsi si les élections devaient se dérouler le jeudi 14 mai 2020, elles devraient normalement avoir lieu le jeudi 19 novembre 2020). Les horaires fixés au jour X resteraient valables, mais les organes de concertation existants pourraient y déroger.

12.2 Quid des différentes étapes du calendrier électoral ?

Les différentes étapes du calendrier électoral sont provisoirement suspendues à dater du jour X+36 et reportées au-delà de l'été 2020. En d'autres termes, l'actuel jour X+35 (date ultime pour introduire des listes de candidats) reste valable selon le calendrier initialement prévu (période du 17 au 30 mars 2020 inclus, voire au-delà pour les entreprises qui ont démarré la procédure avec retard ou au sein desquelles un retard est dû suite à une procédure judiciaire).

Vous ne devez donc pas procéder, pour l'instant, à l'affichage des listes de candidats, à la composition des bureaux de vote, ni procéder au toilettage des listes électorales, etc…

Ces étapes seront reportées ultérieurement.

Le CNT considère que les accords déjà conclus dans certaines entreprises jusqu'au jour X+35 devraient être maintenus et rester inchangés (par exemple, sur le vote électronique), sauf s'il s'agit d'un accord devenu sans objet et que le COVID-19 est expressément mentionné comme raison de l'accord (par exemple, les accords relatifs au vote par correspondance conclus ces derniers jours).

12.3 Que faire si je ne reçois aucune liste de candidats au jour X+35 ?

L'arrêt total de la procédure peut être constaté dans les entreprises au sein desquelles aucune liste de candidats (pour aucune catégorie de travailleurs) n'a été introduite au plus tard au jour X+35. En pareil cas, vous pouvez dès à présent remplir l'ensemble des formalités (affichage d'un avis indiquant l'arrêt définitif de la procédure électorale et téléchargement sur l'application web du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale).

Si par contre vous avez réceptionné au moins une liste de candidats (même si celle-ci ne comporte qu'un seul candidat), vous devez suspendre la procédure à dater du jour X+36 et vous devrez reprendre la procédure à dater du nouveau jour X+36.

12.4 Qu'en est-il des protections pour les candidats et les travailleurs déjà protégés ?

Organes existants et travailleurs déjà protégés

Selon le CNT, les conseils d'entreprise et CPPT existants continuent à fonctionner jusqu'à l'installation des nouveaux organes. Les actuels représentants des travailleurs restent protégés jusqu'à cette date. Ceci vaut également pour les candidats qui ont été présentés en 2016 mais qui n'ont pas été élus (à l'exception bien entendu de ceux dont la protection avait déjà pris fin en mai 2018 – candidatures infructueuses successives).

Si de nouveaux organes ne sont pas mis en place (principalement parce que le nombre de travailleurs occupés est devenu insuffisant pour un tel renouvellement), les candidats élus lors des élections de 2016 continuent à bénéficier de la protection contre le licenciement pendant une période de six mois à dater du nouveau jour Y. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Protection accordée aux candidats pour les élections sociales de 2020

Le candidat figurant sur la liste communiquée à l'employeur au plus tard au jour X+35 bénéficie de la protection contre le licenciement depuis le jour X-30, et ce jusqu'à l'installation du conseil d'entreprise ou du CPPT mis en place suite aux élections sociales de 2024. Sur ce point, la réglementation actuelle ne serait pas modifiée.

En ce qui concerne la période occulte, celle-ci n'est pas prolongée, mais plutôt postposée.

Le CNT propose qu'une nouvelle période occulte prenne cours à compter de votre nouveau jour X « fictif », à savoir 36 jours avant le nouveau jour X+36, jusqu'à votre nouveau jour X+76. Un candidat qui est présenté au plus tard au nouveau jour X+76 comme remplaçant d'un candidat qui avait été valablement présenté au jour X+35, bénéficiera de la protection contre le licenciement à compter du nouveau jour X.

Concrètement ceci signifie que des travailleurs qui sont licenciés au cours de la période prenant cours au jour X+36 actuel jusqu'au nouveau jour X (entre le 18 et le 31 août 2020 sur la base du nouveau calendrier de la procédure proposé) ne pourront pas être désignés comme remplaçant. Ces travailleurs ne bénéficieront pas de la protection.

Protection du travailleur candidat en 2016 mais dont la candidature n'est plus présentée en 2020 et calcul de l'indemnité

Ce travailleur bénéficie en principe de la protection jusqu'à ce que les nouveaux organes soient installés. Ceci vaut également pour le travailleur qui n'aurait pas été élu en 2016 (à l'exception du candidat non-élu dont la protection avait déjà pris fin en mai 2018 – hypothèse des candidatures infructueuses successives).

Si ce travailleur est licencié en cours de période de protection, il pourra prétendre à une indemnité de protection calculée en fonction de son ancienneté au jour du licenciement. Sur ce point non plus, la législation ne serait pas modifiée.

Ce même travailleur peut également prétendre à une seconde indemnité, dite 'variable', dès lors qu'il a demandé valablement sa réintégration et que celle-ci n'a pas été (correctement) acceptée par l'employeur. Pour le calcul de cette seconde indemnité, le CNT propose de faire une distinction en fonction de la date du licenciement :

- En cas de licenciement avant le 18 mars 2020: cette seconde indemnité doit correspondre à la rémunération due pour la période s'étendant du jour du licenciement jusqu'au jour où la première réunion du nouveau conseil d'entreprise ou du nouveau CPPT aurait dû se tenir si le calendrier électoral initial n'avait pas été suspendu.

- En cas de licenciement à partir du 18 mars 2020: cette seconde indemnité correspondra à la rémunération due pour la période s'étendant du jour du licenciement jusqu'au jour où la première réunion du nouveau conseil d'entreprise ou du nouveau CPPT se tiendra en application du nouveau calendrier électoral.

13 Assemblées générales et organes d'administration en période de pandémie COVID-19

Depuis plusieurs semaines, les mesures de confinement prises dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID-19 interdisent les « rassemblements ». Ce faisant, l'organisation de réunions physiques d'actionnaires d'une société ou de membres d'une association ou d'un fonds de pension lors d'une assemblée générale ou la tenue d'une réunion de l'organe d'administration tombe sous le coup de cette interdiction.

Un arrêté royal de pouvoirs spéciaux (n°4) du 9 avril 2020 adresse cette problématique et précise les mesures applicables aux sociétés, associations et autres entités juridiques belges (y compris les OFP) qui doivent ou devaient convoquer ces réunions.

Les mesures instaurées avec effet rétroactif sont en vigueur du 1er mars 2020 au 3 mai 2020. Une prolongation des mesures est bien sûr envisageable si la crise perdure.

Outre les possibilités déjà offertes par le Code des sociétés et des associations, et nonobstant toute disposition légale, réglementaire ou statutaire contraire, l'arrêté royal n°4 organise des alternatives dédiées aux sociétés (cotées ou non), associations ainsi qu'aux personnes morales nées d'une législation particulière en vue d'organiser leurs assemblées générales et de tenir les réunions de leurs organes d'administration.

13.1 Tenue des assemblées générales : alternatives

13.1.1 Assemblée générale à huis clos

L'organe d'administration peut interdire de prendre part physiquement à une assemblée générale aux personnes y étant normalement invitées.

Le système de « l'assemblée générale tenue à huis clos » peut être utilisée pour une assemblée générale spéciale ou extraordinaire même si la convocation a déjà été envoyée.

L'important sera de communiquer la décision de procéder à huis clos de manière efficace aux actionnaires ou membres, par exemple via le site internet. Les sociétés cotées sont invitées à publier cette modification via un communiqué de presse sur leur site internet, au plus tard le sixième jour avant l'assemblée.

Dans cette hypothèse du « huis clos », un choix est offert aux participants entre (1) un vote exprimé par écrit à l'avance et (2) une participation par voie de procuration.

(1) Les votes sont exprimés avant l'assemblée générale via un formulaire de vote ou via un site internet dédié. Le formulaire de vote contient impérativement l'ordre du jour de l'assemblée ainsi que les décisions qui seront soumises au vote.
(2) Les procurations doivent contenir des instructions de vote spécifiques pour chaque sujet figurant à l'ordre du jour. L'organe d'administration peut imposer que la procuration soit octroyée à une personne spécifique désignée par lui.

Les documents ainsi complétés et signés peuvent être communiqués par tous moyens (courrier, copie scannée par email, photographie).

En toute hypothèse, si le respect des mesures de lutte contre la propagation de la pandémie COVID-19 ne peut pas être garanti, la présence physique du ou des mandataires peut également être interdite ; seul le vote à distance demeure possible.

Toute société ou association peut en outre organiser une assemblée générale par un moyen de communication électronique (que ce soit prévu dans les statuts ou non).

Les participants ont le droit de poser des questions. L'organe d'administration peut imposer seules des questions écrites soient posées. Les réponses seront, au choix, fournies par écrit avant le vote ou oralement pendant l'assemblée générale si la diffusion est assurée en direct ou en différé.
Dans les sociétés cotées, les questions éventuelles doivent parvenir à l'organe d'administration au plus tard quatre jours avant la date de l'assemblée générale.

Les sociétés cotées sont généralement exonérées de l'obligation d'envoyer la convocation et certains autres documents par courrier ordinaire et de mettre à disposition les documents à leur siège. Les autres entités sont exonérées de l'obligation d'envoyer les documents par courrier ordinaire ; si possible, elles doivent néanmoins les envoyer par e-mail.

En pratique, les membres du bureau (président et secrétaire), les administrateurs, le commissaire et le mandataire ne doivent pas non plus être présents physiquement. Ils peuvent participer par conférence téléphonique ou vidéo. Pour les décisions devant être prises par acte authentique, le mandataire, ou s'il n'y a pas eu de procurations, un membre ou un représentant de l'organe d'administration, doit se rendre chez le notaire pour signer l'acte.

13.1.2 Report des assemblées générales

L'organe d'administration peut, même si une convocation a déjà été adressée aux personnes intéressées, choisir de reporter la tenue d'une assemblée générale. Les sociétés cotées peuvent annoncer le report jusqu'au quatrième jour avant l'assemblée prévue par voie de communiqué de presse sur leur site internet.

Pour l'assemblée reportée, une nouvelle convocation sera nécessaire, en appliquant les formalités de convocation habituelles (à moins qu'à ce moment un régime exceptionnel soit encore d'application).

Le report vaut en particulier pour l'assemblée générale annuelle. Il est ainsi possible de reporter l'assemblée annuelle de 10 semaines après la date légale ultime. *Exemple : clôture leur exercice comptable au 31 décembre 2019 : l'assemblée annuelle peut être reportée jusqu'au 8 septembre 2020. Les comptes annuels approuvés doivent alors être déposés à la Banque nationale de Belgique au plus tard le 8 octobre 2020.*

N.B : Il n'y a pas de report possible de l'assemblée générale dans le cadre de la procédure de sonnette d'alarme (actif net négatif ou risque de l'être, ou la demande d'un actionnaire représentant au moins 10% des actions/du capital). Dans ce cas, l'organe d'administration peut organiser l'assemblée à huis clos (option 1).

Si vous devez tenir une assemblée générale durant le confinement, vous pouvez la reporter ou décider d'organiser une réunion à huis clos moyennant respect des modalités pratiques ci-avant énoncées. Dans cette hypothèse, afin d'éviter que des décisions soient remises en cause pour des questions de formalisme, il sera primordial d'informer activement les participants et de leur permettre d'exercer pleinement leurs droits.

13.2 Tenue des réunions d'organes d'administration

Les règles d'organisation des réunions de l'organe d'administration sont également assouplies. La procédure de prise de décision par écrit à l'unanimité des membres est possible bien que les statuts l'excluent. En outre, et même sans autorisation statutaire, il est possible jusqu'au 3 mai 2020 de se réunir via conférence téléphonique ou vidéo.

Pour les décisions qui doivent être prises par acte authentique (par exemple l'utilisation du capital autorisé ou la modification du siège indiqué dans les statuts), il suffit qu'un membre ou un représentant de l'organe d'administration soit présent physiquement chez le notaire pour signer l'acte.

Bruxelles
boulaverd du Souverain 280
1160 Bruxelles
T 02 761 46 00

Liège
Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Liège
T 04 229 80 11

Anvers
City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
T 03 285 97 80

Gand
F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
T 09 261 50 00

Courtrai
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
T 056 26 08 60

Hasselt
Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.
Claeys & Engels SRL | boulevard du Souverain 280, 1160 Bruxelles, Belgique | RPM Bruxelles 0473.547.070