

»» Newsletter : Update - FAQ sur l'impact du COVID-19 pour votre entreprise

Février 2021

»» Table des matières

1	Prévention et bien-être	2
2	Questions sur l'emploi pendant la crise de Corona.....	4
3	Chômage temporaire	7
4	Allocations financières aux travailleurs	13
5	Maladie.....	16
6	Congé parental corona.....	17
7	Droit passerelle pour les travailleurs indépendants.....	17
8	Salaires et conditions de travail	21
9	Jours fériés	23
10	Pensions complémentaires et assurances de risques	24
11	Occupation internationale	27
12	Coronavirus et le droit à la vie privée et à la protection des données	36
13	Assemblées générales et réunions des organes d'administration pendant et après la pandémie de COVID-19	39

Cher lecteur,

Le coronavirus COVID-19 bouleverse comme jamais notre quotidien. En date du mercredi 18 mars 2020 à 12h, des mesures strictes entraînent en vigueur en Belgique, celles-ci affectaient de manière importante les entreprises et leurs collaborateurs. Ces mesures ont depuis lors été régulièrement ajustées.

Plus d'un million de Belges ont été mis en chômage temporaire au cours des derniers mois. 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 derniers mois. 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 **31 janvier 2021 à 8h**. Nous l'actualiserons régulièrement en fonction de l'actualité juridique. Nous continuerons également à vous tenir informés via nos newswflashes 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 Quel est l'état actuel des choses en ce qui concerne la lutte contre la propagation du COVID-19?

Les mesures actuelles sont prévues par l'Arrêté Ministériel du 28 octobre 2020 sur les mesures urgentes pour limiter la propagation du coronavirus Covid-19. Cet Arrêté Ministériel a été modifié à plusieurs reprises depuis lors et est – à ce jour – applicable jusqu'au 1^{er} mars 2021. Après la stratégie de déconfinement progressif élaborée fin avril et progressivement mise en œuvre cet été, le gouvernement a dû revoir les mesures à la fin du mois d'octobre.

Une première mesure importante applicable aujourd'hui est que le télétravail est obligatoire dans toutes les entreprises, associations et services pour tous les membres du personnel, sauf si cela est impossible en raison de la nature de la fonction, de la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités ou de ses services. Il importe de noter que ce sont les seules exceptions à l'obligation d'appliquer le télétravail et que le fait que des mesures préventives suffisantes soient prises sur le lieu de travail pour respecter les règles de distanciation sociale ne joue aucun rôle.

Si le télétravail ne peut être mis en œuvre pour l'une des raisons précitées, les entreprises, associations et services sont tenus de prendre les mesures de prévention nécessaires pour assurer un respect maximal des règles de distanciation sociale. Les entreprises doivent, le cas échéant, fournir, aux membres du personnel, une attestation ou toute autre forme de preuve attestant de la nécessité de leur présence sur le lieu de travail.

Par « mesures de prévention nécessaires », le gouvernement entend les réglementations en matière de santé et de sécurité telles que définies dans le Guide Générique (voir ci-dessous), complété par des directives sectorielles et/ou d'entreprise, ou toute autre mesure offrant une protection équivalente. Vous trouverez le lien vers ce guide [ici](#). Plusieurs secteurs ont également adopté des mesures spécifiques en plus du Guide Générique. Les guides sectoriels se trouvent [ici](#).

Les entreprises doivent élaborer leurs mesures de prévention au niveau de l'entreprise en concertation avec le service interne et/ou externe de prévention et de protection au travail, en tenant compte des règles de concertation sociale. Il est important de noter ici que, conformément à la hiérarchie dite de mesure de prévention incluse dans la loi sur le bien-être au travail, l'Arrêté ministériel prévoit explicitement que les mesures collectives ont toujours la priorité sur les mesures individuelles. Les entreprises doivent également informer en temps utile (et si nécessaire former) les membres du personnel, ainsi que les tiers, des mesures applicables. Les travailleurs et les tiers sont, avec les employeurs, tenus de respecter les mesures de prévention applicables dans l'entreprise.

La dernière modification de l'Arrêté ministériel impose aussi explicitement une obligation générale à toutes les personnes présentes sur le lieu de travail de respecter les obligations imposées par les autorités compétentes. Sur son site web, le SPF Emploi précise qu'il s'agit des règles relatives à la quarantaine, aux tests et à la recherche des contacts, mais aussi des règles figurant sur le *Passenger Locator Form* (voir ci-dessous). En outre, sur le lieu de travail, les médecins du travail et les services d'inspection sont habilités à demander à toutes personnes concernées de fournir la preuve du fait qu'elles respectent ces obligations.

En outre, la situation actuelle peut être résumée comme suit :

- Après la fermeture des magasins non essentiels au cours du mois de novembre, les commerçants et les magasins peuvent rouvrir leurs portes mais ils doivent encore prendre diverses mesures de prévention, telles que l'hygiène des mains, un nombre limité de clients, etc. Pour adopter ces mesures de prévention, les exploitants peuvent se référer à un guide générique spécifique pour l'ouverture des magasins (disponible sur le site web du SPF Economie), ainsi qu'au guide générique général pour les employeurs (voir ci-dessous).
- Les centres commerciaux peuvent également ouvrir leurs portes, là encore sous certaines conditions.
- Les magasins peuvent rester ouverts selon leurs heures d'ouverture habituelles, à l'exception des magasins de nuit qui doivent fermer à 22 heures au plus tard. Toutefois, la vente de boissons alcoolisées est interdite à partir de 20 heures.
- Les établissements ou parties d'établissements appartenant au secteur culturel, festif, sportif, récréatif et événementiel restent fermés, y compris les casinos, les discothèques et les dancings, les piscines, les cinémas, etc. Des exceptions à ces règles sont prévues, entre autres, pour les bibliothèques, les bâtiments utilisés pour les services religieux, les espaces extérieurs des parcs naturels, etc.
- Les villes et les communes peuvent, sous certaines conditions, également organiser à nouveau des marchés, à condition qu'ils offrent essentiellement des biens essentiels et sous réserve de l'autorisation de la commune compétente. Cela n'inclut pas les marchés annuels, les brocantes, les marchés aux puces et les (anciens) marchés de Noël.
- Les établissements appartenant au secteur de la restauration et les autres points de vente de nourriture et de boissons sont fermés, sauf pour la fourniture de repas à emporter et de boissons non alcoolisées à emporter jusqu'à 22 heures au plus tard. Des repas à emporter peuvent être proposés et/ou fournis avec des boissons alcoolisées jusqu'à 20 heures. Une exception est faite, notamment pour les hôtels, à l'exclusion de leur restaurant, de leur débit de boissons et autres installations communes.
- Le port d'un masque (ou d'une alternative) est - à quelques exceptions près - obligatoire à partir de 12 ans lorsqu'il est impossible de garantir le respect des règles de distanciation sociale. Le port d'un masque est, toujours à l'exception des enfants de moins de 12 ans, obligatoire dans certains lieux (par exemple, les magasins et les centres commerciaux, les bibliothèques, les auditoriums, etc.).

Le respect des mesures est toujours activement surveillé et contrôlé. Alors qu'au début de la crise du Coronavirus, les contrôles étaient principalement effectués par téléphone ou par courrier électronique, aujourd'hui, l'inspection effectue presque exclusivement des contrôles, annoncés ou non, sur le terrain. L'inspection utilise une checklist spécifique pour ces contrôles. Vous trouverez [ici](#) la check la plus récente utilisée pour les inspections générales. Des checklists distinctes ont été établies pour certains secteurs, que vous pouvez consulter [ici](#). Comme cela a été largement annoncé dans les médias, l'inspection vérifie désormais spécifiquement le respect des règles relatives au télétravail. Le cas échéant, l'employeur devra pouvoir démontrer que les personnes présentes au moment du contrôle ne peuvent pas travailler à domicile parce que cela est impossible en raison de la nature de leur fonction ou pour des raisons de continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités ou de ses services.

- Si des violations (permanentes) graves sont constatées, l'inspection peut au sens strict ordonner la cessation d'activité ou la fermeture du lieu de travail 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. Les employeurs peuvent toujours utiliser la checklist prévue à cet effet par le SPF Emploi.

Vous trouverez ici la checklist dans sa version la plus récente: [Checklist prévention COVID-19](#) ainsi que du Guide Générique et des guides sectoriels mentionnés ci-dessus.

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. Toutefois, le travailleur doit prendre ses congés en cours d'année et donc, au plus tard en décembre. Dans le cas contraire, il n'aura pas droit à des indemnités de chômage temporaire pour le reste des jours de congé.

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 classique 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.

Durant le premier trimestre de 2021 les employeurs de tous les secteurs peuvent mettre à disposition leurs travailleurs à des employeurs des secteurs des soins, de l'enseignement et les établissements et centres chargés de la recherche de contact. La condition est que le travailleur soit déjà employé avant le 1^{er} octobre 2020 auprès de son propre employeur. Dans ce cas, une convention tripartite doit également être conclue, mais l'inspection sociale ne doit, par contre, pas être informée.

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

2.4 Puis-je réduire le temps de travail des travailleurs ?

Sur base de l'AR n°46 du 26 juin 2020, les entreprises en restructuration ou en difficulté peuvent prendre trois mesures spécifiques en matière de réduction du temps de travail, à savoir (i) la réduction collective du temps de travail, (ii), le « crédit-temps corona » et (iii) les « crédit-temps fin de carrière corona ».

Elle concerne un champ d'application assez strict, notamment les entreprises qui ont fait une perte ou annoncé un licenciement collectif au cours des deux derniers exercices et qui ont obtenu la reconnaissance du SPF Emploi.

En ce qui concerne la réduction collective du temps de travail, il s'agit d'une réduction temporaire du temps de travail de 1/4 ou 1/5ème, éventuellement combinée avec une semaine de travail de quatre jours, sur la base d'une CCT d'entreprise ou d'une modification du règlement de travail. Cette forme de réduction collective du temps de travail peut être appliquée pour une période maximale d'un an pendant la période de reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration ou en difficulté (qui a débuté au plus tard le 31 décembre 2020). Cette mesure est accompagnée d'une réduction des cotisations sociales, qui varie selon le type de réduction du temps de travail. Toutefois, l'employeur est tenu de verser un certain montant de compensation salariale aux travailleurs concernés.

En outre, l'employeur peut proposer une forme de "crédit-temps corona" aux travailleurs, qui doivent l'accepter. Un tel crédit-temps signifie que le travailleur réduit ses heures de travail à un emploi à mi-temps ou à un cinquième et qu'il recevra un paiement de l'ONEM pour cela. Le "crédit-temps corona" peut être utilisé pour une durée minimale d'un mois et maximale de six mois, qui doivent être entièrement utilisés pendant la période où l'entreprise est reconnue comme étant en restructuration ou en difficulté (qui a débuté au plus tard le 31 décembre 2020). Ce délai ne sera pas imputé sur le crédit-temps "normal" maximum avec motif.

Enfin, dans le cadre d'un "crédit-temps fin de carrière corona", un travailleur peut réduire ses prestations de travail à un emploi à mi-temps ou à un cinquième et recevoir une allocation d'interruption à cet effet à partir de 55 ans, alors que dans le système "normal", il n'y a droit qu'à partir de 57 ans dans la plupart des cas. Toutefois, le salarié doit avoir un historique professionnel de 25 ans et doit commencer à travailler pendant la période de reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration ou en difficulté (au plus tard le 31 décembre 2020). Par dérogation au système de « crédit-temps fin de carrière », la durée minimale de ce « crédit-temps fin de carrière corona » est limitée à un mois.

2.5 Quelles sont les possibilités de travail flexible ?

1-

Les chômeurs temporaires et les travailleurs en crédit-temps, en interruption de carrière ou en congé thématique peuvent travailler temporairement pour un autre employeur du 1^{er} octobre 2020 au 31 mars 2021 (employeurs dans le secteur des soins ou de l'enseignement, ou pour un autre employeur exploitant un service de recherche des contacts). Dans ce cas, ils conservent 75 % de leur allocation ONEM.

Les chômeurs avec un complément d'entreprise peuvent temporairement retourner travailler pour leur ancien employeur (employeur du secteur des soins ou de l'enseignement, ou employeur qui gère un service de dépistage) pendant la même période, en conservant 75 % de leur allocation ONEM. L'allocation complémentaire reste versée à 100 % et est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Les travailleurs en crédit-temps, en interruption de carrière ou en congé thématique qui sont déjà employés par un employeur du secteur des soins ou de l'enseignement, ou par un employeur qui exploite un service de recherche de contacts, peuvent reprendre le travail à temps plein pour leur propre employeur pendant la même période (c'est-à-dire du 1^{er} octobre 2020 au 31 mars 2021). Pendant cette période, le travailleur ne recevra aucune allocation de l'ONEm, mais à la fin, le crédit-temps, l'interruption de carrière ou le congé thématique se poursuivra automatiquement pour la période restante.

2-

Le quota de base des **100 heures supplémentaires volontaires** est augmenté au premier trimestre de 2021 à **220 heures** pour les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux. Les 120 heures supplémentaires volontaires complémentaires ne doivent pas être compensées au moyen de repos compensatoire et ne sont pas prises en compte pour l'application de la limite interne (à savoir le nombre maximal d'heures supplémentaires que le travailleur peut avoir pesté à un moment donné). Elles ne donnent pas non plus droit au paiement d'un sursalaire.

3-

Au cours du dernier trimestre 2020 et du premier trimestre 2021, les chômeurs temporaires peuvent être occupés de manière flexible avec des contrats à durée déterminée successifs sans les restrictions traditionnelles dans le secteur des soins, de l'enseignement et des centres de dépistage.

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 événement 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 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.

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

Depuis le 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 mars 2021 inclus, une application flexible du principe de force majeure est toutefois acceptée par l'ONEm (cette application flexible s'appliquait déjà entre les mois de mars et août 2020). A cet égard, toutes les formes de chômage temporaire imputables au coronavirus peuvent en effet être déclarées comme du chômage temporaire pour cause de force majeure corona, y compris lorsqu'il est, par exemple, encore possible de travailler certains jours, et ce même s'il s'agit, à strictement parler, de chômage économique.

3.3 Quelles conséquences liées à l'application « souple » du régime de chômage temporaire pour cause de force majeure dans le cadre du COVID-19 ?

L'application « souple » du chômage temporaire pour cause de force majeure « Corona » a principalement pour conséquence 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.

Le chômage temporaire « Corona » s'applique néanmoins 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).

3.4 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 mise en quarantaine » de son médecin traitant, en raison du fait qu'il a été en contact étroit avec une personne infectée, qu'il est lui-même infecté sans présenter de symptômes, ou que sa situation médicale comporte un risque (par exemple, si son système immunitaire est affaibli). En cas de quarantaine, c'est uniquement si le travailleur est dans l'impossibilité de travailler qu'il peut être mis en chômage temporaire. Dès lors si le télétravail est possible, l'ONEm n'interviendra pas ;
- Lorsque l'employeur est contaminé et qu'il n'est plus en mesure de fournir du travail à ses travailleurs en raison de sa maladie, ceux-ci peuvent être mis au chômage temporaire ;
- Le travailleur est en quarantaine en raison de son retour de l'étranger et en possession d'un certificat de quarantaine, à condition qu'il ne soit pas en incapacité de travail et qu'il lui soit impossible de travailler. L'ONEm souligne toutefois que le droit au chômage temporaire n'est pas ouvert si, au moment du départ du travailleur à l'étranger pour un voyage non-essentiel, soit sa destination a été classée « zone rouge » par le SPF Affaires étrangères (<https://diplomatie.belgium.be/fr>), soit sa destination n'est pas un des pays de l'UE, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège, le Royaume-Uni ou la Suisse.

L'ONEm précise 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 certificat du médecin généraliste du(des) travailleur(s) en question, aucune force majeure ne peut être invoquée ».

3.5 Le chômage temporaire pour force majeure peut-il être invoqué pour la garde d'un enfant en raison de l'impossibilité pour cet enfant de fréquenter la crèche, l'école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées ?

Actuellement et jusqu'au 31 mars 2021 inclus, le chômage temporaire pour force majeure peut également être invoqué lorsqu'un travailleur s'absente de son travail ou arrête le télétravail pour se charger de la garde, en particulier :

- d'un enfant mineur cohabitant avec lui qui ne peut pas fréquenter sa crèche ou ne peut pas aller à l'école parce que la crèche, la classe ou l'école est fermée en conséquence d'une mesure pour limiter la propagation du coronavirus (à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »). La prolongation des vacances scolaires suite à une décision d'une Communauté est à cet égard considérée comme une fermeture ;
- d'un enfant mineur cohabitant avec lui qui ne peut pas fréquenter sa crèche ou son école parce qu'il est obligé de suivre des cours à distance en conséquence d'une mesure pour limiter la propagation du coronavirus (à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona ») ;
- d'un enfant mineur cohabitant avec lui qui ne peut pas fréquenter sa crèche ou son école parce qu'il doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison en vue de limiter la propagation du coronavirus (à prouver au moyen du document « demande garde enfant quarantaine corona » et d'un certificat médical prouvant la quarantaine ou l'isolement, ou par le biais d'une recommandation de quarantaine délivrée par l'instance compétente) ;
- d'un enfant handicapé dont il a la charge, quel que soit son âge, qui ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées ou qui ne peut plus bénéficier du service intramural ou extramural ou du traitement organisés ou agréés par les Communautés en conséquence d'une mesure pour limiter la propagation du coronavirus (à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »).

Le travailleur n'a toutefois pas droit au chômage temporaire pour force majeure pour la garde d'un enfant lorsque l'enfant revient d'un voyage dans un pays qui était en zone rouge au moment du départ.

Le chômage temporaire pour force majeure pour les raisons précitées n'est admis que pour les jours où l'établissement est habituellement ouvert et pour les jours où il est prévu contractuellement que le travailleur est occupé.

Le droit de s'absenter du travail et le droit au chômage temporaire y afférent peuvent par ailleurs uniquement être octroyés à une seule personne pour une même période.

L'ONEm précise encore que si l'enfant doit se mettre en quarantaine ou ne peut pas se rendre à l'école/la crèche parce qu'il est parti en voyage à l'étranger dans une zone rouge avec son ou ses parent(s), le parent ne peut dès lors pas bénéficier d'allocations comme chômeur temporaire puisque le départ vers une zone rouge ne constitue pas une force majeure.

3.6 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, depuis le 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 mars 2021, les étapes procédurales mentionnées ci-dessus ne doivent pas être suivies si le chômage « Corona » peut être utilisé (entre le 1^{er} et le 30 septembre 2020, vous deviez temporairement suivre à nouveau ces étapes pour le régime ordinaire de chômage pour force majeure, par exemple pour les travailleurs disposant d'un certificat de quarantaine). Vous devez alors uniquement, effectuer le plus rapidement possible une déclaration « DRS scénario 5 ».

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).

Cette déclaration doit être effectuée chaque mois au cours duquel il y a eu du chômage temporaire, dans le courant du mois, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues (il ne faut donc pas attendre la fin du mois).

En outre, les entreprises qui font une demande de chômage « Corona » sont tenues d'informer à l'avance et par écrit leurs travailleurs des jours de suspension et des jours ouvrables qui leur sont applicables.

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.

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

Durant le mois de septembre 2020, la distinction entre chômage temporaire pour force majeure et chômage temporaire pour raisons économiques était de nouveau établie de manière « stricte ». Compte tenu du régime assoupli de chômage temporaire « Corona » actuellement applicable jusqu'au 31 mars 2021, ce régime ordinaire plus « strict » de chômage temporaire pour raisons économiques est à l'heure actuelle moins pertinent, même s'il est toujours (théoriquement) applicable. Si vous souhaitez davantage d'explications concernant ce régime ordinaire, nous vous renvoyons à notre précédente newsletter.

Pour invoquer le chômage temporaire pour raisons économiques, l'entreprise doit faire face à un manque de travail.

- A cet égard, 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 comme une entreprise en difficulté.

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

Jusqu'au 31 mars 2021, les travailleurs peuvent être mis temporairement au chômage sur la base de la force majeure « corona », comme expliqué ci-dessus.

Sauf en cas d'une prolongation supplémentaire, le régime « classique » de chômage temporaire pour raisons économiques sera toutefois de nouveau d'application après le 31 mars 2021.

C'est la raison pour laquelle nous exposons ci-dessous ce régime.

Pour pouvoir introduire le chômage économique pour les employés, une entreprise doit d'abord satisfaire à certaines conditions préliminaires.

Les possibilités « existantes » sont au nombre de quatre :

- diminution du chiffre d'affaires ou de la production à concurrence d'au moins 10 % durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS durant le trimestre précédant le trimestre de la demande ;
- baisse d'au moins 10 % des commandes durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- reconnaissance par la ministre de l'Emploi.

Outre les conditions susmentionnées, 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. 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 :

- dans le cas du régime « existant », le plan doit être soumis au comité des plans d'entreprise, qui décidera du plan (de son approbation ou non) dans un délai de deux semaines ;
- dans le cas des « dispositions transitoires », aucune approbation n'est requise et le plan doit simplement être déposé auprès des Relations collectives de travail.

Par la suite, la société doit envoyer un formulaire C106A par courrier recommandé et par e-mail à l'ONEM.

Les modalités à suivre pour l'introduction du chômage temporaire pour causes économiques sont les suivantes :

- Sauf exception, l'employeur doit communiquer à l'ONEm (bureau du chômage du siège d'exploitation de l'entreprise), au moins 7 jours avant le premier jour de chômage prévu, les causes économiques qui justifient le recours au chômage temporaire.
- Chaque mois, l'employeur doit communiquer à l'ONEM le 1^{er} jour de chômage effectif du mois pour chaque travailleur mis au chômage temporaire pour raisons économiques.
- L'employeur doit délivrer une carte de contrôle C3.2A aux travailleurs concernés et tenir un registre de validation.
- Au début du chômage, l'employeur doit également effectuer une déclaration ASR scénario 2, via le portail suivant : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/index.htm.
- A la fin de chaque mois calendrier et pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « ASR scénario 5 » doit être effectuée par l'employeur via le portail suivant : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/index.htm.

3.9 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 (maximum 8 semaines à partir du 1^{er} septembre 2020) - 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 (18 semaines à partir du 1^{er} septembre 2020) - 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 (ce régime pourra être instauré durant maximum 24 semaines à partir du 1^{er} septembre 2020 dans le cadre du régime transitoire);
- 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 (ce régime pourra être instauré durant maximum 34 semaines à partir du 1^{er} septembre 2020 dans le cadre du régi).

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 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.

Cette réglementation vaut (pour l'instant) jusqu'au 31 mars 2021.

Un précompte professionnel de 26,75 % est en principe retenu sur cette allocation. Ce taux a toutefois été réduit à 15 % pour les allocations légales payées ou attribuées aux chômeurs temporaires, dans la mesure où ces revenus sont payés ou attribués entre le 1^{er} mai 2020 et le 31 mars 2021 et concernent des jours de chômage temporaire pendant la même période.

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 %, réduit à 15 % s'il est payé ou attribué entre le 1^{er} mai 2020 et le 31 mars 2021 et concerne des jours de chômage temporaire pendant la même période.

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). Dans le contexte spécifique du corona, un complément a maintenant été prévu dans d'autres secteurs également.

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

En principe, les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont pas pris en compte pour la détermination du droit aux vacances. Toutefois, en réponse à la pandémie, une exception a été introduite par l'arrêté royal du 4 juin 2020. Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure liée au Covid-19 sont assimilés à des jours de travail pour le calcul des vacances annuelles, tant pour la durée des vacances que pour le pécule de vacances. Cette exception s'applique pour les périodes de chômage temporaire allant du 1^{er} février au 31 décembre 2020.

4.5 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, 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/époux(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 2019). 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 temporaire). 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 demeurerait 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 également 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).

Plus spécifiquement, par rapport à la notion de « catégorie », l'ONSS précise qu'elle doit être déterminée sur la base de critères objectifs tels que, par exemple, selon l'ONSS la fonction, l'ancienneté, la date d'entrée en service. En revanche, l'ONSS rejette une catégorisation qui serait basée sur le régime de travail (temps plein *versus* temps partiel), l'âge ou un comportement déterminé du travailleur (comme le fait d'avoir ou pas épuisé ses jours de repos compensatoire).

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.

4.6 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.

Veuillez noter qu'il ne s'agit pas d'une prime supplémentaire aux allocations de chômage temporaire. 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 ou non. Cette information relève en effet du secret médical.

Les travailleurs qui ne sont pas en incapacité de travail mais qui peuvent remettre une attestation « quarantaine » de laquelle il ressort qu'ils ne peuvent pas aller travailler n'ont pas droit au paiement du salaire garanti, mais peuvent être placés en chômage temporaire pour force majeure. Une telle attestation est délivrée par le médecin traitant si le travailleur (i) a été en contact étroit avec une personne infectée, (ii) est elle-même infectée bien qu'il ne présente pas de symptôme, (iii) présente une situation médicale à risque (par exemple car son système immunitaire est affaibli). Les travailleurs concernés peuvent être placés en chômage temporaire pour force majeure pour la période couverte par l'attestation s'il leur est impossible de travailler (par exemple car ils ne peuvent pas faire de télétravail).

Les travailleurs qui entrent en quarantaine après leur retour de l'étranger peuvent également recevoir des allocations de chômage temporaire s'ils ne sont pas en incapacité de travail mais qu'ils ne peuvent également pas travailler. Attention : la quarantaine qui est la conséquence d'un voyage non-essentiel (vacances) vers une zone « rouge » (au moment du départ) n'ouvre pas le droit au chômage temporaire car ce n'est pas une situation de force majeure. Une interdiction de voyage s'applique en effet pour ces régions.

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 de sa mutuelle.

6 Congé parental corona

Le congé parental corona a pris fin le 30 septembre 2020. Cependant, lorsque des travailleurs sont confrontés au fait que leur enfant ne peut plus fréquenter la crèche, l'école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées en raison d'une mesure Corona, ils peuvent recourir au chômage temporaire pour force majeure (voir 3.5).

7 Droit passerelle pour les travailleurs indépendants

7.1 Les indépendants actifs dans mon entreprise peuvent-ils solliciter une allocation en raison de la crise du coronavirus ?

Les travailleurs indépendants qui doivent interrompre leurs activités en raison de la crise du coronavirus peuvent, sous certaines conditions, demander à bénéficier dudit droit passerelle.

Ce droit passerelle, qui existait déjà sous des conditions plus strictes mais qui a été assoupli dans le cadre de la récente crise du coronavirus, confère à son bénéficiaire une allocation dont le montant varie suivant qu'il y ait ou non une famille à charge.

Le critère pour pouvoir prétendre au droit passerelle réside dans le fait que le travailleur indépendant doit payer des cotisations de sécurité sociale en Belgique. Les catégories suivantes de travailleurs indépendants tombent dans le champ d'application :

Allocation complète

- Les travailleurs indépendants, les aidants et les conjoints aidants ;
- Les travailleurs indépendants à titre complémentaire (ou assimilés à ceux-ci cfr. Art. 37 DRS) et les étudiants indépendants et les travailleurs indépendants pensionnés actifs qui sont redevables de cotisations sociales légales provisoires au moins égales aux cotisations minimales des travailleurs indépendants à titre principal.

Allocation partielle

- Les travailleurs indépendants à titre complémentaire et les étudiants indépendants qui sont redevables de cotisations sociales légales provisoires calculées sur un revenu de référence compris entre 7.021,29 EUR et 14.042,57 EUR ;
- Les travailleurs indépendants exerçant une activité principale assimilée à une activité secondaire (cfr article 37 DRS) qui sont redevables de cotisations sociales légales provisoires calculées

- sur un revenu de référence compris entre 7.021,29 EUR et 7.356,08 EUR ;
- Les travailleurs indépendants pensionnés actifs qui sont redevables de cotisations sociales légales provisoires calculées sur un revenu de référence supérieur à 7.021,29 EUR

7.2 A quelle catégorie de droit passerelle un travailleur indépendant peut-il prétendre et sous quelles conditions ?

Avec la Loi-Programme I, le législateur a promulgué, en date du 22 décembre 2020, la loi établissant diverses mesures en faveur des indépendants dans le cadre de la crise COVID-19, par laquelle le droit passerelle mis en place suite à la crise du coronavirus a de nouveau été prolongé et étendu jusqu'aux mois de janvier à mars 2021. En date du 15 janvier 2021, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi qui adapterait à nouveau le droit passerelle pour les travailleurs indépendants. Bien que ce projet de loi ne soit pas encore une loi aujourd'hui, le 3 février 2021, nous avons tenu compte du contenu de ce projet de loi tel que communiqué par le Conseil des ministres lors de la rédaction de la présente *Newsletter*, à savoir la prolongation du double droit passerelle Corona jusqu'en février 2021 et le report de l'entrée en vigueur du 1^{er} pilier du droit passerelle Corona jusqu'en mars 2021. En 2021, les travailleurs indépendants, les aidants et les conjoints aidants peuvent prétendre à l'une des catégories suivantes du droit passerelle:

1. La double droit passerelle ;
2. La droit passerelle – 1^{er} pilier ;
3. Le droit passerelle en raison de la baisse du chiffre d'affaires – 2^{ème} pilier;
4. Le droit passerelle en raison de la quarantaine / de la garde d'enfants.

7.2.1 Le double droit passerelle (janvier et février 2021)

Les travailleurs indépendants qui, en raison des mesures de fermeture prises par le gouvernement, sont obligés d'interrompre partiellement ou totalement leurs activités, peuvent invoquer le « double droit passerelle » pour le mois de janvier 2021. Aucune durée minimale d'interruption n'est requise.

Même si le travailleur indépendant exerce des activités qui dépendent principalement d'un secteur obligatoirement fermé, il peut invoquer ce double droit de passerelle. Afin de mesurer cette dépendance, il est exigé qu'au moins 60% des activités indépendantes soient liées à un secteur obligatoirement fermé.

Le double droit passerelle s'élève au montant de (par mois):

	<i>Avec famille à charge</i>	<i>Isolé</i>
Allocation complète	3.228,20 EUR	2.583,38 EUR
Allocation partielle	1.614,10 EUR	1.291,69 EUR

7.2.2 Le droit passerelle Corona – pilier 1 (mars 2021)

Les travailleurs indépendants qui, en mars 2021, sont obligés d'interrompre complètement leurs activités en raison des mesures de fermeture prises par le gouvernement, peuvent se prévaloir du « droit passerelle Corona ». Les travailleurs indépendants qui poursuivent partiellement leurs activités, par exemple sous la forme d'un service de collecte, n'y ont pas droit. Pour ce type de droit passerelle, le montant de l'indemnité dépend de la durée de l'interruption des activités (qui est de plus ou moins 15 jours).

Le droit passerelle Corona s'élève à (par mois):

	<i>Durée de l'interruption par mois civil</i>	<i>Avec famille à charge</i>	<i>Isolé</i>
Allocation complète	> 15 jours civils consécutifs	1.614,10 EUR	1.291,69 EUR
	< 15 jours civils consécutifs	807,05 EUR	645,85 EUR
Allocation partielle	> 15 jours civils consécutifs	807,05 EUR	645,85 EUR
	< 15 jours civils consécutifs	403,53 EUR	322,93 EUR

7.2.3 Le droit passerelle en raison de la diminution du chiffre d'affaires – pilier 2 (de janvier à mars 2021 inclus)

Les travailleurs indépendants dont le chiffre d'affaires a diminué d'au moins 40% peuvent prétendre au droit passerelle pour diminution du chiffre d'affaires dans les conditions cumulatives suivantes :

- 1) Le travailleur indépendant doit démontrer que pour le mois civil précédant celui de la demande, il y a eu une diminution de 40 % du chiffre d'affaires par rapport au même mois civil au cours de l'année de référence 2019
- 2) Le travailleur indépendant doit avoir payé ses cotisations sociales légalement dues pendant au moins 4 trimestres au cours des 16 derniers trimestres.

Le droit passerelle en raison de la diminution du chiffre d'affaires s'élève à (par mois) :

	<i>Avec famille à charge</i>	<i>Isolé</i>
Allocation complète	1.614,10 EUR	1.291,69 EUR
Allocation partielle	807,05 EUR	645,85 EUR

7.2.4 Le droit passerelle dû à la quarantaine/ la garde d'enfants (de janvier à mars 2021 inclus)

Les travailleurs indépendants qui se trouvent dans l'une des situations suivantes peuvent revendiquer le droit passerelle classique :

- a) Le travailleur indépendant est **en quarantaine ou en isolement** pendant au moins 7 jours civils consécutifs au cours desquels ses activités sont interrompues. Un certificat de quarantaine enregistré est nécessaire. Un travailleur indépendant qui s'est délibérément rendu dans une destination qui était une zone rouge à la date du départ n'a pas droit à cette allocation ;
- b) Le travailleur indépendant est responsable de la **garde** d'un ou de plusieurs **enfants mineurs** avec lesquels il cohabite pendant au moins 7 jours civils et qui ne peuvent pas fréquenter la crèche, la classe ou l'école parce que l'enfant est en quarantaine ou isolé, parce que la crèche, la classe ou l'école est fermée d'office en raison des mesures prises par le gouvernement, ou lorsque l'enfant est obligé de suivre des cours à distance en raison des mesures corona prises par le gouvernement ;
- c) Le travailleur indépendant est responsable de la **garde** d'un **enfant handicapé** à charge pendant au moins 7 jours civils, quel que soit l'âge de l'enfant à charge, entre autres parce que l'enfant ne peut pas fréquenter un centre d'accueil pour personnes handicapées ou parce que le centre est fermé.

Le droit passerelle dû à la quarantaine/garde d'enfants s'élève à (par période de 7 jours civils d'interruption):

	<i>Avec famille à charge</i>	<i>Isolé</i>
Allocation complète	405,53 EUR	322,92 EUR
Allocation partielle	201,77 EUR	161,46 EUR

7.3 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 remplissent les conditions fixées par le type de droit passerelle sollicité.

Il importe peu à cet égard que cet administrateur indépendant reçoive encore une rémunération de cette société.

7.4 Comment peut-on demander le droit passerelle ?

Le droit de passerelle doit être demandé à la caisse d'assurance sociale du travailleur indépendant, qui fournira un formulaire de demande. Ceux-ci sont généralement disponibles sur leurs sites internet respectifs.

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

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

La prestation financière du mois de janvier 2021 sera ainsi versée au plus tard au début du mois de février 2021.

7.6 Quel est le traitement fiscal du droit passerelle ?

Dans une circulaire du 8 juillet 2020, le Service public fédéral Finances explique le régime fiscal qui sera appliqué aux prestations financières obtenues dans le cadre du droit passerelle de crise (c'est-à-dire le droit passerelle obtenu en raison de l'interruption complète ou partielle de l'activité indépendante pendant au moins 7 jours civils consécutifs en raison de la crise du coronavirus).

Le régime fiscal dépend de la nature de l'activité indépendante interrompue et de la catégorie de revenus à laquelle appartiennent les revenus de l'activité indépendante interrompue.

Les revenus considérés comme des bénéfices ou des profits

Le droit passerelle de crise sera en principe imposable distinctement au taux de 16,5 % (à augmenter des additionnels communaux) et non aux taux d'imposition progressifs.

Il est toutefois requis que le droit passerelle, combiné avec les autres éventuelles indemnités et prestations que le travailleur indépendant reçoit, n'excède pas les revenus nets imposables réalisés au cours des quatre années qui précèdent celle de l'interruption de l'activité. Dans la mesure où les prestations excèdent les revenus nets imposables de ces quatre dernières années, ils seront imposables aux taux d'imposition progressifs.

Les revenus considérés comme des rémunérations de travailleurs ou de dirigeants d'entreprise

Le droit passerelle de crise sera en principe imposable en tant que rémunération taux d'imposition progressifs.

Les revenus considérés comme des rémunérations des conjoints aidants

Les prestations financières obtenues dans le cadre du droit passerelle de crise ne sont pas imposables

7.7 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. Toutefois, les indemnités perçues dans le cadre du droit passerelle par un indépendant dont les revenus imposables consistent en bénéfices ou profits ne sont pas considérées fiscalement comme un revenu de remplacement, ce qui signifie que le travailleur indépendant devra payer des cotisations de sécurité sociale sur celles-ci.

8 Salaires et conditions de travail

8.1 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 ».

8.2 Comment le télétravail est-il organisé au mieux?

Pendant la durée des mesures de confinement « corona » imposées par le gouvernement, de nombreux employeurs ont été obligés d'imposer le télétravail de façon structurelle et régulière à leurs travailleurs. Il semble que ce télétravail soit appelé à se poursuivre encore – sans doute dans une mesure un peu moins importante – après la période visée par les mesures « corona ».

Du point de vue du droit du travail, des accords devraient être conclus concernant le télétravail, entre autres s'agissant de la mise à disposition de matériel et de l'éventuelle intervention de l'employeur dans les frais encourus. La nouvelle CCT n°149 du 26 janvier 2021 prévoit que ces accords peuvent être fixés par convention mais aussi dans le cadre d'une politique d'entreprise. Le bien-être du télétravailleur doit faire l'objet d'une attention particulière.

Concernant l'intervention de l'employeur dans les frais de télétravail, l'ONSS a publié, au début de la crise du coronavirus, de nouvelles « Instructions » portant spécifiquement sur le télétravail effectué en conséquence de cette crise.

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) :

- 129,48 EUR par mois (montant applicable depuis le 1^{er} avril 2020 ; auparavant : 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 ces « 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 (ou Service des Décisions fiscales anticipées) a également mis à disposition, au début de la crise, sur son site web un formulaire de demande simplifié afin d'obtenir une décision anticipée accélérée pour faire valider l'indemnité de bureau visée dans les « Instructions » l'ONSS et qui s'élève à 129,48 EUR par mois depuis le 1^{er} avril 2020 (<https://www.ruling.be/fr/actualites/demandes-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 129,48 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).

Par ailleurs, l'administration fiscale a, dans une circulaire du 14 juillet 2020 (Circulaire 2020/C/100), exposé les conditions applicables pour l'octroi d'une indemnité forfaitaire de frais en cas télétravail régulier et structurel. A cet égard, les points d'attention principaux sont les suivants :

- Le montant maximal correspond au montant maximal de l'indemnité validée à ce titre par l'ONSS, à savoir actuellement 129,48 EUR par mois.
- Il est question de télétravail régulier et structurel si le travailleur effectue des prestations dans ce cadre au moins 5 jours ouvrables par mois.
- Le même montant (à savoir actuellement 129,48 EUR par mois) doit être accordé à tous les travailleurs qui satisfont aux conditions du télétravail, sans distinction entre catégories de fonctions.
- Les dispositions de la Circulaire ont un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

La Circulaire précise aussi que des dérogations à ce qu'elle prévoit sont possibles (par exemple ; des forfaits différents par catégorie de fonctions) moyennant l'introduction d'une demande de ruling auprès du Service des Décisions fiscales anticipées.

Le Service des rulings fiscaux fait désormais référence à cette circulaire de juillet 2020 (et aux conditions qu'elle fixe). Autrement dit, la procédure de demande simplifiée susvisée n'est plus applicable aujourd'hui.

Bien entendu, les forfaits précités validés par les instances (para)fiscales en conséquence de 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 »).

9 Jours fériés

9.1 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, le 1^{er} mai 2020, le 21 mai 2020, le 1^{er} juin 2020, le 21 juillet 2020, le 15 août 2020, le 1^{er} novembre 2020, le 11 novembre 2020, le 25 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2021 - ne seront pas remplacés, et devront être considérés comme tels par l'employeur.

9.2 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.

10 Pensions complémentaires et assurances de risques

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

Plans de pension

Dans la plupart des plans de pension, 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, Assuralia, l'union professionnelle des entreprises d'assurances, a annoncé un certain nombre de mesures afin d'éviter que la constitution des droits de pension complémentaire et les

couvertures de risques liées à l'activité professionnelle ne soient suspendues durant le chômage corona. Un cadre légal était cependant nécessaire à cet égard, d'autant plus que les mesures prises par Assuralia ne pouvaient viser que les plans de pension et les couvertures de risques gérés par des entreprises d'assurances, et non pas par des fonds de pension (institutions de retraite professionnelles).

C'est dans ce cadre que la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale a été adoptée.

Le champ d'application de la loi du 7 mai 2020 était initialement limité à la date du 30 septembre 2020. La loi programme du 20 décembre 2020 est venue modifier la loi du 7 mai 2020 et prolonger les mesures prévues par cette dernière jusqu'au 31 mars 2021. Il n'est pas exclu que la loi du 7 mai 2020 soit une nouvelle fois modifiée pour tenir compte d'une prolongation de la période de chômage temporaire corona qui irait au-delà de cette date du 31 mars 2021.

Cette loi du 7 mai 2020, modifiée par la loi programme du 20 décembre 2020, prévoit le maintien automatique, sans modification et sans formalité, de la constitution des droits de pension et de la couverture décès pendant la période de chômage temporaire corona. Ce maintien s'applique pour le chômage temporaire corona durant la période entre le 13 mars 2020 et le 31 mars 2021.

La loi du 7 mai 2020, modifiée par la loi programme du 20 décembre 2020, prévoit également la possibilité, sur simple demande de l'organisateur, de reporter le paiement des primes correspondant jusqu'au 31 mars 2021 (sans contestation possible). L'organisateur doit, s'il souhaite utiliser cette possibilité de report, transmettre les informations utiles à cet égard à l'organisme de pension. Cette possibilité de report vise tant les primes patronales que personnelles.

Information

La loi du 7 mai 2020 impose aux organismes de pension une obligation d'information à l'égard de l'organisateur en vue de faire connaître à ce dernier l'impact du chômage temporaire sur les différentes couvertures ainsi que les mesures qu'elle met en place pour permettre d'en limiter les effets. L'organisme de pension est ainsi tenu de transmettre un certain nombre d'informations (listées dans la loi) à l'organisateur.

Opt-out

La loi du 7 mai 2020 prévoit également une possibilité, pour l'organisateur, de néanmoins suspendre la constitution des droits de pension (*opt-out*). Si l'organisateur prend cette décision, il a 30 jours pour en informer l'organisme de pension. Ce délai de 30 jours court à dater du lendemain de la réception des informations que l'organisme de pension doit transmettre à l'organisateur ou du début de la première période de chômage temporaire corona (si celle-ci est postérieure à la communication des informations). La loi programme du 20 décembre 2020 offre également, avec effet au 1^{er} octobre 2020, une nouvelle possibilité de suspendre l'engagement de pension (*opt-out*) aux organisateurs qui n'avaient pas fait usage de cette possibilité avant le 30 septembre 2020. Cette possibilité devra être mise en œuvre dans un délai de 30 jours, suivant une communication spécifique que l'organisme de pension est tenu d'effectuer à ce sujet.

Cette suspension couvrira alors la période de chômage temporaire corona s'écoulant après le 30 septembre 2020.

Par ailleurs, toutes les mesures / modalités applicables à une suspension décidée avant le 30 septembre 2020 sont également applicables à la suspension qui serait décidée pour la période s'écoulant à partir du 30 septembre 2020 (information des affiliés, ...).

Il est important de noter que cette faculté d'*opt-out* offerte à l'organisateur ne concerne pas la couverture décès qui est obligatoirement maintenue, telle que d'application à la veille du chômage temporaire corona, jusqu'au 31 mars 2021 (pour autant que l'affilié reste en chômage temporaire corona jusqu'à cette date).

Rendement

La loi du 7 mai 2020 règle également l'impact de ce report de primes sur le rendement octroyé par l'organisme de pension. Si ce dernier a une obligation de moyens, le rendement sur les primes ne sera octroyé qu'au moment du paiement effectif de ces primes. Si l'organisme de pension a une obligation de résultat (branche 21), il faudra distinguer selon le type de contrat :

- S'il s'agit d'un contrat classique à primes fixes, le rendement sera octroyé dès l'échéance de la prime (même si le paiement de celle-ci est reporté).
- S'il s'agit d'un contrat de type « *universal life* » (où le versement d'aucune prime n'est précisément fixé à l'avance), le rendement sur les primes ne sera octroyé qu'au moment du paiement effectif de ces primes.

Par contre, la loi prévoit que le report des primes n'a aucun impact sur la garantie de rendement à charge de l'organisateur (garantie de rendement minimum légale de l'article 24 de la LPC (1,75% en 2020 et 2021) en cas de plan *cash balance* ou *defined contributions* avec rendement garanti) qui doit être octroyée immédiatement, indépendamment du moment du paiement effectif des primes.

Modification du règlement de pension / de l'engagement de solidarité

Le maintien de la constitution de la retraite et des couvertures de risques ainsi que le report du paiement des contributions sont des conséquences de la loi. Il n'est donc pas requis de respecter la procédure de modification du règlement de pension ou de solidarité imposée par la LPC. L'adaptation formelle de l'engagement de pension ou de l'engagement de solidarité devra cependant, le cas échéant, intervenir pour le 31 décembre 2021 au plus tard. L'organisateur est, par ailleurs, tenu d'informer les affiliés, notamment du maintien ou de la suspension de la constitution des droits de retraite et/ou des couvertures de risques.

Entrée en vigueur et point d'attention

La loi du 7 mai 2020 est entrée en vigueur, de manière rétroactive, le 13 mars 2020. Elle était initialement applicable jusqu'au 30 septembre 2020, sauf en ce qui concerne l'obligation d'adaptation des règlements visée à l'alinéa précédent. La loi programme du 20 décembre 2020 (modifiant donc la loi du 7 mai 2020 et prolongeant les mesures prévues par cette dernière) sort, elle, ses effets, de manière rétroactive, à compter du 30 juin 2020 (en ce qui concerne le maintien obligatoire de la couverture décès durant la période allant du 30 juin 2020 au 30 septembre 2020), du 30 septembre 2020 (en ce qui concerne la prolongation des mesures jusqu'au 31 mars 2021) et du 1^{er} octobre 2020 (en ce qui concerne la nouvelle possibilité d'*opt-out*) (voyez ci-dessus).

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 (non suspendues) seront perçues. Ces contributions sont, en effet, retenues du salaire net qui, en cas de chômage temporaire, n'est plus dû.

10.2 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.

Même dans l'hypothèse dans laquelle les pandémies seraient exclues de la couverture, la loi du 7 mai 2020, telle que modifiée par la loi programme du 20 décembre 2020, prévoit, à l'instar du maintien de la constitution des droits de pension et de la couverture décès, le maintien des assurances maladie liées à l'activité professionnelle, selon les mêmes modalités et conditions que pour la constitution des droits de pension.

10.3 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 1^{er} 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.

La loi du 7 mai 2020 susmentionnée, telle que modifiée par la loi programme du 20 décembre 2020, applique 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 jusqu'au 31 mars 2021 peut être obtenu.

11 Occupation internationale

11.1 Peut-on voyager vers la Belgique ou vers l'étranger à partir de la Belgique ?

Depuis le 27 janvier 2021 jusqu'au 1^{er} mars 2021, les voyages non-essentiels depuis et vers la Belgique sont à nouveau interdits.

Ces restrictions de voyage temporaires ne s'appliquent toutefois pas aux déplacements essentiels. L'Arrêté Ministériel du 26 janvier 2021 fait une distinction entre deux catégories de personnes :

1. Pour les personnes ayant la nationalité ou leur résidence principale dans un État membre de l'UE ou dans l'espace Schengen, ainsi que pour les personnes ayant leur résidence principale

dans un pays tiers tels que repris sur le lien suivant <https://reopen.europa.eu/fr/>, les voyages suivants sont entre autres considérés comme essentiels :

- Les voyages pour des raisons purement professionnelles, comprenant les voyages de sportifs professionnels avec un statut de haut niveau, professionnels du secteur de la culture et journalistes lors de l'exercice de leur activité professionnelle;
- Les voyages des diplomates, ministres, chefs d'Etat et de gouvernement ;
- les voyages du personnel des organisations et institutions internationales et des personnes invitées par ces organisations dont la présence physique est nécessaire pour le bon fonctionnement de ces organisations et institutions;
- les voyages du personnel des missions diplomatiques et consulaires et des personnes invitées par ces missions et dont la présence physique est nécessaire pour le bon fonctionnement de ces missions ;
- les voyages des membres du Parlement européen dans le cadre de leurs fonctions
- Les voyages liés aux études:
 - Les voyages d'élèves, d'étudiants et de stagiaires qui suivent une formation dans le cadre de leurs études;
 - Les chercheurs avec une convention d'accueil
- Les voyages de transit.

Ces personnes doivent remplir et signer une déclaration sur l'honneur numérique ou papier (modèle de formulaire disponible sur le site info-coronavirus.be) avant de voyager et doivent emporter cette déclaration sur l'honneur avec elles pendant ce voyage essentiel. Le fait de ne pas remplir cette déclaration sur l'honneur ou de la remplir incorrectement peut entraîner un refus d'entrée sur le territoire.

2. Pour les voyageurs qui se rendent en Belgique à partir d'un pays tiers s'ils n'ont pas la nationalité d'un des États membres de l'UE ou des États Schengen et qui ont leur résidence principale dans un pays tiers tel que repris sur le site <https://reopen.europa.eu/fr/>, les trajets suivants sont entre autres considérés comme essentiels :
 - les déplacements professionnels des professionnels de la santé, des chercheurs dans le domaine de la santé et des soins aux personnes âgées ;
 - les déplacements professionnels des travailleurs frontaliers
 - les voyages professionnels des travailleurs saisonniers dans l'agriculture et l'horticulture
 - les déplacements professionnels des travailleurs du secteur des transports ;
 - les déplacements des diplomates, du personnel des organisations et institutions internationales et des personnes invitées par les organisations et institutions internationales dont la présence physique est nécessaire au bon fonctionnement de ces organisations et institutions
 - les déplacements professionnels du personnel militaire, douanier, de renseignement et judiciaire, ainsi que des travailleurs humanitaires et de la protection civile dans l'exercice de leurs fonctions
 - les voyages professionnels des marins ;
 - le transit en dehors de l'espace Schengen et de l'Union européenne ;
 - les voyages effectués à des fins d'études :
 - o les voyages des élèves, étudiants et stagiaires qui entreprennent une formation dans le cadre de leurs études ;
 - o les chercheurs ayant une convention;
 - les déplacements de personnes qualifiées, lorsque leur travail est nécessaire d'un point de vue économique et ne peut être reporté, y compris les déplacements de sportifs professionnels ayant un statut de haut niveau et de professionnels du secteur culturel, lorsqu'ils sont en

possession d'un permis unique et de journalistes, dans l'exercice de leur activité professionnelle;

- les déplacements des personnes venant exercer une activité salariée en Belgique, y compris les jeunes au pairs, quelle que soit la durée de cette activité, pour autant qu'elles aient été autorisées à le faire par la Région compétente (permis de travail ou preuve que les conditions de dispense sont remplies) ;
- les déplacements des personnes qui viennent exercer une activité indépendante en Belgique, quelle que soit la durée de cette activité, pour autant qu'ils aient été dûment autorisés par la Région compétente (carte professionnelle en cours de validité ou preuve que les conditions d'une dispense sont remplies).

Ces personnes doivent être titulaires d'une attestation de voyage essentiel, sauf si le caractère essentiel du voyage est prouvé par des documents officiels en possession du voyageur. Cette attestation est délivrée par le poste diplomatique ou le consulaire belge s'il est démontré que le voyage est indispensable. Sans cette attestation de voyage essentiel, l'accès au territoire peut être refusé.

Étant donné que cette matière est en constante évolution, il est conseillé de vérifier les règles et obligations applicables au moment du départ.

11.2 Quand une quarantaine et un test sont-ils obligatoires ?

Il appartient à chaque pays de décider de la nécessité d'une quarantaine pour les voyageurs arrivant sur son territoire. Avant de quitter la Belgique, il est préférable de consulter les conseils des Affaires étrangères : https://diplomatie.belgium.be/fr/Services/voyager_a_letranger/conseils_par_destination.

Les règles suivantes sont actuellement d'application en ce qui concerne la quarantaine et le test après un séjour à l'étranger :

- Pour les résidents belges qui reviennent d'une zone rouge après un séjour de plus de 48 heures: quarantaine obligatoire de 10 jours et test obligatoire le jour 1 et le jour 7. La durée de la quarantaine peut être réduite à minimum 7 jours à condition d'un test négatif le jour 7 ;
- Pour les résidents non belges revenant ou voyageant d'une zone rouge en Belgique après un séjour de plus de 48 heures et à l'exception des voyageurs en provenance du Royaume-Uni, d'Afrique du Sud et d'Amérique du Sud, une quarantaine 10 jours est obligatoire et ils doivent se faire tester le septième jour. La durée de la quarantaine peut être réduite à un minimum de 7 jours à condition qu'un test négatif soit obtenu le septième jour. En outre, les non-résidents doivent avoir un résultat négatif de maximum 72 heures (quelle que soit la durée de leur séjour à l'étranger et en Belgique). Il existe quelques exceptions, par exemple pour les voyageurs qui ne viennent pas en Belgique par l'intermédiaire d'un transporteur s'ils ont été à l'étranger pendant moins de 48 heures ou s'ils resteront en Belgique pendant moins de 48 heures.
- Tous les voyageurs qui voyagent depuis le Royaume-Uni, l'Afrique du Sud et l'Amérique du Sud vers le Belgique doivent se soumettre à une quarantaine obligatoire de 10 jours, être en possession d'un test négatif de maximum datant de 72 heures et se soumettre à un test PCR le jour 1 et le jour 7 ;
- En outre, tous les travailleurs ou indépendants résidant ou séjournant à l'étranger qui effectueront du travail en Belgique et qui séjourneront plus de 48 heures en Belgique doivent disposer d'un test négatif effectué maximum 72 heures avant le départ vers le territoire belge (peu importe s'ils reviennent d'une zone rouge ou non).

Ces règles ne s'appliquent pas aux travailleurs frontaliers.

Il existe toutefois quelques exceptions (limitées) à cette obligation de quarantaine :

- Depuis le 4 janvier 2021, un ajustement a été prévu pour les résidents belges et certaines catégories de résidents non belges qui ont séjourné à l'étranger pour des raisons professionnelles (voir 11.3). Il existe une possible exception à l'obligation de quarantaine pour ceux-ci.
- Selon les informations actuelles sur le site web www.info-coronavirus.be, la quarantaine peut être temporairement levée afin d'effectuer une activité dans la mesure où cette activité ne peut pas être postposée. La quarantaine peut donc seulement être levée pour remplir le but essentiel du voyage (p. ex. une réunion) et seulement dans la mesure où cette activité ne peut être postposée. Lors de cette activité, la distanciation sociale et les autres mesures de protection doivent être strictement respectées.

Étant donné que cette matière est en constante évolution, il est conseillé de vérifier les règles et obligations applicables au moment du départ.

11.3 « *Public Health Passenger Locator Form* », déclaration sur l'honneur et Formulaire « *Business Travel Abroad (BTA)* »

Public Health Passenger Locator Form

Le « *Public Health Passenger Locator Form* » permet de contacter les voyageurs si une infection est détectée et de lancer le *contact tracing* si cela est nécessaire.

Toute personne qui revient vers la Belgique en avion, bateau, train ou bus doit remplir ce formulaire dans les 48 heures avant l'arrivée en Belgique.

En cas de voyage avec un autre moyen de transport que l'avion ou le bateau (bus, auto, train, etc.), le formulaire doit alors uniquement être rempli si le séjour en Belgique dure plus de 48 heures ou si le séjour préalable en dehors de la Belgique a duré plus de 48 heures. Si le voyageur voyage vers la Belgique depuis l'extérieur de l'UE et de la zone Schengen, ce formulaire doit dans tous les cas être rempli (peu importe la durée du séjour à l'étranger et en Belgique ; même pour moins de 48 heures).

Les personnes qui ne remplissent pas le formulaire ou le font de manière fautive peuvent se voir refuser l'accès au territoire et peuvent se voir infliger des sanctions administratives ou pénales.

Déclaration sur l'honneur

Toute personne voyageant à destination ou en provenance de la Belgique doit être en possession d'une déclaration sur l'honneur. Un modèle de formulaire sera mis à disposition. Cette déclaration sur l'honneur doit être liée au *Public Health Passenger Locator Form* et doit être étayée par les documents nécessaires.

Business Travel Abroad (BTA) Form

Le « *Business Travel Abroad (BTA) Form* » doit être rempli en ligne par l'employeur belge, le donneur d'ordre belge ou une organisation internationale basée sur le territoire belge en cas de voyage à l'étranger pour des raisons professionnelles et ce avant le départ du travailleur concerné. Ce formulaire ne peut être utilisé que pour :

- Des voyages de résidents belges vers l'étranger : Des déplacements pour des dossiers ou des projets qui ne nécessitent que des interventions limitées sur place (pas de limitation dans le temps) ;
- Des voyages vers la Belgique : Ce formulaire ne peut être utilisé pour non-résidents en Belgique pour des voyages vers la Belgique dans le but d'exercer un emploi temporaire ou permanent, mais bien pour des contacts d'affaires limités, liés à un projet ou à un dossier concret, d'une durée maximale de 5 jours.

Ce formulaire génère un numéro de certificat qui doit être inclus dans le « *Public Health Passenger Locator Form* » adapté pour activer la section voyages professionnels. Pour ces voyages professionnels, un score ajusté est applicable, sur la base duquel une décision est prise de respecter ou non la quarantaine obligatoire.

Le fait de ne pas remplir ce formulaire, ou de le remplir incorrectement, fera en sorte que le voyage ne sera pas considéré comme professionnel.

Étant donné que cette matière est en constante évolution, il est conseillé de vérifier les règles et obligations applicables au moment du départ.

11.4 Obligations complémentaires pour les employeurs et les utilisateurs en cas d'emploi temporaire sur le territoire belge de travailleurs habitant ou résidant à l'étranger

Dans le cadre de la lutte contre les conséquences du coronavirus, les employeurs et les utilisateurs qui font appel temporairement à des travailleurs ou des indépendants habitant ou résidant à l'étranger pour effectuer des activités en Belgique dans les secteurs de la construction, du nettoyage, de l'agriculture, de l'horticulture et de la viande doivent, depuis le 24 août 2020, tenir un registre actualisé et ce, du début des travaux jusqu'au quatorzième jour suivant la fin des travaux.

L'Arrêté Ministériel du 12 janvier 2021 a élargi cette obligation à tous les secteurs : tous les employeurs qui font temporairement appel à des travailleurs salariés ou indépendants depuis l'étranger en Belgique doivent tenir un tel registre. Ce registre doit reprendre les informations suivantes :

- Données d'identification du travailleur ou de l'indépendant habitant ou résidant à l'étranger :
 - Nom et prénom
 - Date de naissance
- Numéro de registre national ou numéro NISS
- Résidence temporaire pendant le travail en Belgique
- Numéro de téléphone du travailleur ou de l'indépendant
- Le cas échéant, indication des personnes avec lesquelles le travailleur ou l'indépendant collabore pendant ses activités en Belgique.

L'obligation d'enregistrement ne s'applique pas à l'emploi de travailleurs frontaliers, ni lorsque le séjour en Belgique du travailleur ou de l'indépendant habitant ou résidant à l'étranger est inférieur à 48 heures.

En outre, le cas échéant, l'employeur ou l'utilisateur doit s'assurer que le Public Health Passenger Form (voir 11.3) a été effectivement rempli par le travailleur salarié résidant ou séjournant à l'étranger avant le début des activités. Si cela n'est pas le cas, l'employeur ou l'utilisateur doit s'assurer que le formulaire est rempli avant le début de l'occupation en Belgique.

En outre, une nouvelle obligation générale a été imposée à toutes les personnes qui se trouvent sur le lieu de travail de se conformer aux obligations COVID imposées par le gouvernement.

Sur le lieu de travail, les médecins du travail et les services d'inspection peuvent demander à toutes les personnes concernées de fournir la preuve qu'elles respectent ces obligations

Ces mesures s'appliquent actuellement jusqu'au 1^{er} mars 2021.

11.5 Qu'advient-il des demandes de visa ?

La soumission et le traitement des demandes de visas C et D reprennent progressivement dans le monde entier. La condition absolue de cette reprise est que le sous-traitant externe avec lequel l'ambassade ou le consulat coopère, le cas échéant, soit à nouveau opérationnel.

L'ambassade ou le consulat vérifie le caractère essentiel du voyage (voir 11.1) et si les conditions de délivrance des visas C ou D sont remplies.

11.6 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, 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 lettre expliquant pourquoi un retour vers les pays d'origine n'est pas encore possible et pourquoi une prolongation du court séjour est encore nécessaire, tous les documents qui confirment l'empêchement, une copie du nouveau billet de retour ou toutes les preuves (établis par le Gouvernement ou l'Ambassade du pays d'origine) qui démontrent que l'on ne peut provisoirement pas retourner dans son pays d'origine et une assurance maladie de voyage valable pour la durée de la prolongation souhaitée avec une couverture minimale de 30.000 EUR valable pour l'ensemble de la zone Schengen.

Il est important que la demande soit introduite au plus vite. Le défaut d'introduction d'une telle demande peut en effet entraîner 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.

11.7 Peut-on introduire des nouvelles demandes de permis unique/cartes professionnelles ?

Oui, il est 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'octroi d'un visa D reprend progressivement dans le monde entier. Si un travailleur a été autorisé par la Région compétente à travailler sur le territoire belge, ce déplacement est considéré comme un déplacement essentiel.

11.8 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 perçoit 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.

La Région wallonne a également annoncé qu'il ne serait pas tenu compte des périodes de chômage temporaire au cours de la période du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2020 pour le calcul des seuils salariaux à condition d'ajouter une attestation de l'ONEm aux comptes individuels de 2020. Par ailleurs, la Région wallonne a annoncé que pour les travailleurs détachés dont le contrat a été suspendu en raison de la COVID-19, la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020 ne sera pas prise en compte pour contrôler le respect des seuils salariaux. Cependant, certains documents doivent encore être soumis à l'administration :

- modification de la lettre de détachement incluant tous les éléments modifiés suite à la suspension ;
- modification de la convention de travail étrangère ou des accords conclus avec l'employeur étranger ;
- (si disponible) : le compte individuel et les fiches de paie.

Ces documents doivent être envoyés au gestionnaire du dossier (par e-mail) dans les plus brefs délais.

11.9 Y a-t-il des assouplissements pour certains travailleurs étrangers, compte tenu du manque de main d'œuvre dans certains secteurs, due à fermeture des frontières ?

Afin de remédier au manque de main-d'œuvre dans certains secteurs, la condition selon laquelle les demandeurs d'asile ne peuvent travailler que 4 mois après l'introduction de leur demande d'asile est suspendue jusqu'au 31 mars 2021. Afin de prévenir les abus, cela ne s'applique toutefois que dans la mesure où leur demande d'asile a été enregistrée avant le 8 décembre 2020. En outre, l'employeur doit s'occuper de l'accueil du demandeur d'asile afin de limiter le nombre de déplacements effectués par les travailleurs.

11.10 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 jusqu'au 30 juin 2021 mais cette date peut être revue en fonction des mesures Corona.

11.11 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 aussi longtemps que les mesures fédérales de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 sont en vigueur.

11.12 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.

Ces travailleurs frontaliers doivent soumettre leur demande au bureau suivant de l'ONEM :

- travailleurs résidant en France : Mouscron ;
- travailleurs résidant aux Pays-Bas : Turnhout ;
- travailleurs en Allemagne : Verviers ;
- travailleurs résidant au Grand-Duché de Luxembourg : Arlon ;
- autres cas : libre choix.

11.13 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.

11.14 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 30 jours.

11.15 Quel est l'impact du télétravail sur la fiscalité applicable aux travailleurs transfrontaliers ?

La Belgique a conclu ces dernières semaines des accords bilatéraux avec les Etats frontaliers, à savoir le Luxembourg, la France, les Pays-Bas et l'Allemagne. Ces accords prévoient en substance que les jours de travail pour lesquels des rémunérations ont été perçues et pendant lesquels l'emploi a été exercé à domicile en raison uniquement des mesures gouvernementales prises pour combattre la pandémie de COVID-19, peuvent être considérés comme ayant été prestés dans l'Etat dans lequel le travailleur transfrontalier aurait exercé son emploi sans les mesures de confinement.

Ceci signifie qu'un travailleur qui réside en Belgique, qui preste normalement tout ou partie de ses activités dans un Etat frontalier et qui est imposable dans ce dernier Etat sur les rémunérations correspondantes (par exemple, parce qu'il est sous contrat de travail avec un employeur résidant dans cet Etat ou parce qu'il y séjourne durant plus de 183 jours par an), reste imposable dans son Etat d'activité "ordinaire", et non en Belgique, même s'il preste ses activités professionnelles depuis son domicile (en Belgique) durant la période de confinement.

Il s'agit ici d'une dérogation bienvenue à la règle générale suivant laquelle un travailleur est imposable sur le territoire duquel s'exerce l'activité professionnelle source des revenus. *A priori*, cette règle générale reste cependant applicable pour les Etats non frontaliers de la Belgique, de même que pour les cadres étrangers qui bénéficient du statut spécial prévu par la circulaire du 8 août 1983 mais qui résident en Belgique (pour le calcul du « *travel exclusion* »).

Cette fiction n'est par ailleurs applicable que dans la mesure où les rémunérations afférentes aux jours de travail à domicile sont effectivement imposées par l'Etat frontalier dans lequel le travailleur aurait exercé son emploi sans les mesures de confinement. En outre, les travailleurs transfrontaliers sont tenus d'appliquer cette fiction de manière cohérente dans chaque Etat et de conserver les informations utiles.

De quelles informations s'agit-il? L'administration fiscale l'a précisé dans une circulaire n° 2020/C/81 du 17 juin 2020 contenant des FAQ sur le COVID-19 et le travail transfrontalier. L'administration indique qu'il conviendra de tenir à sa disposition :

- une attestation de l'employeur indiquant les jours de travail à domicile liés au seul fait des mesures de confinement ;
- la preuve de l'imposition effective des rémunérations liées au travail à domicile par l'Etat où l'activité aurait été exercée en l'absence desdites mesures.

L'attestation de l'employeur doit être individualisée et comporter les mentions suivantes:

- les mentions nécessaires à l'identification complète du travailleur (nom, prénom, adresse et date de naissance) ;
- la nature de la fonction exercée par le travailleur ;
- le relevé des jours de travail à domicile liés au seul fait des mesures de confinement ;
- le cas échéant, le relevé des jours de travail à domicile prévus par le contrat d'emploi ;
- le relevé des jours éventuels de maladie, de congé et/ou de récupération ;
- la déclaration sur l'honneur que l'attestation établie est sincère et véritable ;
- la date et signature de l'employeur, ainsi que la contresignature du travailleur.

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

12.1 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 données (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 ou s'ils ont été testés positifs au 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 données (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 ;

- 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. L'APD souligne par ailleurs que l'employeur ne peut pas prendre de mesures qui vont au-delà du cadre réglementaire du droit du travail.
- 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.

12.2 Les prises de température pour la prévention du COVID-19 sont-elles autorisées ?

Le 5 juin 2020, l'APD a publié sur son site web une position détaillée sur la prise de température corporelle. Dans ce document, l'APD confirme que le RGPD ne s'applique pas lorsque la température corporelle fait simplement l'objet d'une lecture et non enregistrée dans un fichier. Dans ce cas, il n'y a pas de traitement de données à caractère personnel. Cela continue d'être le cas si une personne se voit refuser l'accès aux bâtiments, sans enregistrement complémentaire d'une personne identifiable. Pour les travailleurs, cependant, selon l'APD, un traitement complémentaire devra inévitablement avoir lieu (pour justifier la mesure, traiter les conséquences de la mesure, etc). En outre, l'APD semble supposer que même avec des mesures numériques perfectionnées (par exemple via des caméras thermiques ou des scanners de fièvre numériques), le RGPD est toujours applicable, car les données sont non seulement lues, mais aussi traitées (électroniquement) au préalable.

Si le RGPD s'applique, une exception devra être faite pour le traitement des données de température, car il s'agit de données sensibles (c'est-à-dire des données sur la santé). L'APD confirme que les travailleurs ne pourront pas donner leur libre consentement (compte tenu de la relation de subordination) et il n'existe pour le moment pas d'autres exceptions, car il n'existe actuellement aucune loi ou CCT autorisant explicitement les mesures de température. L'APD n'aborde pas la question de savoir si la législation bien-être pourrait constituer une base suffisante (elle se réfère uniquement à la disposition générale de la loi relative les contrats de travail sur les conditions de travail sûres et saines, qui, n'est, selon elle, pas suffisamment précise). À cet égard, l'APD semble adhérer à la position stricte de l'autorité française de protection des données, contrairement, par exemple, à l'ICO britannique, qui considère que la législation bien-être peut effectivement constituer une exception à l'interdiction du traitement des données de santé.

L'APD conclut donc son avis en déclarant que, dans l'attente d'une base juridique suffisamment claire (par exemple une loi ou une CCT), les responsables de traitement ne peuvent pas mesurer la température si :

- les résultats de la mesure ou les conséquences de la mesure (par exemple, le refus d'accès) sont consignés dans un fichier ; ou
- cela se fait à l'aide d'appareils de mesure électroniques avancés tels que les scanners de fièvre, les caméras thermiques ou d'autres systèmes automatisés.

La seule chose que l'APD semble permettre pour le moment est de mesurer la température manuellement sans enregistrer les résultats des mesures ou leurs conséquences (par exemple, le refus d'accès). Étant donné que, selon l'APD, les mesures de température des travailleurs impliqueront

toujours, en pratique, un traitement, de telles mesures seraient, à proprement parler, contraires à la législation sur la protection des données. Toutefois, l'APD invite le législateur à élaborer une législation spécifique sur cette question, si ces mesures de température sont jugées nécessaires dans le contexte de la crise COVID-19. Une telle législation pourrait, selon l'APD, créer une base juridique pour le traitement des données de température.

Selon la position du SPF ETCS, un employeur ne peut en principe pas prendre la température, étant donné que cela serait, entre autres, contraire à la réglementation concernant la surveillance de la santé. Selon le SPF ETCS, cela serait cependant exceptionnellement possible durant le COVID-19 pour autant que la décision de mettre ce système en place et les modalités soient reprises dans le règlement de travail (selon la procédure de modification habituelle). Le SPF ETCS renvoie ici par analogie à la procédure pour la mise en place de tests d'alcoolémie et de dépistage de drogues de la CCT n°100 (bien qu'il ne semble pas y avoir de base juridique pour cela). Si un employeur procède à la mesure de température, il est selon nous en tout cas important que toutes les étapes de la législation relative à la prévention soient suivies (avis du médecin du travail et du conseiller en prévention, concertation avec le CPPT) et qu'en cas de traitement de données à caractère personnel, le RGPD soit également suivi.

Veillez 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.

12.3 Des tests médicaux et rapides pour la prévention du COVID-19 sont-ils autorisés ?

La position stricte de l'APD sur les mesures de température semble également s'appliquer aux tests médicaux, y compris les tests rapides. Selon l'APD, celles-ci ne seront pas possibles sans une obligation légale explicite.

Le SPF Emploi a adopté un point de vue plus pragmatique et, comme pour les mesures de température, il estime que pour certains emplois à haut risque, cela est possible à condition de modifier le règlement de travail.

À la suite d'un nouvel Arrêté Royal, les conseillers en prévention-médecins du travail sont temporairement dotés de compétences supplémentaires, qui leur permettent d'orienter les travailleurs vers des tests dans certaines circonstances ou de réaliser eux-mêmes des tests. Cela semble être un pas dans la direction de la possibilité pour les employeurs d'introduire des tests rapides en cas de risque élevé.

12.4 Puis-je obliger mes travailleurs à se faire vacciner contre le COVID-19 ?

Pas d'obligation, mais une sensibilisation et facilitation

Il n'existe à l'heure actuelle aucune obligation légale en Belgique de se faire vacciner contre le COVID-19, pas même dans certains secteurs comme la santé par exemple. Par conséquent, une vaccination obligatoire et l'interdiction d'occupation qui y est associée ne peuvent pas faire partie de la politique visant à prévenir la propagation du virus COVID-19 sur le lieu de travail.

Par contre, l'employeur est autorisé à encourager ses travailleurs à se faire vacciner via d'une campagne de vaccination gratuite sur le lieu de travail (sous la supervision du médecin du travail). Cette vaccination gratuite sera exonérée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale.

Il est bien sûr également possible de recourir à des campagnes de sensibilisation pour encourager les travailleurs à se faire vacciner. Comme *incentive*, les employeurs pourraient, par exemple, donner à leurs travailleurs la possibilité de se faire vacciner pendant les heures de travail. Cela pourra aussi être réglementé légalement. En effet, le ministre du Travail Dermagne a déjà proposé aux partenaires sociaux d'accorder un petit chômage aux travailleurs qui souhaitent se faire vacciner.

Interdiction de traitement

Le traitement des données relatives à la vaccination des travailleurs est considéré par la législation relative à la protection des données comme le traitement de données personnelles sensibles et est donc interdit. En l'absence d'une base juridique de traitement en Belgique, il ne sera pas possible pour les employeurs d'enregistrer quels travailleurs ont été vaccinés et quels travailleurs refusent d'être vaccinés. C'est également le cas lorsqu'un travailleur partage spontanément des informations à ce sujet avec son employeur. Dans ce cas également, ces données ne peuvent pas être enregistrées.

13 Assemblées générales et réunions des organes d'administration pendant et après la pandémie de COVID-19

13.1 L'assemblée générale à distance : réunions par écrit et électroniques facilitées

Le législateur a, le 20 décembre 2020, adopté une loi introduisant diverses dispositions temporaires et structurelles dans le cadre de la lutte contre le coronavirus. Parmi ces dispositions, l'organisation de l'assemblée générale à distance au sein des sociétés et des associations a notamment été modifiée.

Le gouvernement avait déjà adopté, début 2020, alors que la pandémie covid était en pleine progression, un arrêté royal qui adaptait temporairement l'organisation des assemblées générales au sein des sociétés et des associations aux prescriptions gouvernementales sur le plan de la distanciation sociale (*social distancing*). Par le biais de la loi du 20 décembre 2020, le législateur apporte désormais également des modifications plus structurelles à l'organisation des assemblées générales, impliquant le fait que les actionnaires ne doivent pas se réunir physiquement, et qui resteront applicables même après la pandémie covid.

La loi modifie à cet égard plusieurs articles du Code des Sociétés et des Associations (CSA).

13.1.1 Quasi-généralisation de l'assemblée générale par écrit

Les actionnaires dans les SRL, SC et SA pouvaient déjà prendre des décisions à l'unanimité et par écrit qui sont de la compétence de l'assemblée générale, pour autant que cela ne concerne pas des décisions devant être passées par acte authentique.

Le législateur assouplit désormais cette disposition par le biais de la loi du 20 décembre 2020 par laquelle ne sont désormais exclues de la possibilité d'assemblée générale par écrit que les modifications des statuts. Une réunion physique (ou réunion à distance) ne sera donc encore exigée que pour ces décisions ; le reste pourra avoir lieu par écrit.

Pour les membres des associations sans but lucratif (asbl) et des associations internationales sans but lucratif (aisbl), la possibilité de tenir des assemblées générales par écrit n'existait pas encore mais la loi du 20 décembre 2020 introduit cette possibilité pour ces deux formes d'associations.

13.2 Possibilité d'assemblée générale électronique, même si ce n'est pas prévu par les statuts

L'organe de gestion des SRL, SC, SA, asbl et aisbl peut désormais, même sans que les statuts ne prévoient cette possibilité, offrir aux participants à l'assemblée générale la possibilité de participer à la réunion à distance, par le biais d'un moyen de communication électronique mis à disposition par la société. Certains statuts prévoient déjà pareille possibilité mais, avec la venue de cette loi, les sociétés et les associations ne disposant pas d'une réglementation statutaire à cet égard peuvent également appliquer ce moyen de réunion. Par ce moyen de communication électronique, peuvent être compris des programmes de vidéo- ou téléconférence tels que Teams, Zoom, Skype et même via entretien téléphonique (par exemple dans les sociétés avec un nombre limité d'actionnaires où la qualité et l'identité des actionnaires peuvent être facilement contrôlées étant donné que tout le monde se connaît). Seuls les membres du bureau de l'assemblée générale ne peuvent participer électroniquement à l'assemblée générale.

Ce ne sont donc plus les statuts qui déterminent si une assemblée générale peut, ou non, être organisée à distance mais l'organe de gestion qui peut prendre la décision à cet égard. L'organe de gestion doit, à cet égard, mentionner une description claire et précise des procédures relatives à la participation à distance dans la convocation à l'assemblée générale. Si la société a un site internet, les procédures pour participer à pareille assemblée générale à distance sont également rendues accessibles sur le site internet de la société.

Le moyen de communication utilisé doit permettre à la société de contrôler la qualité et l'identité de l'actionnaire qui en fait usage et doit au moins permettre aux actionnaires de prendre directement, simultanément et sans interruption connaissance des discussions au cours de la réunion et d'exercer leur droit de vote sur tous les points traités.

13.3 Tenue des réunions des organes d'administration

Par la loi du 20 décembre 2020, le législateur n'est pas intervenu dans l'organisation des réunions (à distance) des conseils d'administration des entreprises et des associations.

Si les administrateurs ne souhaitent pas tenir une réunion physique, les règles existantes doivent être appliquées :

- La réunion d'un organe collégial d'une SRL, SC, SA, asbl ou aisbl peut être tenue par écrit en prenant des décisions par accord écrit unanime de tous les administrateurs, sauf pour les décisions pour lesquelles les statuts excluent cette possibilité. Cette possibilité d'une réunion écrite du conseil d'administration existe pour les sociétés et associations dont les statuts ont déjà été adaptés au Code des Sociétés et Associations. Pour les sociétés pour lesquelles cela n'a pas encore eu lieu, une réunion écrite du conseil d'administration n'est possible que si les statuts n'excluent pas cette possibilité. Il est également possible que les statuts limitent la possibilité d'une réunion écrite du conseil d'administration, par exemple à des cas exceptionnels où l'urgence et les intérêts de la société l'exigent. Dans ce cas, les dispositions des statuts doivent bien entendu être respectées.

- L'organe de direction d'une SRL, SC ou SA peut également se réunir électroniquement (par télé ou vidéoconférence) pour autant que les statuts n'excluent pas expressément cette possibilité.

Bruxelles

boulevard 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. ●