



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

MESURES NATIONALES

Mesure	(Organisme) interlocuteur	Démarches	Source/Informations	Durée d'application
EMPLOYEURS				
<p><u>Report de paiement des sommes dues à l'ONSS jusqu'au 15 décembre 2020</u></p> <p><u>1^{ère} hypothèse</u> : Report automatique pour les secteurs horeca, récréatif, culturel et sportif, ainsi que toute entreprise concernée par la fermeture obligatoire imposée par le gouvernement ;</p> <p><u>2^{ème} hypothèse</u> : Report après déclaration sur l'honneur préalable pour les autres entreprises qui ont fermé complètement de leur propre décision ou parce qu'elles ne peuvent respecter les mesures sanitaires;</p> <p>« Fermeture complète » signifie que la production et les ventes ont cessé. Cela n'empêche pas qu'un nombre limité de travailleurs peut encore être actif dans l'entreprise en raison de la sécurité, de l'administration, de l'entretien nécessaire, etc.</p> <p><u>3^{ème} hypothèse</u> : Report après déclaration sur l'honneur préalable pour les entreprises qui ne sont pas fermées complètement et qui voient leur activité économique fortement réduite pour le deuxième trimestre 2020 ;</p> <p>« activité fortement réduite » signifie que le COVID-19 entrainera pour l'entreprise :</p>	ONSS	<p><u>1^{ère} hypothèse</u> : Report automatique. Pas de démarches</p> <p><u>2^{ème} hypothèse</u> : Déclaration sur l'honneur préalable à introduire auprès de l'ONSS</p> <p><u>3^{ème} hypothèse</u> : Déclaration sur l'honneur préalable à introduire auprès de l'ONSS</p> <p>Attention ! Obligation d'introduction des déclarations ONSS dans les délais fixés demeure d'application.</p>	<p>https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/report-de-paiement-des-sommes-dues-l-onss</p>	Applicable à tous types de paiement (cotisations et rectifications, provisions, soldes, etc. de tout type de cotisations) à effectuer à partir du 20/03/2020 et valable jusqu'au 15/12/2020



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<ul style="list-style-type: none"> • une diminution d'au moins 65% du chiffre d'affaires résultant des opérations qui doivent être reprises dans le cadre 2 des déclarations périodiques à la TVA visées à l'article 53, § 1er, alinéa 1er, 2°, du Code TVA, relatives au deuxième trimestre 2020, par rapport au chiffre d'affaires résultant des mêmes opérations qui ont dû être reprises dans les déclarations périodiques à la TVA relatives au deuxième trimestre 2019 ou au premier trimestre 2020 ; • et/ou • une diminution d'au moins 65 % de la masse salariale déclarée auprès de l'Office national de sécurité sociale pour le deuxième trimestre 2020, par rapport au deuxième trimestre 2019 ou au premier trimestre 2020. 																			
<p><u>Plan de paiement amiable des cotisations de sécurité sociale</u></p> <p>Un plan de paiement amiable peut être demandé pour le paiement des cotisations de sécurité sociale dues pour les premier et deuxième trimestres de 2020, à concurrence de paiements mensuels pendant une période maximale de 24 mois + possibilité d'exonération de majorations, indemnités forfaitaires et/ou intérêts (à la condition que les cotisations de sécurité sociale soient payées)</p>	ONSS	<p>Demande à introduire auprès de l'ONSS via un formulaire de demande.</p> <p>La réponse sera notifiée dans un délai de 10 jours ouvrables.</p>	<p>https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/paymentplan/index.htm</p>	1 ^{er} et 2 ^{ème} trimestres de 2020															
<p><u>Report de paiement du précompte professionnel</u></p> <p>Report automatique général, pour tous les employeurs, du paiement du précompte professionnel de 2 mois, sans intérêts de retard ni amendes :</p> <table border="1" data-bbox="53 1114 831 1430"> <thead> <tr> <th>Période</th> <th>Délai de paiement normal</th> <th>Délai prolongé</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Déclaration mensuelle février 2020</td> <td>15/03/2020</td> <td>13/05/2020</td> </tr> <tr> <td>Déclaration mensuelle mars 2020</td> <td>15/04/2020</td> <td>15/06/2020</td> </tr> <tr> <td>Déclaration trimestrielle (1^{er} trimestre 2020)</td> <td>15/04/2020</td> <td>15/06/2020</td> </tr> <tr> <td>Déclaration mensuelle avril 2020</td> <td>15/05/2020</td> <td>15/07/2020</td> </tr> </tbody> </table>	Période	Délai de paiement normal	Délai prolongé	Déclaration mensuelle février 2020	15/03/2020	13/05/2020	Déclaration mensuelle mars 2020	15/04/2020	15/06/2020	Déclaration trimestrielle (1 ^{er} trimestre 2020)	15/04/2020	15/06/2020	Déclaration mensuelle avril 2020	15/05/2020	15/07/2020	SPF Finances	<p><u>Report paiement précompte professionnel</u> : Report automatique. Pas de démarches</p>	<p>https://finances.belgium.be/fr/Actualites/18-03-2020-coronavirus-mesures-soutien-supplementaires</p> <p>https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-19</p> <p>Arrêté de pouvoirs spéciaux n°7 du 19 avril 2020</p>	Report de 2 mois du paiement du précompte professionnel normalement dû en mars, avril et mai 2020
Période	Délai de paiement normal	Délai prolongé																	
Déclaration mensuelle février 2020	15/03/2020	13/05/2020																	
Déclaration mensuelle mars 2020	15/04/2020	15/06/2020																	
Déclaration trimestrielle (1 ^{er} trimestre 2020)	15/04/2020	15/06/2020																	
Déclaration mensuelle avril 2020	15/05/2020	15/07/2020																	



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

Déclarations mensuelles et trimestrielles à partir de mai 2020	Délais de paiement normaux	N/A		<p><u>Demande mesure de soutien supplémentaire</u> :</p> <p>Une demande par dette à adresser par e-mail ou par courrier dès la réception d'un avertissement-extrait de rôle ou d'un avis de paiement via formulaire (https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-1) au Centre régional de Recouvrement (CRR), déterminé en fonction du code postal du domicile (personne physique) ou du siège social (personne morale).</p>		
<p>Si cette mesure n'est pas suffisante, possibilité de demander une mesure de soutien supplémentaire (plan de paiement, exonération intérêts de retard et/ou remise des amendes pour non-paiement) via un formulaire spécifique.</p>			<p>ONEM (secrétariat social peut prendre en charge les formalités)</p>	<p>Au plus vite, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues (pas impératif d'attendre la fin du mois) : Déclaration électronique du risque social (DRS) scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés » avec mention du chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus et du nombre de jours de travail (complets) durant lesquels le travailleur est mis en chômage temporaire ;</p> <p>L'enregistrement de la force majeure peut être rétroactif au jour des mesures gouvernementales ayant entraîné la force majeure, soit au plus tôt le 13/03/2020 (pour autant qu'il n'y ait eu aucune activité à cette date) ;</p> <p>Pendant toute la durée des mesures restrictives, plus d'obligation pour l'employeur d'envoyer les différentes</p>	<p>Arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus Covid-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté</p> <p>https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-</p>	<p>Application de la procédure simplifiée pour la mise en chômage temporaire pour force majeure d'application provisoirement jusqu'au 30/06/2020 inclus (cette période est susceptible d'être prolongée)</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>Le chômage peut être partiel : les travailleurs peuvent alterner jours de chômage et jours de travail.</p> <p>Obligation de notification en cas de chômage temporaire</p> <p>Au plus tard le jour précédant la date d'entrée en vigueur du chômage temporaire (ou en tout cas au plus tard au moment où le travailleur se rend au travail), l'employeur doit notifier au travailleur concerné:</p> <ul style="list-style-type: none">• La période à laquelle la notification se rapporte ;• Au sein de cette période : les jours où l'employeur a recours au chômage temporaire et les jours où le travailleur est censé fournir des prestations de travail. <p>L'employeur doit informer le travailleur sur les formalités à remplir pour demander une allocation de chômage.</p> <p>L'employeur ne peut pas déclarer de chômage temporaire pour les jours pour lesquels il n'a pas rempli l'obligation de notification !</p> <p>Si après la notification, l'employeur souhaite quand même faire appel au travailleur, le chômage temporaire peut être retiré ou suspendu. Les principes ci-dessus relatifs à la notification s'appliquent également en cas de rappel du travailleur.</p>		<p>communications relatives au chômage temporaire pour force majeure au bureau du chômage de l'ONEM compétent qui sont exigées en temps normal (simplification des formalités pour les employeurs en raison du COVID-19): La mention du code « nature du jour » 5.4 et « coronavirus » en guise de motif dans la DRS-scénario 5 équivaut à la communication obligatoire ;</p> <p>Jusqu'au 30/06/2020 inclus, pas d'obligation de délivrance de la carte de contrôle C3.2A aux travailleurs mis en chômage temporaire, quel que soit le motif de chômage temporaire</p> <p>Notification au travailleur individuel ou communication collective dont il ressort clairement pour chaque travailleur individuel le régime de travail spécifiquement applicable.</p> <p>Information du recours au chômage temporaire au CE, à défaut au CPPT ou à la DS.</p>	<p>coronavirus-covid-19-simplification-de-la-procedure</p> <p>https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm</p> <p>Déclaration du Groupe des 10 du 14 avril 2020 : https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona</p> <p><u>(!) mesure devant encore être mise en œuvre</u></p>	<p>Pendant la durée des mesures restrictives : provisoirement jusqu'au 30/06/2020 inclus (cette période est susceptible d'être prolongée)</p>
---	--	--	--	---



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

Complément à l'allocation de chômage				
<p>Un éventuel paiement par l'employeur d'un complément à l'allocation de l'ONEM n'est pas qualifié de rémunération et n'est pas assujéti aux cotisations de sécurité sociale ordinaires (ni à aucune cotisation spéciale)</p> <p>Possibilité d'octroyer un complément sans que les cotisations de sécurité sociale (ordinaires ou spéciales) ne soient dues.</p> <p>Conditions posées par l'ONSS concernant le montant de ce complément :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'employeur doit traiter également tous les travailleurs de la même catégorie (compensation jusqu'à un certain pourcentage de la rémunération nette ou paiement de montants forfaitaires) ;• la somme de l'allocation de l'ONEM et du complément payé par l'employeur ne peut avoir pour conséquence que le travailleur reçoive plus en net que lorsqu'il travaille effectivement ; <p>Attention pour le calcul de la rémunération nette!</p> <ul style="list-style-type: none">• Outre les allocations et éventuels suppléments de l'ONEM, il faut tenir compte des compléments octroyés par le Fonds de sécurité d'existence ;• Pour les travailleurs avec rémunération variable, il faut tenir compte de la rémunération moyenne des mois précédents ;• Il est tenu compte uniquement de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues ;• Il faut tenir compte du fait que différents précomptes professionnels sont applicables sur la rémunération, les allocations de l'ONEM et les compléments. Il est donc préférable d'utiliser les montants imposables bruts respectifs comme point de départ plutôt que de se baser sur la rémunération mensuelle nette et le montant net des compléments et de l'allocation de l'ONEM) ;• L'ONSS autorise l'employeur, si les compléments octroyés s'avèrent trop élevés, à effectuer une compensation en diminuant les compléments pour les premiers prochains mois	Secrétariat social	Via la fiche de paie	https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/complement-l-allocation-de-l-onem-pour-chomage-temporaire	



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

(en raison des circonstances mais aussi parce que les montants définitifs de l'allocation de chômage ne seront pas connus dans l'immédiat).

Articulation chômage temporaire et :

- Jours fériés :

- lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue *totalemment*, l'employeur doit payer la rémunération pour le jour férié qui tombe dans les 14 jours suivant le début de cette suspension.
- lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue *partiellement* (le travailleur alterne des jours de travail avec des jours de chômage temporaire), la règle des 14 jours s'applique lors de chaque nouvelle suspension, c-à-d lors de chaque nouveau jour de chômage temporaire pour force majeure Covid-19 suivant un jour de travail. La rémunération du jour férié qui tombe dans cette période de 14 jours est à charge de l'employeur.

- Crédit-temps :

Un travailleur ayant réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière peut être mis en chômage temporaire dans son horaire de travail adapté et cumuler son allocation de crédit-temps et des allocations de chômage temporaire réduites à due concurrence.

S'il souhaite mettre fin anticipativement à sa période d'interruption de carrière/crédit-temps, il ne peut le faire que de commun accord avec son employeur. Si le seul objectif de cet arrêt est d'être mis en chômage temporaire, il ne peut pas le faire.

- Incapacité de travail

Voir *infra*.

- Préavis en cas de licenciement

[Art. 12, 4°, b\) de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.](#)

https://www.onem.be/sites/default/files/corona_virus/Faq_Corona_FR_20200403.pdf



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>Depuis le début de la pandémie du Covid-19, les travailleurs licenciés avant ou pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure voyaient leur délai de préavis s'écouler normalement pendant cette période tandis qu'en cas de chômage temporaire pour raisons économiques, le délai de préavis est suspendu.</p> <p>Une proposition de loi visant à suspendre les délais de préavis également durant les périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure en raison de la crise du Covid-19 a été adoptée en première lecture le 7 mai 2020.</p> <p>Elle prévoit qu'en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la période de chômage temporaire pour cause de force majeure, le délai de préavis ne court pas pendant cette période. En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la période de chômage temporaire pour cause de force majeure, le délai de préavis continue par contre à courir pendant cette période.</p> <p>La loi entrera en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge et sera applicable rétroactivement au 1^{er} mars 2020 pour les travailleurs dont le préavis est encore en cours à la date de sa publication. Ces derniers « récupéreront » donc la partie de leur délai de préavis écoulée depuis le 1^{er} mars 2020.</p>			<p>Proposition de loi visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du Covid-19 (texte adopté)</p>	<p>Depuis le 1^{er} mars 2020 et tant que le régime spécifique de chômage temporaire imputable au coronavirus peut être appliqué (provisoirement jusqu'au 30/06/20 inclus, susceptible d'être prolongé).</p>
<p><u>Télétravail (occasionnel) recommandé</u></p> <p>Depuis l'annonce des mesures gouvernementales du 17/03/2020, les établissements relevant des secteurs culturel, festif, récréatif, sportif et horeca sont fermés.</p> <p>Jusqu'au 3 mai 2020, le télétravail était obligatoire dans les entreprises <i>non-essentiels</i> - c-à-d celles qui ne sont pas mentionnées dans la liste annexée à l'arrêté ministériel du 17 avril 2020 - pour tous les travailleurs dont la fonction s'y prête. Si le télétravail n'était pas possible, l'entreprise devait garantir le respect des règles de distanciation sociale, sinon, elle devait fermer.</p>	<p>Modalités à convenir avec les travailleurs</p>	<p>Que le règlement de travail prévoit ou non un cadre pour le télétravail occasionnel, un écrit n'est pas obligatoire pour le mettre en œuvre, mais il est conseillé de convenir par écrit, si possible via avenant au contrat de travail, au minimum les modalités suivantes (la loi impose un accord quant à ces trois modalités) :</p> <p>1° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique ;</p> <p>2° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;</p>	<p>Arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus (a abrogé l'arrêté ministériel du 18 mars 2020)</p> <p>+</p> <p>Arrêté ministériel du 24 mars 2020 qui le modifie</p>	<p>Depuis le 04/05/2020</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

Depuis le 4 mai 2020 (arrêté ministériel du 30 avril 2020) : le télétravail à domicile n'est plus obligatoire mais recommandé dans toutes les entreprises non-essentiels, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.

Si le télétravail à domicile n'est pas appliqué :

- les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne. Même règle pour les transports organisés par l'employeur.

Plus précisément, les entreprises doivent adopter des mesures de prévention appropriées (=prescriptions de sécurité et de santé de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle telles que définies dans le « [guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail](#) », complété par des directives au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise, et/ou d'autres mesures appropriées qui offrent un niveau de protection au moins équivalent) en vue de garantir l'application des règles de distanciation sociale ou, si cela n'est pas possible, afin d'offrir un niveau de protection au moins équivalent. Les mesures collectives ont toujours la priorité sur les mesures individuelles.

- Les mesures de prévention appropriées doivent être élaborées au niveau de l'entreprise et adoptées dans le respect des règles de concertation sociale au sein de l'entreprise, ou à défaut, en concertation avec les travailleurs concernés et en concertation avec les services de prévention et de protection au travail.
- Les entreprises doivent informer en temps utile les travailleurs et les tiers des mesures de prévention en vigueur et dispenser aux travailleurs une formation appropriée.
- Les employeurs, les travailleurs et les tiers sont tenus d'appliquer les mesures de prévention en vigueur dans l'entreprise.

3° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel (à ce sujet, voir section ci-dessous).

Au sujet de l'**assurance en cas d'accident de travail**, un écrit est nécessaire pour préciser (i) le lieu de télétravail et (ii) la période durant laquelle le travailleur preste son travail, afin que la présomption d'exécution du travail puisse s'appliquer à l'accident du télétravailleur durant son travail presté (i) au lieu de télétravail défini et (ii) lors de la période définie durant laquelle le télétravailleur preste son travail. A défaut d'écrit, la présomption s'appliquera au domicile (ou au(x) lieu(x) où le télétravail est habituellement exécuté) et aux heures de travail du télétravailleur applicables s'il était occupé dans les locaux de l'employeur.

Les accidents survenus sur le chemin du travail (trajet entre le lieu de résidence du télétravailleur (dans le cas du télétravail effectué au lieu de résidence) vers le lieu où il se procure son repas et inversement, ainsi que le trajet du lieu de résidence du télétravailleur (dans le cas du télétravail effectué au lieu de résidence) vers l'école ou le lieu de garde des enfants, et inversement) sont également couverts par l'assurance accidents du travail.

+

[Arrêté ministériel du 3 avril 2020 qui le modifie](#)

+

[Arrêté ministériel du 17 avril 2020 qui le modifie](#)

+

[Arrêté ministériel du 30 avril 2020 qui le modifie](#)



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<ul style="list-style-type: none">L'inspection sociale veille au respect des obligations qui précèdent. <p>Les locaux et lieux de travail des entreprises non-essentiels sont uniquement accessibles au public dans le cadre des relations B2B et B2G et dans les conditions décrites ci-dessus.</p> <p>Concernant les entreprises actives dans les <u>secteurs cruciaux et les services essentiels</u>, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services essentiels à l'activité de ces entreprises et ces services (listés à l'annexe de l'arrêté ministériel du 17 avril 2020), la règle n'a pas changé : elles doivent tout mettre en œuvre pour organiser, dans la mesure du possible, le télétravail à domicile et, lorsque cela n'est pas possible, elles doivent respecter les règles de distanciation sociale (elle peuvent s'inspirer du <u>guide générique</u> à cet égard).</p> <p>Les locaux et lieux de travail des entreprises des secteurs cruciaux et les services essentiels sont accessibles à tout public, mais uniquement dans les limites prévues à l'annexe de l'<u>AM du 17 avril 2020</u> et pour autant que les interactions avec le public ne puissent avoir lieu à distance. Les règles de distanciation sociale doivent être respectées dans la mesure du possible.</p>				
<p><u>Remboursement de frais ou intervention de l'employeur (non obligatoire) durant le confinement en cas de télétravail</u></p> <ul style="list-style-type: none">S'il s'agit d'un télétravailleur qui bénéficie déjà d'un remboursement de frais : S'il a été précisé à l'occasion de l'engagement quels frais sont visés par le remboursement de frais (ex : frais de car-wash et de parking) et que ce remboursement ne se justifie plus en raison de la situation actuelle (ex : pas de trajets en voiture), il est conseillé de les réduire (voire supprimer) durant la période de confinement pour les télétravailleurs, afin d'éviter tout risque de requalification du remboursement en rémunération (puisque il ne s'agit plus de frais réels). Ceci vaut également pour le paiement d'un	A convenir avec les travailleurs (si possible via avenant au contrat de travail)	Modifications, le cas échéant, via la fiche de paie	<p>https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/indemnite-pour-travail-la-maison</p> <p>https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html</p>	Durée des mesures restrictives



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>abonnement social, qui ne se justifie plus pendant la période de confinement.</p> <ul style="list-style-type: none">• Une indemnité pour le travail à domicile (« frais de bureau ») de maximum 129,48 EUR/mois (montant à pd 01/04/2020) (pour un travail à temps plein), qui couvre l'aménagement d'un bureau, le petit matériel de bureau, les dépenses d'entretien et de nettoyage du bureau, l'électricité, l'eau et le chauffage, les assurances, le précompte immobilier etc. peut être octroyée à tous les travailleurs qui travaillent régulièrement et structurellement à domicile. L'ONSS a confirmé l'application de ce principe également aux télétravailleurs occasionnels pendant la période de confinement. Il s'agit d'un remboursement de frais non assujetti aux cotisations de sécurité sociale et non taxable*. <p>* Possibilité de <i>ruling</i> fiscal auprès du Service des Décisions Anticipées (SDA) via un formulaire spécifique, afin que cette indemnité de max. 129,48 EUR/mois soit considérée comme un remboursement de frais propres à l'employeur non imposable. Nous pensons qu'il s'agit d'une démarche superflue, car une requalification de ce remboursement en rémunération imposable semble très peu probable, dès lors qu'il peut être démontré que le travailleur-bénéficiaire a réellement travaillé à domicile pendant la période confinement.</p> <p>Attention ! Pour les travailleurs qui étaient déjà des travailleurs à domicile ou des télétravailleurs structurels – avant les mesures COVID-19 – et qui recevaient un remboursement équivalent à 10% de la rémunération brute relative aux prestations à domicile, l'employeur peut continuer à l'appliquer. Si ce remboursement équivalent à 10% est inférieur au montant de 129,48 EUR, ce dernier montant peut être octroyé en lieu et place. Un remboursement de 10% de la rémunération brute totale ne peut donc pas être accepté pour les travailleurs qui travaillent temporairement entièrement à la maison uniquement dans le cadre des mesures du COVID-19 et qui ne se trouvent pas dans une situation de travail à domicile ni de télétravail structurels au sens propre du terme.</p>	Le SDA	Introduction demande de <i>ruling</i> au SDA	<p>https://www.lexgo.be/fr/articles/droit-fiscal/fiscalit-directe-des-entreprises/intervention-de-l-employeur-pour-les-frais-li-s-au-travail-domicile-dans-le-cadre-des-mesures-contre-le-coronavirus.135549.html</p> <p>https://www.ruling.be/fr/actualites/demande-teletravail-covid-19</p>	
---	--------	--	---	--



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<ul style="list-style-type: none">• En cas de mise à disposition par l'employeur d'outils professionnels pour le télétravail (ex : PC, connexion internet, GSM...) : Si le travailleur les utilise également à titre privé, l'usage privé constitue un avantage toute nature qui doit être déclaré (avantage imposable et assujetti aux cotisations de sécurité sociale).• En cas de remboursement par l'employeur pour l'utilisation professionnelle d'un PC et/ou d'une connexion internet privé(s) (= remboursement de frais) durant le télétravail: Un forfait de maximum 20 EUR/mois pour l'utilisation de la connexion internet privée du travailleur et un forfait de maximum 20 EUR/mois pour l'utilisation d'un PC privé sont acceptés par l'ONSS, à condition bien évidemment que les travailleurs concernés utilisent leur propre matériel et connexion et que l'employeur n'intervienne pas déjà d'une autre manière dans les frais de PC et de connexion internet à domicile du travailleur.• Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner, ...), l'employeur peut également les rembourser. Pour cela, il n'existe pas de forfait, le remboursement doit s'effectuer sur la base des coûts réels.				
<p><u>Maintien des couvertures d'assurances collectives et report de paiement des primes qui y sont liées</u></p> <p>Les assureurs se sont engagés, sauf en cas de refus de l'employeur dans un délai d'un mois, à poursuivre l'ensemble des couvertures (pension, décès, invalidité, hospitalisation) dans le cadre de l'assurance groupe des travailleurs mis en chômage temporaire (voir <i>infra</i>). Cet engagement a été traduit dans un texte de loi.</p> <p>Les primes dues pour la période de chômage temporaire sont calculées conformément au contrat d'assurance comme si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.</p>	Assureur	L'assureur prend contact avec l'employeur pour l'informer : <ul style="list-style-type: none">- des détails et conséquences du chômage temporaire sur le maintien des couvertures- de la possibilité de bénéficier d'un report de paiement des primes- de la possibilité qui lui est donnée de refuser le maintien des couvertures, à l'exception de la couverture décès qui doit être maintenue jusqu'au 30 juin 2020.	https://www.assuralia.be/fr/2-uncategorised/949-les-assureurs-prennent-des-mesures-exceptionnelles-pour-repondre-aux-consequences-financieres-du-covid-19 Proposition de loi du 29 avril 2020 portant des	Maintien des couvertures tant que le régime spécifique de chômage temporaire imputable au coronavirus peut être appliqué (provisoirement jusqu'au 30/06/20 inclus, susceptible d'être prolongé).



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>Le maintien des couvertures d'assurances complémentaires ne peut impliquer aucune modification des conditions contractuelles dans le cadre de l'exécution du contrat d'assurance par l'entreprise d'assurance, en ce compris les conditions tarifaires.</p> <p>À la demande expresse de l'employeur, le paiement des primes dues pour cette extension de garantie peut être reporté jusqu'au 30 septembre 2020.</p>		<p>- de son obligation d'informer les travailleurs concernés de son choix de maintenir ou non les couvertures, et en cas de maintien, de les informer des conséquences concrètes sur leurs contributions personnelles (en ce compris les modalités de retenue sur leur rémunération et l'étalement éventuel de ces retenues).</p> <p>L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du lendemain de la réception de la communication de l'assureur susvisée ou de la prise de cours du chômage temporaire si elle est ultérieure pour informer l'assureur de sa décision éventuelle de suspendre l'engagement pendant la période de chômage temporaire (refus du maintien des couvertures).</p>	<p>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 (texte adopté)</p>	<p>Report du paiement des primes jusqu'au 30/09/2020 inclus.</p>
<p><u>Nouveaux modèles de certificats médicaux uniformisés</u></p> <p>Deux nouveaux certificats doivent être temporairement utilisés par les médecins dans le contexte de la crise covid-19, en remplacement de l'ensemble des certificats médicaux destinés à l'employeur :</p> <p>A. Certificat d'incapacité de travail visant les situation de maladie, de grossesse ou d'accidents privés ;</p> <p>B. Certificat de « quarantaine » délivré au travailleur qui est apte à travailler mais ne peut se rendre sur son lieu de travail car (I) il a été en contact étroit avec une personne infectée ou il est lui-même infecté tout en ne présentant pas de symptômes ou (II) sa situation médicale est à risque.</p> <p>Dans l'hypothèse A, les règles habituelles en matière d'incapacité de travail sont d'application.</p> <p>Dans l'hypothèse B, le travailleur pourra faire du télétravail (paiement de son salaire normal). Si cela n'est pas possible, soit en raison de la nature de la fonction soit en raison d'un manque de</p>			<p>Communiqué de l'INAMI suite aux décisions prises par la Conférence Interministérielle Santé du 4 mai 2020</p>	<p>Utilisation limitée au contexte exceptionnel sanitaire de la crise Covid-19</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>travail en raison de la crise sanitaire, il pourra être placé en chômage temporaire pour force majeure sur la base du certificat médical de quarantaine.</p>				
<p><u>220 heures supplémentaires volontaires dans les secteurs critiques</u></p> <p>Le quota ordinaire d'heures supplémentaires volontaires s'élève à 120 heures par travailleur par an. Un nouveau quota de 120 heures supplémentaires défiscalisées est octroyé dans les entreprises appartenant aux secteurs dits « critiques »*, avec un maximum de 220 heures supplémentaires volontaires prestées au total sur l'année. Les deux quotas peuvent être épuisés dans n'importe quel ordre mais le quota additionnel de 120 heures doit être presté au cours de la période allant du 1^{er} avril jusqu'au 30 juin 2020 inclus.</p> <p>En règle, les heures supplémentaires volontaires ne doivent pas être récupérées et ne sont donc pas prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail. Elles nécessitent la conclusion d'un accord écrit préalable (valable pour une durée de maximum 6 mois) avec chaque travailleur concerné et les limites de 11 heures par jour et 50 heures par semaine doivent être respectées. Le nouveau quota de 120 heures ne déroge pas à ces règles.</p> <p>Toutefois, à la différence du quota ordinaire d'heures supplémentaires volontaires, le quota additionnel de 120 heures supplémentaires volontaires n'est pas pris en compte pour la calcul de la limite interne et ces heures ne donnent pas lieu au paiement d'un sursalaire.</p> <p>De plus, la rémunération de ces heures est exonérée de cotisations sociales et de précompte professionnel (<i>mesure devant encore être mise en œuvre</i>).</p> <p>*par secteurs critiques, on entend les secteurs cruciaux et services essentiels énumérés à l'annexe de l'AM du 17 avril 2020.</p>	<p>A convenir avec les travailleurs</p>	<p>Accord écrit à conclure avec chaque travailleur avant la prestation des heures supplémentaires</p>	<p>Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020</p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/2020</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p><u>Contrats à durée déterminée successifs</u></p> <p>En règle, un employeur et un travailleur peuvent conclure au maximum 4 CDD successifs, pour une durée d'au moins 3 mois chacun, sans que la durée totale ne dépasse 2 ans. En cas de non-respect de ces conditions, ils seront considérés comme un unique CDI.</p> <p>A titre exceptionnel dans le contexte du Covid-19, les employeurs des secteurs dits « critiques » ou « essentiels » ont l'autorisation de cumuler de manière successive des CDD d'une durée de minimum 7 jours calendrier pendant une période de trois mois, sans courir le risque que ces contrats successifs soient considérés comme un seul CDI.</p>	<p>A convenir avec les travailleurs</p>		<p><u>Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020</u></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/20 inclus</p>
<p><u>Mesures pour faciliter la mise à disposition</u></p> <p>Les employeurs de tous les secteurs peuvent provisoirement mettre leurs travailleurs permanents à la disposition d'un employeur appartenant aux secteurs critiques de manière plus souple. Les mécanismes de protection des travailleurs contre le dumping social – tels que le principe du salaire égal pour un travail égal – continuent bien sûr à s'appliquer.</p> <p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none">- Le travailleur mis à disposition doit déjà être au service de l'employeur avant le 10/04/20.- Contrairement à la procédure ordinaire de mise à disposition, un accord des services d'inspection n'est pas nécessaire lorsque les travailleurs sont mis à disposition des utilisateurs des secteurs critiques. Toutes les autres conditions liées à cette procédure restent d'application (travailleurs fixes, convention tripartite à signer préalablement, solidarité entre employeur et utilisateur, conditions de rémunération au minimum identiques à celles des travailleurs de l'utilisateur, etc.)			<p><u>Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020</u></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/20 inclus</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>Accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile</p> <p>En règle, les demandeurs d'asile ne peuvent travailler qu'après 4 mois de procédure de demande d'asile (c-à-d à l'expiration de leur première Attestation d'immatriculation mentionnant « accès au marché de l'emploi : non »), à condition de ne pas avoir reçu une réponse négative du CGRA.</p> <p>Afin de pallier le manque de main d'œuvre en cette période (notamment au niveau des travailleurs saisonniers) les demandeurs d'asile peuvent exceptionnellement être engagés dès le début de la procédure d'asile (donc peu importe ce que mentionne l'Attestation d'immatriculation), pour autant qu'ils aient effectivement introduit leur demande d'asile au plus tard le 18 mars 2020 et à condition que l'employeur se porte garant de leur accueil. Ils peuvent donc travailler pendant la durée de la procédure, y compris pendant la durée de l'éventuel recours devant le Conseil du Contentieux des Etrangers en cas de décision négative du CGRA.</p>		<p>L'employeur doit vérifier que le travailleur dispose d'une Attestation d'immatriculation (délivrée dès l'introduction de la demande d'asile) et en conserver une copie. La date de début de l'Attestation doit être antérieure ou égale au 18 mars 2020.</p>	<p><u>Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020</u></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/20 inclus</p>
<p>Neutralisation des heures prestées par un travailleur étudiant</p> <p>Les heures prestées par un travailleur étudiant pendant le 2^{ème} trimestre 2020 ne sont pas comptabilisées dans le contingent de 475 heures par an.</p> <p>Pour rappel, 475 heures par an prestées par un étudiant sont assujetties à une cotisation de solidarité : 2,71% à charge de l'étudiant et 5,42 % à charge de l'employeur. Au-delà de ces 475 heures, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont normalement dues.</p> <p>La neutralisation des heures prestées pendant le 2^{ème} trimestre 2020 signifie concrètement que si l'étudiant a déjà épuisé son contingent d'heures ou qu'il le réserve pour des prestations aux 3^{ème} et 4^{ème} trimestres, la cotisation de solidarité peut quand même être appliquée.</p>		<p>Les règles habituelles de déclaration restent d'application (Dimona « STU » avant le début de l'occupation et déclaration DmfA des heures prestées)</p>	<p><u>Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020</u></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/20 inclus (2^{ème} trimestre 2020)</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

TRAVAILLEURS SALARIES

Allocations de chômage temporaire

Depuis le 13/03/2020 et pendant la durée des mesures imposées par les autorités, l'intégralité du chômage temporaire imputable au coronavirus peut être considérée comme du chômage temporaire pour force majeure.

Il n'y a pas d'obligation d'épuiser les heures de repos compensatoire ou les jours de congé préalablement au début du chômage pour force majeure et le travailleur est admis au bénéfice des allocations de chômage sans conditions d'admissibilité.

Si l'employeur décide de mettre un travailleur en chômage temporaire, une demande d'allocations de chômage peut être introduite par le travailleur (ouvrier, employé, intérimaire dans certains cas, personnel contractuel occupé dans un établissement d'enseignement, travailleur « art. 60 §7 » ou apprenti), sans conditions d'admissibilité. Il n'y a pas d'allocations pour les collaborateurs statutaires du secteur public, pour les étudiants de moins de 18 ans ou pour les travailleurs indépendants à titre principal.

Augmentation du montant de l'allocation de chômage de 65 % à 70 % du salaire (salaire plafonné à 2.754,76 EUR/mois). Allocation journalière de min. 55,59 EUR/jour et max. 74,14 EUR/jour. Dans un premier temps, pour les dossiers nouvellement ouverts, afin d'éviter l'absence de ressources dans l'attente de la création des dossiers, une avance forfaitaire de 1.450 EUR/mois sera octroyée et le bilan suivra.

Si le motif du chômage temporaire est le coronavirus, un supplément de 5,63 EUR/jour est versé par l'ONEM.

Un précompte professionnel de 26,75% est retenu sur l'indemnité.

L'octroi d'avantages par l'employeur (ex : usage privé d'une voiture de société, d'un GSM, etc.) n'est pas un obstacle à l'octroi d'allocations de chômage temporaire.

Organisme de paiement (FGTB, CGSLB, CSC ou CAPAC) qui introduit les demandes d'allocations à l'ONEM et se charge ensuite du paiement des allocations aux travailleurs

Introduction par le travailleur de la demande d'allocations auprès de l'organisme de paiement via un formulaire C3.2 simplifié

<https://www.onem.be/fr/nouveau/comment-demandez-vous-entant-que-travailleur-des-allocations-de-chomage-temporaire>

Durant la période du 01/02/2020 au 30/06/2020 inclus : Pas de condition d'admissibilité pour tout travailleur mis au chômage temporaire (pour force majeure mais aussi pour raisons économiques) et augmentation du montant de l'allocation de chômage



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p><u>Cumul allocations de chômage temporaire/ RCC/ crédit-temps/ congé thématique/ emploi de fin de carrière avec un salaire pour une fonction dans les secteurs considérés comme « vitaux » : horticulture (CP 145), forestier (CP 146), agricole (CP144) et travail intérimaire (CP 322) dans les entreprises relevant des secteurs vitaux</u></p> <p>Les travailleurs en chômage temporaire, en RCC, en crédit-temps, en congé thématique ou en emploi de fin de carrière ont la possibilité de travailler momentanément dans un secteur vital et de bénéficier du salaire normal lié à la fonction exercée, tout en conservant 75% de leur allocation de chômage ou d'interruption (le travailleur ne doit dans ce cas pas mettre un terme à son crédit-temps, congé thématique ou emploi de fin de carrière).</p> <p>Précisions</p> <ul style="list-style-type: none">Le chômeur avec complément d'entreprise conserve le complément d'entreprise pendant la reprise du travail <i>auprès d'un autre employeur</i>. Les cotisations Decava ne sont pas dues pendant la durée de la reprise. <p>En cas de reprise <i>auprès de l'ancien employeur</i>, l'employeur doit déclarer cette reprise du travail comme une reprise de travail de type 1 (reprise auprès d'un autre employeur) et non de type 2. Les cotisations Decava et ONSS ordinaires ne seront donc pas dues sur le montant du complément d'entreprise qu'il continuerait à payer (l'ancien employeur a toutefois le choix de poursuivre le paiement du RCC ou non).</p> <ul style="list-style-type: none">Le travailleur en crédit-temps, en congé thématique ou en emploi de fin de carrière qui est <i>déjà occupé dans un secteur vital</i> peut convenir avec son employeur de suspendre temporairement son crédit-temps, son emploi de fin de carrière ou son congé thématique. Pendant la période de suspension, il n'a pas droit à une allocation. Au terme de la suspension, le travailleur reprendra son crédit-temps/ congé thématique/ emploi de fin de carrière aux conditions initiales et le poursuivra pour la durée restante.		<p>Signature d'un contrat de travail écrit avec l'autre employeur comportant une date de fin ne pouvant être postérieure au 31/05/20 (susceptible d'être prolongé jusqu'au 30/06/20)</p> <p>Le travailleur informe par écrit l'ONEM de chaque nouvelle occupation au moyen du <u>formulaire de communication</u> disponible sur le site de l'ONEM.</p> <p>Le travailleur communique la suspension de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail par écrit à l'ONEM.</p>	<p>Arrêté royal du 23 avril 2020 assouplissant temporairement les conditions dans lesquelles les chômeurs, avec ou sans complément d'entreprise, peuvent être occupés dans des secteurs vitaux et gelant temporairement la dégressivité des allocations de chômage complet.</p> <p>Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020</p>	<p>Période du 01/04/2020 au 30/06/2020 (susceptible d'être prolongée) inclus d'être</p>
---	--	---	---	---



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>Incapacité de travail (liée au COVID-19 ou non)</p> <p>Tout travailleur (potentiellement) contaminé par le coronavirus qui est mis en incapacité de travail par certificat médical a normalement droit au paiement du salaire garanti à charge de son employeur (suivi le cas échéant par des allocations mutuelle).</p> <p>Attention ! la mesure <u>préventive</u> de quarantaine ne permet pas une reconnaissance en incapacité de travail et ne permet donc pas une prise en charge par l'assurance indemnité obligatoire.</p> <p>Articulation avec le chômage temporaire pour force majeure :</p> <p>Le chômage temporaire suspend l'exécution du contrat de travail. Par conséquent, le travailleur n'a droit au salaire garanti que pour les jours de maladie qui ne coïncident pas avec les jours de chômage temporaire. Pour les jours de maladie qui coïncident avec les jours de chômage temporaire, il recevra des allocations de la mutuelle. En effet, si un travailleur est malade pendant des jours de chômage temporaire, il n'a pas (ou plus) droit aux allocations de chômage.</p> <p><u>Concrètement :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Si un travailleur était déjà en incapacité de travail avant la période de chômage temporaire, il a droit au salaire garanti jusqu'à la veille du début de la période de chômage temporaire. À partir du premier jour de chômage temporaire, il a droit à l'indemnité de la mutualité durant la période d'incapacité de travail ;- Si un travailleur tombe malade durant la période de chômage temporaire, il n'aura pas (plus) droit aux allocations de chômage mais relèvera de la mutuelle ;- Si un travailleur est mis au chômage temporaire de manière partielle le lundi, mercredi et vendredi et qu'il tombe malade, il n'aura droit au salaire garanti que pour les mardi et jeudi. Les autres jours, il sera couvert par l'indemnité de la mutualité.	ONEM/ Mutuelle	Demande d'allocations à introduire par le travailleur auprès de la mutuelle	Art. 56 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (application aux employés par analogie)	Pas spécifique à la situation COVID-19
---	-------------------	---	---	--

Art. 56 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (application aux employés par analogie)

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/FAQCOVID19FRV2.pdf> (page 6)

<https://www.tetralaw.com/fr/tetraflashes> (9 avril 2020)



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p><u>Alignement de l'indemnité d'incapacité sur les allocations de chômage temporaire</u></p> <p>Afin de traiter de manière égale tous les travailleurs en chômage temporaire, qu'ils soient en incapacité de travail ou pas, l'indemnité d'incapacité de travail primaire des travailleurs dont l'incapacité a commencé à partir du 01/03/20 passe de 60% à 70% du salaire (plafonné), avec un montant minimum de 57,25 EUR/jour (51,62 EUR/jour + complément de 5,63 EUR/jour).</p>			<p>Déclaration du Groupe des 10 du 14 avril 2020 : https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona</p> <p><i>(!) mesure devant encore être mise en œuvre</i></p>	<p>Tant que le régime spécifique de chômage temporaire imputable au coronavirus peut être appliqué (provisoirement jusqu'au 30/06/2020 inclus, susceptible d'être prolongé)</p>
<p><u>Couvertures d'assurance maintenues en cas de chômage temporaire</u></p> <p>La règle normale voudrait que les couvertures en matière de pension, de décès, d'invalidité et d'hospitalisation soient suspendues pendant la période chômage temporaire puisque le contrat de travail est suspendu. Les assureurs se sont cependant engagés à maintenir l'ensemble des avantages dont bénéficiaient les travailleurs dans le cadre de leur assurance groupe, sous réserve de l'accord de l'employeur (voir <i>supra</i>). Cet engagement a été traduit dans un texte de loi.</p>		<p>Aucune formalité à remplir</p>	<p>Proposition de loi du 29 avril 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 (texte adopté)</p>	<p>Tant que le régime spécifique de chômage temporaire imputable au coronavirus peut être appliqué (provisoirement jusqu'au 30/06/2020 inclus, susceptible d'être prolongé)</p>
<p><u>Prolongation de la durée validité des titres-repas, des éco-chèques, des chèques cadeaux et des chèques sport/culture</u></p> <p>Tous les chèques papiers et électroniques (titres-repas, éco-chèques, chèques cadeaux, à l'exception des chèques sport/culture) expirant en mars, avril, mai et juin 2020, sont immédiatement prolongés de 6 mois à partir de leur date d'expiration.</p> <p>Les chèques sport/culture venant tous à échéance le 30 septembre 2020, leur fin de validité est portée au 31 décembre 2020.</p>			<p>Avis n°2.161 du CNT du 8 avril 2020</p> <p>https://news.belgium.be/fr/covid-19-prolongation-de-la-duree-de-validite-de-certains-cheques</p> <p><i>(!) mesure devant encore être mise en œuvre</i></p>	<p>Prolongation de 6 mois à compter de la date d'expiration, sauf pour les chèques sport/culture qui sont prolongés de 3 mois.</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

Congé parental Corona

Les travailleurs peuvent demander de réduire leurs prestations d'1/5^{ème} temps ou à mi-temps entre le 1^{er} mai et le 30 juin 2020 (= durée de la mesure) pendant une période continue jusqu'à la fin de la mesure ou pendant une ou plusieurs périodes d'une semaine/d'un mois consécutives ou non, à condition :

- d'avoir au moins un enfant (parents adoptifs et d'accueil inclus) de moins de 12 ans, ou 21 ans si l'enfant est atteint d'un handicap (pas de limite d'âge s'il réside dans une institution).
- d'être lié par un contrat de travail avec l'employeur depuis au moins un mois ;
- d'obtenir l'accord de l'employeur
- pour prendre le congé parental 1/5^{ème} temps, de travailler à temps plein ; pour prendre le congé parental à mi-temps, de travailler au moins à ¾ temps.

Le congé parental corona n'est pas déduit du crédit du congé parental ordinaire. Il s'agit d'un congé parental supplémentaire.

Les travailleurs qui bénéficient actuellement d'un congé parental ordinaire peuvent, moyennant accord de l'employeur :

- soit convertir leur congé en cours en congé parental corona (ex. congé à ½ temps ordinaire en ½ temps corona) ;
- soit suspendre temporairement leur congé parental ordinaire et demander un congé parental corona (ex. congé à temps plein ordinaire en ½ temps corona ou 1/5^{ème} temps corona).

La conversion peut être rétroactive à partir du 1^{er} mai. À la fin du congé parental corona, le congé parental ordinaire reprend. La période durant laquelle le congé parental est converti en congé parental corona n'est pas comptabilisée dans la durée maximale du congé parental.

Le congé parental Corona devra être pris au cours de la période allant du 1^{er} mai au 30 juin 2020 inclus.

Le travailleur doit faire la demande à son employeur au moins 3 jours ouvrables à l'avance (délai pouvant être raccourci de commun accord), par écrit au moyen d'une lettre recommandée ou par la remise de l'écrit dont la copie pour réception est signée par l'employeur ou par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur, en mentionnant la date de début et de fin du congé parental.

L'employeur doit notifier son accord ou refus par écrit ou par voie électronique moyennant accusé de réception du travailleur dans un délai de 6 jours ouvrable maximum suivant la demande (et en tous cas avant la prise de cours du congé parental corona).

L'allocation d'interruption doit être demandée à l'ONEM au plus tard un mois après le début du congé parental corona. La conversion du congé parental ordinaire et sa suspension doivent également être notifiées par écrit à l'ONEM.

<https://www.onem.be/fr/nouveau/conge-parental-corona>

(!) mesure devant encore être mise en œuvre

Période allant
01/05/2020 au
30/06/2020 inclus.



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

<u>Report du paiement des cotisations de sécurité sociale</u> Tout travailleur indépendant touché par les conséquences du COVID-19 peut demander un report de paiement d'un an, sans majorations et sans effet sur les prestations, des cotisations de sécurité sociale provisoires des 1 ^{er} et 2 ^{ème} trimestres 2020 et des cotisations de régularisation de trimestres de 2018 qui sont échues au 31 mars 2020, au 30 juin 2020 et au 30 septembre 2020.	Caisse d'assurances sociales	Demande à introduire par le travailleur indépendant avant le 15/06/2020 auprès de sa caisse d'assurances sociales	https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus	Report au 31/03/2021 de la cotisation de sécurité sociale relative au 1 ^{er} trimestre 2020 et des cotisations de régularisation qui sont échues au 31/03/2020 Report au 30/06/2021 de la cotisation de sécurité sociale relative au 2 ^{ème} trimestre 2020 et des cotisations de régularisation qui sont échues au 30/06/2020 et au 30/09/2020
<u>Renonciation automatique aux majorations pour paiement tardif</u> Tout travailleur indépendant qui paie tardivement ses cotisations de sécurité sociale provisoires du 1 ^{er} trimestre 2020 ou ses cotisations de régularisation normalement dues au 31/03/2020 ne devra pas payer de majorations.	Caisse d'assurances sociales	Automatique	https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus	Concerne le paiement tardif des cotisations de sécurité sociale en principe dues au 31/03/2020
<u>Réduction des cotisations de sécurité sociale provisoires</u> Tout travailleur indépendant dont les revenus professionnels se situent en dessous de l'un des seuils légaux peut demander une réduction pour les cotisations de sécurité sociale provisoires de 2020, comme suit :	Caisse d'assurances sociales	Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès de sa caisse d'assurances sociales.	https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus	Concerne les cotisations de sécurité sociale provisoires de 2020



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<ul style="list-style-type: none"> • Réduction à 717,18 EUR pour un indépendant principal ; • Réduction à 0 EUR pour un indépendant complémentaire si les revenus sont inférieurs à 1.548,18 EUR ; • Réduction à 0 EUR pour un pensionné actif si les revenus sont inférieurs à 3.096,37 EUR. 				
<p><u>Dispense des cotisations de sécurité sociale</u></p> <p>Tout travailleur indépendant à titre principal ou conjoint aidant (y compris les starters) qui n'est pas en mesure de les payer peut demander une dispense de cotisations de sécurité sociale (provisoires ou régularisations) pour les 1^{er} et 2^{ème} trimestres 2020.</p> <p>Les trimestres dispensés ne seront pas repris pour la constitution des droits à la pension, mais pourront être régularisés dans les 5 ans pour le maintien de ces droits.</p>	Caisse d'assurances sociales ou l'INASTI	<p>Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès de l'INASTI ou de sa caisse d'assurances sociales via un formulaire simplifié.</p> <p>https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</p> <p>https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/static/applis/cvb/index.htm</p>	<p>https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</p>	<p>Concerne les cotisations de sécurité sociale relatives aux 1^{er} et 2^{ème} trimestres 2020</p>
<p><u>Report de paiement de la cotisation annuelle à charge des sociétés destinée au statut social des travailleurs indépendants</u></p> <p>La cotisation annuelle forfaitaire destinée au statut social des travailleurs indépendants que sont normalement tenues de verser les sociétés avant le 1^{er} juillet de chaque année de cotisation peut exceptionnellement être versée jusqu'au 31 octobre 2020 cette année.</p>	Caisses d'assurances sociales	<p>Automatique : les caisses d'assurances sociales enverront aux indépendants en société les avis de paiement au début du mois de septembre prochain et le paiement de la cotisation annuelle devra être effectué pour le 31 octobre 2020 au plus tard.</p>	<p>Proposition de loi du 22 avril 2020 (texte adopté)</p>	<p>Report au 31/10/2020 de la cotisation annuelle</p>
<p><u>Obtention de revenus de remplacement (droit passerelle assoupli dans le cadre de la force majeure)</u></p> <p>A droit à une prestation financière <i>complète</i> de droit passerelle mensuelle de 1.291,69 EUR (travailleur indépendant sans charge de famille) et 1.614,10 EUR (travailleur indépendant avec charge de famille) pour les mois de mars, avril et mai 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tout travailleur indépendant à titre principal (aidant, conjoint aidant ou (primo)starters inclus) <u>obligé</u> d'interrompre 	Caisse d'assurances sociales	<p>Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès de sa caisse d'assurances sociales avant le début du 2^{ème} trimestre qui suit celui de l'interruption ou de la cessation de l'activité.</p> <p>https://www.inasti.be/fr/formulaire-de-renseignements-droit-passerelle-interruption-forcee-en-raison-du-coronavirus (prestation financière complète)</p>	<p>Loi du 23 mars 2020 modifiant la loi du 22 décembre 2016 instaurant un droit passerelle en faveur des travailleurs indépendants et introduisant les mesures temporaires dans le cadre du</p>	<p>Concerne les mois de mars, avril et mai 2020</p>



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>totalemment ou partiellemment ses activités à la suite des mesures gouvernementales;</p> <ul style="list-style-type: none">• Tout travailleur indépendant à titre principal (aidant, conjoint aidant ou (primo)starters inclus) qui n'est pas obligé mais est <u>contraint</u>* d'interrompre ses activités totalement pendant au moins 7 jours calendrier consécutifs en raison du COVID-19 (en ce compris les métiers de la santé) ;• Tout travailleur indépendant à titre complémentaire, tout travailleur indépendant à titre principal assimilé à un travailleur indépendant à titre complémentaire ou tout étudiant-indépendant, lorsque les cotisations de sécurité sociale provisoires légalement dues sont au moins égales aux cotisations minimales des indépendants à titre principal, qui est obligé d'interrompre totalement ou partiellemment ses activités <u>ou</u> qui interrompt ses activités totalement pendant au moins 7 jours calendrier consécutifs en raison du COVID-19 ; <p>Dans les mêmes conditions (obligation d'interruption totale ou partielle des activités ou interruption des activités totalement pendant au moins 7 jours calendrier consécutifs en raison du COVID-19), a droit à une prestation financière <i>partielle</i> de droit passerelle mensuelle de 645,85 EUR (travailleur indépendant sans charge de famille) et 807,05 EUR (travailleur indépendant avec charge de famille) pour les mois de mars et avril 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none">- Tout travailleur indépendant à titre complémentaire ou tout étudiant-indépendant redevable de cotisations sociales provisoires calculées sur un revenu de référence entre 6.996,89 EUR et 13.993,77 EUR;- Tout travailleur indépendant à titre principal assimilé à un travailleur indépendant à titre complémentaire redevable de cotisations sociales provisoires calculées sur un revenu de référence entre 6.996,89 EUR et 7.330,52 EUR ;- Tout travailleur indépendant pensionné actif redevable de cotisations sociales provisoires calculées sur un revenu de référence supérieur à 6.996,89 EUR.		<p>https://www.inasti.be/fr/formulaire-de-renseignements-droit-passerelle-partiel-interruption-forcee-en-raison-du-coronavirus (prestation financière partielle)</p> <p>En cas d'octroi, la prestation de mars sera payée début avril, celle d'avril, début mai 2020 et celle de mai, début juin 2020.</p>	<p>COVID-19 en faveur des travailleurs indépendants</p> <p>https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</p> <p>https://news.belgium.be/fr/covid-19-prolongation-du-droit-passerelle-en-faveur-des-travailleurs-independants</p> <p>Arrêté royal n° 13 du 27 avril 2020 modifiant la loi du 23 mars 2020 susvisée</p>	
--	--	--	--	--



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

<p>La prestation financière de droit passerelle peut être obtenue pour autant que le travailleur indépendant soit redevable de cotisations de sécurité sociale en Belgique.</p> <p>La prestation financière est potentiellement cumulable avec un autre revenu de remplacement (pension, chômage (temporaire), incapacité de travail), mais pour les bénéficiaires de la prestation financière partielle, ce cumul ne peut excéder 1.614,10 EUR par mois (en cas de dépassement, le montant mensuel de la prestation financière partielle du "droit passerelle corona" sera diminué).</p> <p>*Les indépendants qui sont mis en quarantaine (certificat de « quarantaine », voy. <i>supra</i>), et qui cessent leurs activités au moins sept jours calendriers consécutifs, peuvent demander un droit passerelle.</p>				
<p><u>Aides en cas de maladie et d'incapacité de travail pour les travailleurs indépendants</u></p> <p>Tout travailleur indépendant peut demander :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le remboursement de ses soins de santé à sa mutualité ;• Une indemnité d'incapacité de travail en cas d'incapacité de travail d'au moins 8 jours à sa mutualité ;• Dans certains cas, une dispense de cotisations de sécurité sociale durant la période de maladie (assimilation pour maladie) auprès de l'INASTI ou de sa caisse d'assurances sociales (voir <i>supra</i>).	Mutualité, caisse d'assurances sociales ou l'INASTI	Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès des organismes compétents	https://www.inasti.be/fr/faq/quen-est-il-du-remboursement-de-mes-soins-de-sante https://www.inasti.be/fr/maladie-et-invalidite https://www.inasti.be/fr/faq/que-se-passe-t-il-avec-mes-cotisations-sociales-lorsque-je-suis-malade	Pas spécifique à la situation coronavirus.

MESURES REGIONALES

Primes uniques régionales pour les entreprises (en ce compris certains travailleurs indépendants) qui doivent fermer et/ou dont l'activité est affectée en raison du COVID-19 :

Renvoi à [notre tableau des mesures économiques d'aide aux entreprises COVID-19](#)



MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 12 mai 2020 -

MESURES SECTORIELLES

Certains secteurs ont adopté des mesures spécifiques à leurs activités : Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à vous adresser à notre département de droit social (labour@tetralaw.com)