

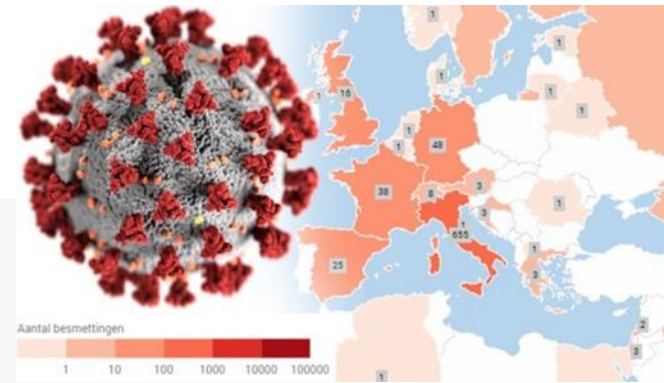
# Update Corona

## Le point sur “l’après été”

➤ **Florence Sine**

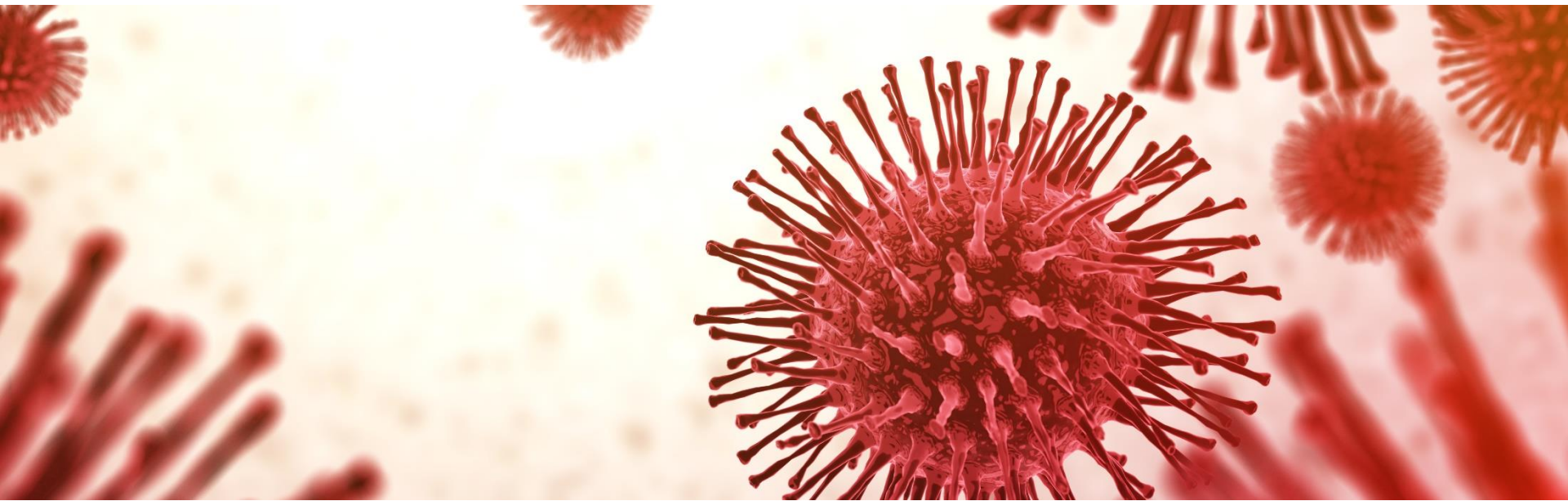
USG People – 27 août 2020

# Table des matières

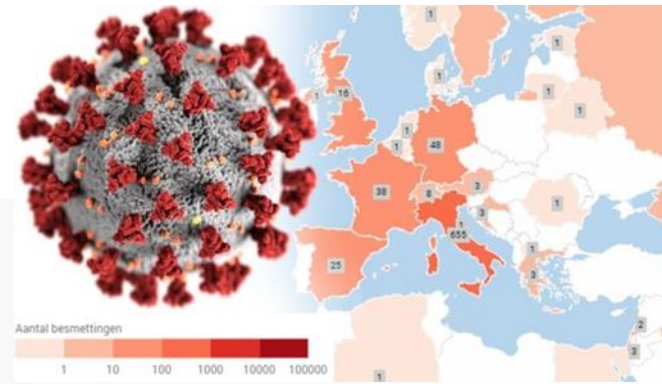


- Où en sommes-nous?
- Télétravail : obligatoire ou recommandé?
- Chômage temporaire à partir du 1<sup>er</sup> septembre
- Report de la procédure élections sociales
- Congé parental corona
- Réduction collective du temps de travail

# Où en sommes-nous ?

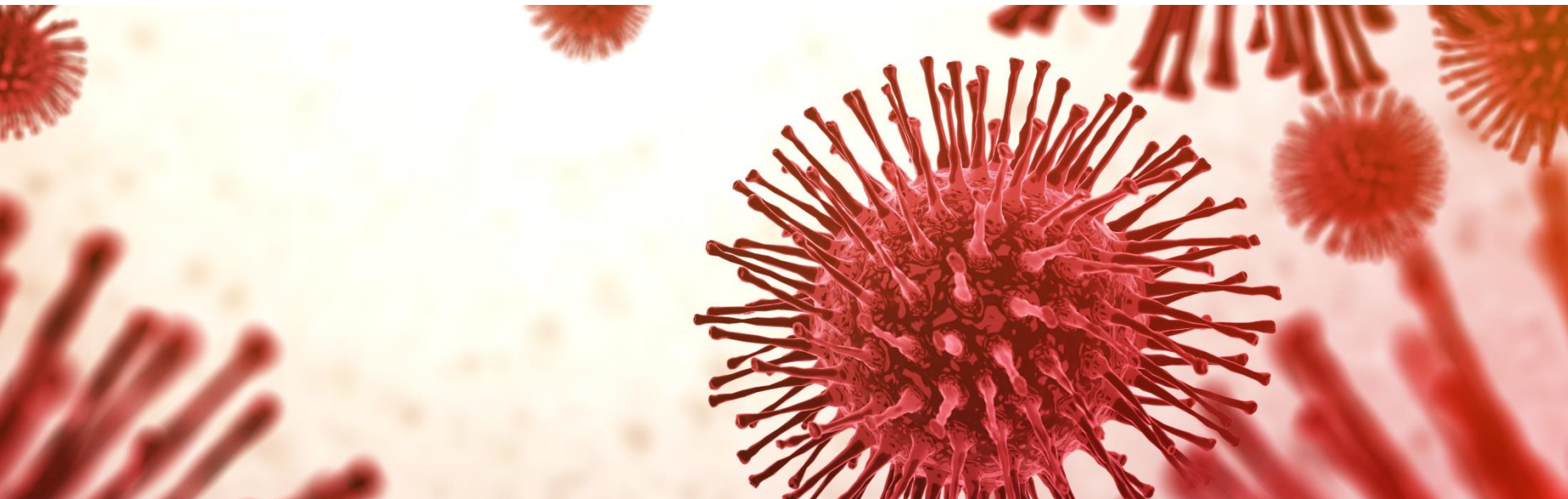


# Facts & Figures



- ▶ **Décembre 2019: virus naît à Wuhan (China)**
  - Origine Chine, ensuite Europe (Italie), puis le reste du monde
  - Plus de 23 millions de contaminations identifiées dans le monde et plus de 800.000 décès
  - Belgique: plus de 82.000 contaminations; près de 10.000 décès
  
- ▶ **‘Lock-down’ du 18 mars au 3 mai 2020:**
  - Fermeture de l’horeca, magasins non essentiels et annulation des évènements grand public
  - Télétravail obligatoire et social distancing
  - Secteurs cruciaux: efforts au maximum
  
- ▶ **Depuis le 4 mai 2020: assouplissement en phases**
  - Télétravail fortement respect maximal des règles de distanciation sociale élaboration de mesures de prévention sur base du guide générique
  - 29 juillet 2020: mesures plus strictes pendant la “deuxième vague” (Province Antwerpen)

# Télétravail: obligatoire ou recommandé?



# Situation actuelle: télétravail hautement recommandé

- D'obligatoire à hautement recommandé en passant par conseillé: le télétravail est la norme
- Conséquence pour les entreprises et associations non-essentiellles
  - mesures pour garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier 1,5 mètre entre chaque personne
- Conséquences pour les entreprises et associations essentielles
  - Mesures afin de mettre en œuvre les règles de distanciation sociale dans la mesure du possible.
- A tout le moins niveau de protection équivalent: mesures de sécurité et de santé de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle – Guide générique Covid 19
- Dérogations possibles à la recommandation: télétravail obligatoire dans la province d'Anvers du 29 juillet 2020 au 12 août 2020

# Le télétravail hautement recommandé est-il du télétravail structurel ou occasionnel?

## ➤ Importance de la distinction:

- Télétravail structurel
  - Si généralisé, information et consultation CE
  - Convention individuelle écrite avec travailleur
  - Mise à disposition d'un pc et des accessoires, ou prise en charge
- Télétravail occasionnel
  - Exceptionnel, ponctuel
  - Pas de convention individuelle écrite obligatoire
  - Pas d'obligation légale de prise en charge du matériel, mais une possibilité

## ➤ Télétravail corona = *sui generis*:

- Reste du télétravail occasionnel le temps des mesures corona – attention bien limité à cette période
- MAIS SPF ETCS:
  - Si longue échéance, recommandé d'élaborer une politique
  - employeur devrait fournir au télétravailleur les équipements nécessaires à l'exercice de la fonction

# Comment indemniser le télétravail corona?

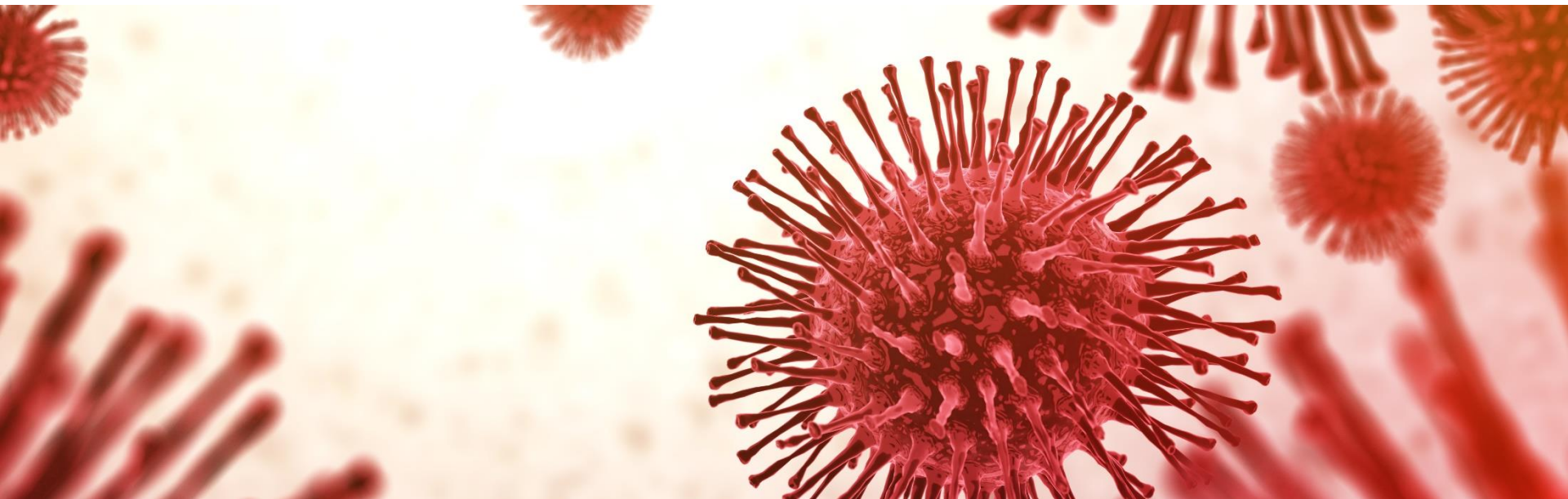
- Pas d'obligation légale d'octroyer une indemnité distincte – vérifier ce qui existe au sein de l'entreprise
- ONSS et Fisc acceptent un certain nombre d'indemnités forfaitaires:
  - 129,48 EUR pour les frais de bureau (frais de chauffage, d'électricité, de petit matériel de bureau, etc.);)
  - 20 EUR 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.
  - Autres frais: possible mais sur base d'un justificatif
- Vérifier l'impact sur les autres indemnités
  - Domicile - lieu de travail
  - Frais de parking
  - Véhicule de société
  - ...



# Nécessité d'établir une police?

- Pas d'obligation légale mais SPF ETCS le recommande
- Beaucoup d'entreprises envisagent de convertir télétravail occasionnel en télétravail structurel: accord individuel sera nécessaire mais plus-value de d'ores et déjà avoir règles claires (exemple: fonctions exclues,

# Chômage temporaire à partir du 1<sup>er</sup> septembre



# Que se passe-t-il après le 31 août ?

13 mars 2020

31 août 2020

Régime de chômage temporaire pour cause de force majeure corona

# Que se passe-t-il après le 31 août ?

- ▶ Chômage corona jusqu'au 31/12
- ▶ Chômage économique “ordinaire” pour les employés
- ▶ Régime transitoire de chômage économique pour les employés
- ▶ Chômage économique pour les ouvriers
- ▶ Force majeure “ordinaire”

# 1. Chômage corona (jusqu'au 31 décembre 2020)

## 1. Conditions

L'entreprise doit :

- appartenir à un secteur qui est encore particulièrement touché par les mesures restrictives imposées par les pouvoirs publics

OU

- avoir eu au moins 20% de jours de chômage au 2<sup>ème</sup> trimestre 2020

Trimestre concerné	Nombre global de jours à déclarer à l'ONSS pour les ouvriers et les employés <sup>(1)</sup>		Nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques et pour force majeure corona à déclarer à l'ONSS <sup>(2)</sup>
02/2020	0,2 * (..... jours) = .....	≤	..... jours

<sup>(1)</sup> DMFA-jours code 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 60, 61, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 et 77

<sup>(2)</sup> DMFA-jours code 71, 76 et 77

# 1. Chômage corona (jusqu'au 31 décembre 2020)

## 2. Procédure de demande

- Document C106A-EPT à introduire auprès de l'ONEm
- À envoyer par e-mail au bureau de chômage de son siège social
- Confirmation par l'ONEm

**Objet: Entreprise/secteur particulièrement touché - poursuite de l'utilisation de la procédure simplifiée de chômage temporaire force majeure corona**  
**Numéro d'entreprise : [REDACTED]**

Madame, Monsieur,

Nous avons reçu le 11/08/2020 un formulaire C106A-CORONA-EPT, dans lequel vous démontrez que vous appartenez à un secteur particulièrement touché ou que vous êtes une entreprise particulièrement touchée à la suite de la pandémie de corona.

Je vous informe que sur la base des données communiquées, vous êtes considéré comme une entreprise particulièrement touchée, ou une entreprise appartenant à un secteur particulièrement touché, et que vous pouvez continuer à utiliser la procédure simplifiée de chômage temporaire force majeure corona jusqu'au 31.12.2020 inclus.

# 1. Chômage corona (jusqu'au 31 décembre 2020)

## 3. Formalités durant l'utilisation

- Notification aux travailleurs
  - Individuellement ou collectivement
  - Au plus tard le jour précédant la suspension pour cause de chômage temporaire
  - Contenu
    - La période de chômage temporaire
    - Les jours de chômage temporaire et les jours effectifs de travail
- Informer le Conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale)
- Informer le travailleur des formalités pour l'octroi des allocations
- DRS scénario 5

# 1. Chômage corona (jusqu'au 31 décembre 2020)

## 4. Avantages et inconvénients



Avantages	Inconvénients
Peu de formalisme	Limité dans le temps
Pas de complément à payer par l'employeur	
Identique pour les ouvriers et pour les employés	



# 1. Chômage corona (jusqu'au 31 décembre 2020)

## 4. Avantages et inconvénients



Avantages	Inconvénients
Peu de formalisme	Limité dans le temps
Pas de complément à payer par l'employeur	
Identique pour les ouvriers et pour les employés	
Assimilation vacances (1 <sup>er</sup> février 2020- 30 juin 2020)	

# 2. Régime transitoire de chômage économique pour les employés

## 1. Conditions

### ▶ L'entreprise doit

- avoir une baisse de 10 % des ventes ou de la production (comparaison 2<sup>e</sup> trimestre 2019 et 2<sup>e</sup> trimestre 2020)

ET

- être liée par une CCT ou un plan d'entreprise

ET

- proposer deux jours de formation par mois aux travailleurs

# 2. Régime transitoire de chômage économique pour les employés

## 2. Procédure de demande

- ▶ Rédiger une CCT ou un plan d'entreprise
  - CCT sectorielle (CCT nationale n° 147 – a expirée le 30 juin 2020)
  
  - CCT d'entreprise
    - si après 14 jours pas de CCT = plan d'entreprise
  
  - Plan d'entreprise
    - via un formulaire type
    - le communiquer par recommandé au SPF ETCS ou via l'application en ligne ( signature électronique)
  
- ▶ Document C106A – Régime transitoire Corona de l'ONEm
  - Par courrier recommandé et par mail

## 2. Régime transitoire de chômage économique pour les employés

### 3. Formalités avant de pouvoir y avoir recours

- ▶ Notification à l'ONEm
  - Au moins 7 jours avant le premier jour de chômage
  - Électroniquement ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be))
  
- ▶ Notification aux travailleurs
  - Au moins 7 jours avant le premier jour de chômage
  - Affichage à un endroit bien visible dans les locaux de l'entreprise
  - Alternativement : individuellement à chaque travailleur concerné
  
- ▶ Communication des raisons économiques au CE et, à défaut de CE, à la délégation syndicale

## 2. Régime transitoire de chômage économique pour les employés

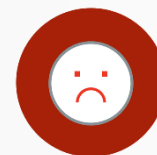
### 4. Durée du régime de suspension

- Suspension complète : durant maximum 24 semaines calendrier
- Suspension partielle (au moins 2 jours de travail par semaine) : maximum 34 semaines calendrier



## 2. Régime transitoire du chômage économique pour employés

### 5. Avantages et inconvénients



Avantages	Inconvénients
Aucune approbation nécessaire du plan d'entreprise (plus rapide)	Deux jours de formation
Assimilation pour vacances	Limité dans le temps (jusqu'au 31/12)
	L'employeur doit payer un supplément

# 3. Chômage économique ordinaire pour employés

## 1. Conditions

### ▶ Une entreprise en difficulté :

- Diminution du chiffre d'affaires de 10% ; ou
- Diminution de la production de 10% ; ou
- Diminution des commandes de 10% ; ou
- Au moins 10% des ouvriers sont en chômage temporaire pour raisons économiques ; ou
- Reconnue comme entreprise en difficulté par le Ministre de l'Emploi sur base de circonstances imprévisibles.

ET

### ▶ Être liée par une CCT d'entreprise ou par un plan d'entreprise

# 3. Chômage économique ordinaire pour employés

## 2. Durée du régime de suspension

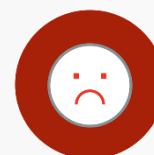
- Suspension complète : durant maximum 16 semaines calendrier
- Suspension partielle (au moins 2 jours de travail par semaine): maximum 26 semaines calendrier





# 3. Chômage économique ordinaire pour employés

## 3. Avantages et inconvénients



Avantages	Inconvénients
Possibilité de régler le chômage temporaire immédiatement pour une période d'un an (non limitée au 31/12/2020)	Nécessité d'un plan d'entreprise approuvé
Pas de jours de formation	Supplément par l'employeur
Assimilation vacances	

# 4. Chômage économique pour ouvriers

## 1. Conditions

- ▶ L'entreprise éprouve des difficultés économiques
  - Toute raison économique provoquant un manque de travail peut être invoquée



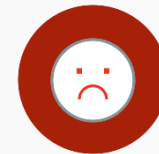
# 4. Chômage économique pour ouvriers

## 2. Durée du régime de suspension

- ▶ Suspension complète : maximum 4 semaines (8 semaines – régime transitoire jusqu'au 31/12/2020)
  
- ▶ Suspension partielle
  - Grande suspension : maximum 3 mois (18 semaines – régime transitoire jusqu'au 31/12/2020)
    - Moins de 3 jours de travail par semaine // moins d'1 semaine sur 2
  
  - Petite suspension : maximum 12 mois
    - Au moins 3 jours de travail par semaine // au moins 1 semaine sur 2

# 4. Chômage économique pour ouvriers


## 4. Avantages et inconvénients



Avantages	Inconvénients
Pas limité au 31 décembre 2020	Supplément
Assimilation vacances	

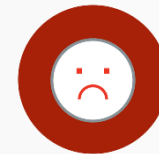
# 5. Force majeure “ordinaire”

## 1. Conditions

- ▶ Événement soudain et imprévu, indépendant de la volonté des parties
- ▶ Pertinence actuelle  quarantaine
  - Au retour de vacances d'une zone orange ou rouge
    - Veuillez noter : pas d'interdiction (zone rouge) au départ
  - En effectuant un “tracing” des contacts
  - Certificat de quarantaine nécessaire

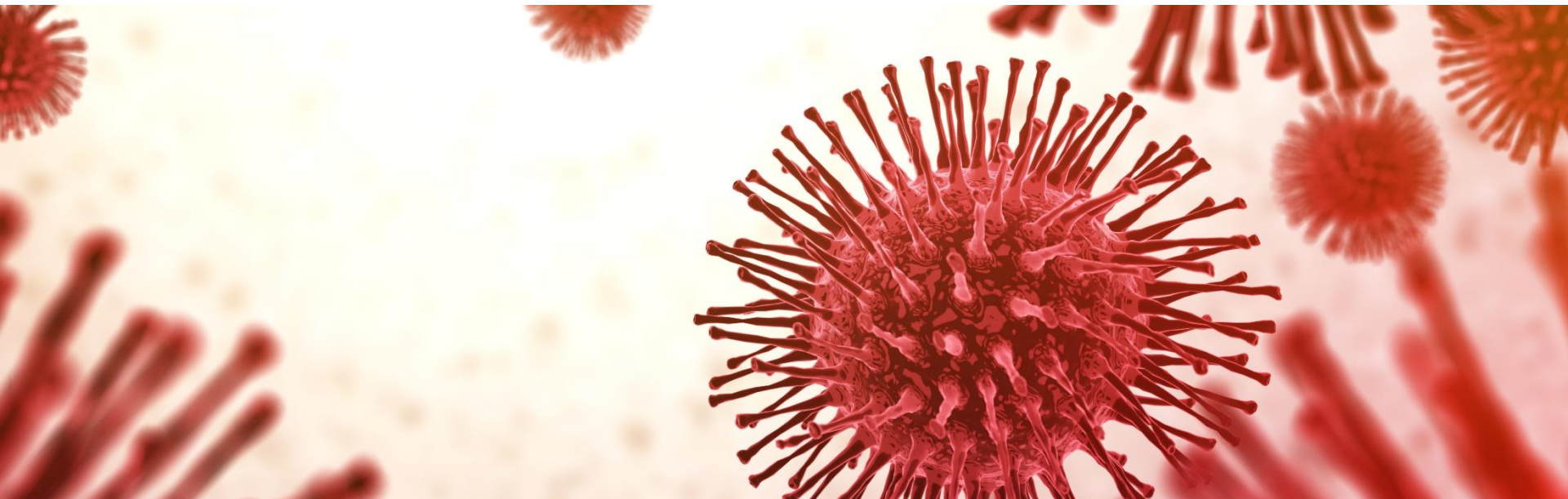
# 5. Force majeure « ordinaire »

## 4. Avantages et inconvénients



Avantages	Inconvénients
Peu de formalisme	Champ d'application limité
Pas de complément à payer par l'employeur	
Identique pour les ouvriers et pour les employés	

# Report de la procédure d'élections sociales



# Quand ?

- ▶ Les élections se tiendront durant la période allant **du 16 au 29 novembre 2020 inclus**.
  - ▶ Le nouveau jour Y découle automatiquement du (premier) jour Y choisi à l'origine. Cette date peut être modifiée **au plus tard au nouveau jour X+29** avec l'accord des CE/CPPT existants (conformément aux modalités prévues dans le règlement d'ordre intérieur) en restant dans la période d'élections susmentionnée. En l'absence d'organe, l'employeur peut modifier la date unilatéralement.
  - ▶ L'horaire fixé initialement est maintenu, mais peut être modifié (mais non raccourci) **au plus tard au nouveau jour X+29** avec l'accord des CE/CPPT existants (conformément aux modalités prévues dans le règlement d'ordre intérieur). En l'absence d'organe, l'employeur peut modifier (mais non raccourcir) l'horaire unilatéralement.
- Téléchargez votre nouveau calendrier sur [www.socialelections.be](http://www.socialelections.be)



Jour Y initial	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Nouveau jour X+29	16-09	17-09	18-09	19-09	20-09	21-09	22-09	23-09	24-09	25-09	26-09	27-09	28-09	29-09
Nouveau jour Y	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11



# CE et CPPT existants et travailleurs déjà protégés

- Les CE/CPPT existants continuent à fonctionner jusqu'à l'installation des nouveaux organes élus (soit au plus tard jusqu'au nouveau jour Y+45)
- Idem pour la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs et des candidats non-élus en 2016
  - Exception : les candidats non-élus en 2016 qui n'avaient déjà pas été élus aux élections précédentes → leur protection a normalement pris fin en mai 2018

<b>Jour Y initial</b>	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
<b>Nouveau jour Y</b>	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11
<b>Nouveau jour Y+45</b>	31-12	01-01	02-01	03-01	04-01	05-01	06-01	07-01	08-01	09-01	10-01	11-01	12-01	13-01



# Affichage des listes de candidats

## Communication des listes

- La date limite pour la communication des listes de candidats était le **jour X+35 initial** (vérifiez !)
- Comment ?
  - Envoi par courrier (recommandé) (date de l'envoi faisant foi)
  - Remise à l'employeur (date de la remise faisant foi)
  - Electroniquement (l'employeur les reçoit via l'e-Box ou par e-mail)

<b>Jour Y initial</b>	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
<b>Jour X+35 initial</b>	17-03	18-03	19-03	20-03	21-03	22-03	23-03	24-03	25-03	26-03	27-03	28-03	29-03	30-03
<b>Nouveau jour Y</b>	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11



# Affichage des listes de candidats

## Nouveau jour X+40

- Affichage des listes de candidats
- L'affichage peut se faire en présence d'un représentant de l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté des candidats
- Second et troisième affichage au plus tard au **nouveau jour X+56** et au **nouveau jour X+77**

Jour Y initial	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Nouveau jour X+40	27-09	28-09	29-09	30-09	01-10	02-10	03-10	04-10	05-10	06-10	07-10	08-10	09-10	10-10
Nouveau jour Y	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11



# Modifications des listes de candidats

- ▶ Les délais pour les retraits de candidatures, les réclamations internes ou les recours devant les juridictions du travail reprennent selon le nouveau calendrier électoral
- ▶ Suite à une **réclamation** contre une liste de candidats : modification de la liste de candidats **au nouveau jour X+54**
- ▶ **Remplacement** reste possible jusqu'**au nouveau jour X+76** dans les cas suivants :
  - Décès du candidat
  - Démission du candidat de l'entreprise
  - Démission du candidat de son organisation représentative
  - Changement de catégorie
  - Retrait de la candidature – au plus tard **au nouveau jour X+47**

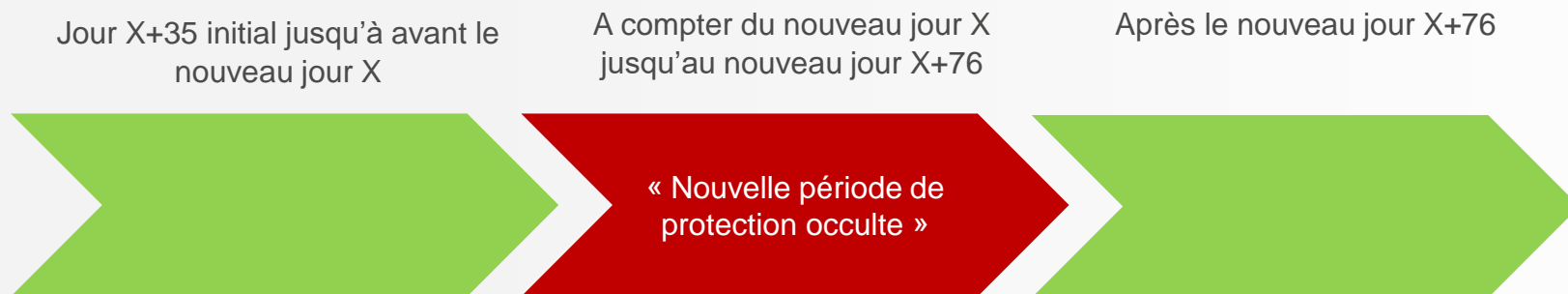
<b>Jour Y initial</b>	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
<b>Nouveau jour X+47</b>	04-10	05-10	06-10	07-10	08-10	09-10	10-10	11-10	12-10	13-10	14-10	15-10	16-10	17-10
<b>Nouveau jour X+76</b>	02-11	03-11	04-11	05-11	06-11	07-11	08-11	09-11	10-11	11-11	12-11	13-11	14-11	15-11

# Nouvelle période occulte

- **Nouvelle période occulte à partir du nouveau jour X jusqu'au nouveau jour X+76** : un candidat qui est présenté au plus tard au nouveau jour X+76 comme remplaçant d'un candidat qui avait été présenté au jour X+35, bénéficiera déjà de la **protection contre le licenciement à compter du nouveau jour X**
- **! Remplaçant au plus tard au jour X+76** ne peut **pas** avoir été licencié dans la période prenant cours au jour X+36 initial jusqu'à **avant** le nouveau jour X

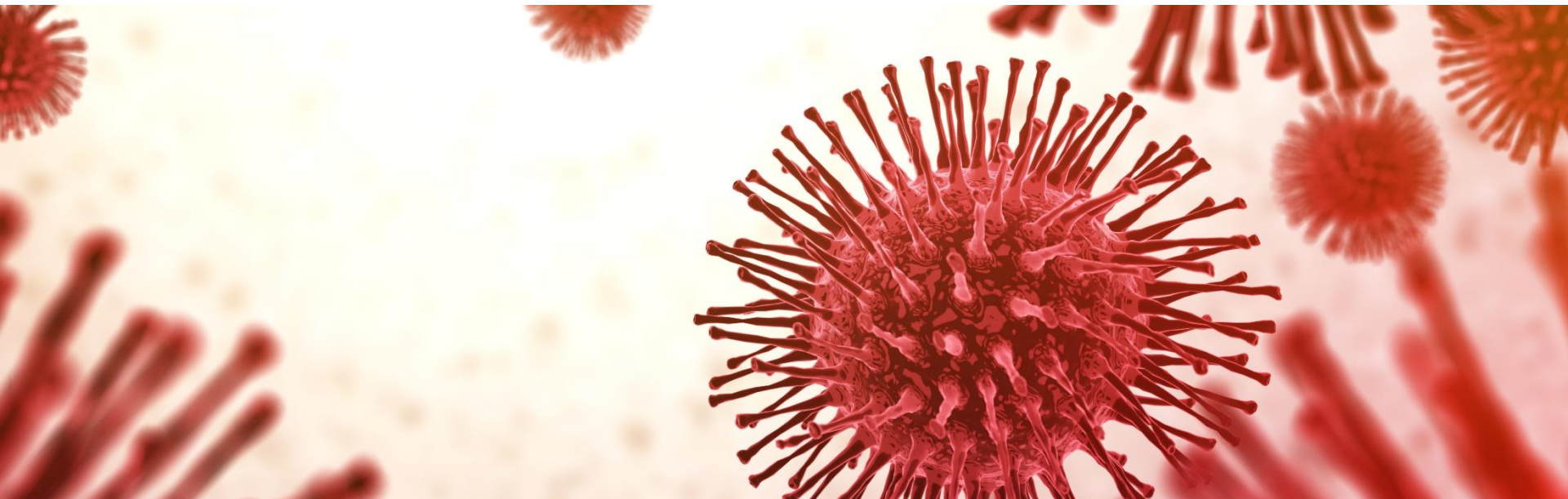
<b>Jour Y initial</b>	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
<b>Nouveau jour Y</b>	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11
<b>Nouveau jour X</b>	18-08	19-08	20-08	21-08	22-08	23-08	24-08	25-08	26-08	27-08	28-08	29-08	30-08	31-08
<b>Nouveau jour X+76</b>	02-11	03-11	04-11	05-11	06-11	07-11	08-11	09-11	10-11	11-11	12-11	13-11	14-11	15-11

# Nouvelle période occulte



<b>Jour X+35 initial</b>	17-03	18-03	19-03	20-03	21-03	22-03	23-03	24-03	25-03	26-03	27-03	28-03	29-03	30-03
<b>Nouveau jour X</b>	18-08	19-08	20-08	21-08	22-08	23-08	24-08	25-08	26-08	27-08	28-08	29-08	30-08	31-08
<b>Nouveau jour X+76</b>	02-11	03-11	04-11	05-11	06-11	07-11	08-11	09-11	10-11	11-11	12-11	13-11	14-11	15-11

# Congé parental corona



# Objectif

- Rencontrer le besoin de trouver une solution de garde pour les enfants
- Régime dérogatoire par rapport au régime "ordinaire" du congé parental : prise de congé plus rapide et par un plus grand nombre de travailleurs.



# Régime

- Ancienneté: travailleurs liés par CT depuis au min 1 mois
- Réduction: réduction jusqu'à ½ temps ou 4/5<sup>ème</sup> temps – moyennant accord employeur
- Pour qui: parent d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge de 12 ans (ou 21 ans, en principe, pour les enfants handicapés).
- Timing:
  - 1er mai 2020 au 30 juin 2020
  - Prolongation: du 1er juillet 2020 au 30 septembre 2020 inclus
  - À partir du 1er juillet 2020 - les parents isolés/les parents d'un enfant handicapé – possibilité congé parental temps plein

# Régime attractif pour le travailleur

- ▶ Non imputation sur le régime “ordinaire” congé parental
- ▶ Allocation étatique plus importante
- ▶ Pas de durée maximale
- ▶ Peu de formalisme pour la procédure de demande

# Conversion ou suspension du congé "ordinaire" au profit du congé corona

- Accord de l'employeur nécessaire
- Possibilité de reprise du régime antérieur de suspension si période congé parental corona ne couvre pas l'entièreté de la suspension initiale
- Période convertie non comptabilisée pour congé parental/régime de suspension ordinaire

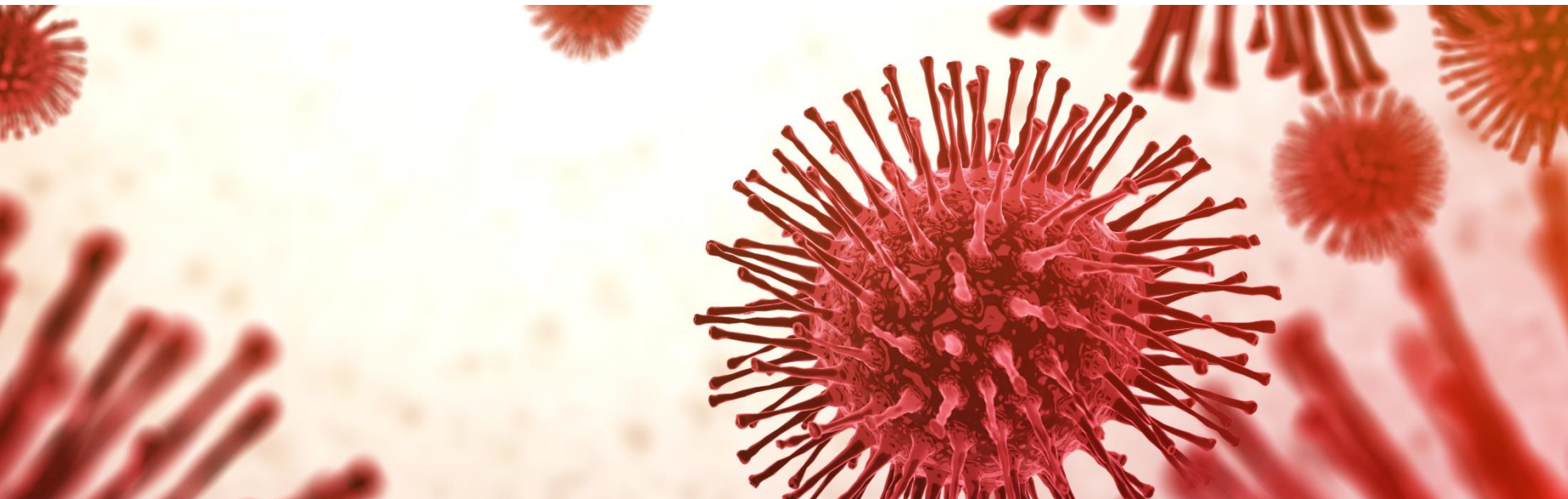
# Le travailleur bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement?

▶ Oui

▶ Mécanisme de protection similaire au régime classique:

- Motif étranger au congé ou motif grave
- Période de protection: à partir avertissement écrit employeur jusqu'à 3 mois après fin du congé
- Sanction: indemnité forfaitaire 6 mois rémunération

# Réduction collective du temps de travail



# Pour quelles entreprises et quoi?

- ▶ Entreprises en difficulté ou en restructuration
  - Demande de reconnaissance nécessaire
- ▶ Mécanisme
  - réduction temporaire du temps de travail d'1/4 ou d'1/5ème, éventuellement en combinaison avec une semaine de travail de 4 jours
- ▶ Contenu minimum de la convention collective de travail ou du règlement de travail – zoom sur certaines mentions
  - Référence à la législation COVID applicable
  - mention claire de la date de début de la réduction de la durée du travail. Cette date ne peut être antérieure au 1er juillet 2020;
  - mention claire de la date de fin de la réduction de la durée du travail. Cette date se situe dans l'année suivant le début de la réduction de la durée du travail, calculée de date à date;
  - Compensation salariale

# Conséquences en chiffres?

## ► Compensation salariale

- Au moins égale aux  $\frac{3}{4}$  du montant de la réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale
- Travailleur reste considéré comme à temps plein – respect des barèmes minima

## ► Réduction cotisations sécurité sociale

- montant forfaitaire par trimestre et par travailleur concerné. Le montant est fixé comme suit:
  - 600 € en cas de réduction de la durée du travail d'1/5<sup>ème</sup>
  - 750 € en cas de réduction de la durée du travail d'1/4
- Si réduction travail + semaine 4 jours
  - 1.000 € en cas de réduction de la durée du travail d'1/5<sup>ème</sup>
  - 1.150 € en cas de réduction de la durée du travail d'1/4

## ► Rupture du contrat pendant période réduction?

# Autres possibilités?

## ▶ Crédit-temps corona

- Diminution des prestations jusqu'à un ½ temps ou 4/5èmes avec allocation ONEm
- Minimum 1 et maximum 6 mois (fin: 31/12/2020)
- Sur proposition de l'employeur et avec accord du travailleur

## ▶ Emploi fin de carrière corona

- 55 ans et 25 ans de carrière
- Diminution des prestations jusqu'à un ½ temps ou 4/5èmes avec allocation ONEm
- Prise de cours diminution entre 1er mars 2020 et 31 décembre 2020

## ▶ Critique: champ d'application très limité (seulement entreprise en difficulté/restructuration)



# Contact



**Florence Sine**

*Avocat - Collaboratrice Senior*

[florence.sine@claeysengels.be](mailto:florence.sine@claeysengels.be)

T +32 2 761 47 42