



# Q&A webinaire

*Les ressources humaines à  
l'heure du Coronavirus : quelle est  
la situation au niveau juridique*

en collaboration avec



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

**Claeys & Engels**

## I. TÉLÉTRAVAIL

### 1 Occasionnel ou structurel ?

Depuis le 4 mai 2020 (ou depuis le 27 août pour la province d'Anvers), le télétravail n'est plus obligatoire, mais fortement recommandé. Dans ce cadre, le SPF Emploi prévoit, dans une position récente, encore de la marge pour un télétravail occasionnel temporaire, pour autant que celui-ci soit lié aux mesures prises dans le cadre du coronavirus, tout en recommandant néanmoins qu'une réglementation soit mise en place (que ce soit pour le télétravail occasionnel ou structurel).

Lorsque le télétravail perd son caractère ponctuel, il s'agit alors de télétravail structurel. Dans ce cas, les employeurs ont l'obligation de formaliser le télétravail dans une convention, de manière individuelle avec chaque travailleur.

Le moment précis où le travailleur passe d'un type de télétravail à l'autre est une question de fait qui sera, le cas échéant, tranchée par les juridictions du travail. Néanmoins, au plus le télétravail perdure – et, d'autant plus, s'il est prolongé après la crise du coronavirus – au plus il est conseillé de se conformer aux conditions du télétravail structurel.

La sanction en cas de non-respect des formalités établies par la CCT n° 85 est que le travailleur garde le droit de revenir sur le lieu de travail. L'absence d'écrit ne conduit donc pas à la nullité du télétravail.

### 2 Quel équipement doit être mis à disposition ?

L'employeur doit, en principe, mettre à disposition, installer et entretenir le matériel nécessaire au télétravailleur. Le matériel considéré comme nécessaire dépend de la fonction du travailleur en question. Pour ce faire, il est possible de se référer à ce qui est utilisé dans les locaux de l'employeur. Ceci peut être convenu dans la convention de télétravail ou dans la police de l'entreprise.

### 3 Quid des remboursements de frais ?

Dans le cadre du télétravail structurel, l'employeur doit indemniser les frais de connexion et de communication liés au télétravail. Ceci doit être convenu avec le travailleur dans la convention de télétravail. Les parties pourraient donc se mettre d'accord sur le fait que les coûts sont indemnisés par un autre biais, et qu'aucune indemnité spécifique ne sera payée.

Pour autant que ces coûts ne soient pas indemnisés par un autre biais, l'ONSS accepte que l'indemnisation, exonérée de cotisations sociales, ait lieu par l'un des biais suivants,;

o Une indemnité de bureau forfaitaire de maximum 129,48 EUR par mois (montant à partir du 1er avril 2020) dont le montant est supposé couvrir les frais de chauffage et d'électricité ainsi que le petit matériel de bureau tel que le papier.

o Une indemnité forfaitaire mensuelle de maximum 10% de la rémunération brute du télétravailleur. La rémunération brute doit, toutefois, être limitée à la partie relative aux prestations en télétravail.

Les montants sont accordés aux travailleurs qui télétravaillent de manière structurelle et régulière (c'est-à-dire au moins plusieurs fois par mois). Les travailleurs à temps partiel, quant à eux, doivent télétravailler au moins un jour par semaine, sans quoi l'indemnité doit être proratisée.

L'ONSS accepte également que ces indemnités forfaitaires soient combinées avec les indemnités suivantes, à condition que ces dernières ne soient pas remboursées ou indemnisées par l'employeur d'une autre manière :

o l'usage professionnel de la connexion privée à internet (y compris l'abonnement) : 20 EUR ;

o l'usage professionnel du PC privé (y compris les accessoires tels que tablettes, écrans supplémentaires et software) : 20 EUR ;

o d'autres frais (usage du GSM privé, achat d'un écran ou d'un scanner, ...) peuvent également être remboursés par l'employeur sur base des frais réellement exposés et moyennant pièces justificatives.

Depuis peu, l'administration fiscale traite également ces indemnités d'une manière fiscalement avantageuse. Bien que le service de ruling refuse de s'exprimer sur l'indemnité de 10%, celui-ci a clarifié le fait qu'il fallait au moins cinq jours de télétravail par mois pour que l'indemnité maximale de 129,48 EUR soit acceptée.

Comme il s'agit de montants maximaux, il est possible de convenir, avec le télétravailleur, d'un montant inférieur. Le régime d'indemnisation des frais doit, en principe, être convenu avant le début du télétravail, au prorata des prestations de télétravail prévues ou selon une clé de répartition à convenir entre les parties.

Il n'est pas obligatoire d'accorder la même indemnité à chaque travailleur. Toutefois, il convient toujours de tenir compte de l'interdiction de discrimination. Dans cette optique, il est important de mener une politique cohérente vis-à-vis des remboursements de frais, selon laquelle, pour un même frais, les travailleurs perçoivent une même indemnité. Par contre, il est évidemment possible d'accorder des indemnités moins importantes aux travailleurs qui télétravaillent moins.

Les avantages sociaux tels que les chèques-repas font partie intégrante du salaire et ne peuvent pas unilatéralement être supprimés lors des jours de télétravail.

## 4 Quid des règles encadrant le temps de travail et les heures supplémentaires ?

Les télétravailleurs sont exclus de la législation concernant le temps de travail et ne sont, par conséquent, pas soumis aux limites journalières et hebdomadaires applicables en matière de durée du travail. Ils peuvent donc travailler les dimanches et jours fériés et ne tombent pas dans l'interdiction légale du travail de nuit, pour la partie prestée dans le cadre du télétravail.

Sauf si les parties ont convenu de mettre en place un horaire de travail, le télétravailleur est libre d'organiser lui-même son temps de travail. Cependant, il peut être prévu dans la convention de télétravail que celui-ci doit être joignable durant certaines heures de la journée, et par certains canaux déterminés.

Les télétravailleurs n'accumulent, en principe, pas d'heures supplémentaires et ne peuvent donc pas prétendre à un sursalaire ou à du repos compensatoire s'ils dépassent la limite journalière ou hebdomadaire de la durée du travail en cas de télétravail. Afin d'éviter tout malentendu, il est cependant conseillé de mentionner dans la convention ou la police de l'entreprise que le télétravailleur n'est pas autorisé à prêter des heures additionnelles sans l'accord préalable écrit de l'employeur, de manière à ce que le travailleur soit conscient de ceci.

## II. CHÔMAGE TEMPORAIRE

### 1 Quels régimes de chômage temporaire existent au 1er septembre 2020 ?

Pour la période du 13 mars 2020 au 31 août 2020, l'ONEm acceptait que le chômage temporaire résultant de la pandémie de coronavirus soit qualifié de force majeure, même lorsqu'il existait des raisons économiques sous-jacentes. Durant cette période, chaque entreprise touchée par le coronavirus pouvait recourir au chômage temporaire pour cause de force majeure via une procédure simplifiée, sans trop de formalités.

A partir du 1er septembre 2020, l'application de cette réglementation assouplie devient limitée, la distinction entre les deux motifs de suspension classiques (chômage pour raisons économiques et chômage pour cause de force majeure) est à nouveau en vigueur. Un régime transitoire a, néanmoins, été aménagé moyennant le respect de certaines conditions.

En résumé, il existe pour l'instant cinq formes de chômage temporaire.

Il n'existe pas d'obligation de placer tous les travailleurs en chômage temporaire. Cependant, cela ne peut évidemment pas donner lieu à une discrimination entre les travailleurs sur base de critères protégés (le genre, l'origine, l'âge, etc.). De manière générale, il est conseillé de traiter, autant que possible, de la même manière les travailleurs d'une même catégorie et de pouvoir expliquer une éventuelle exception.

### **1.1 Force majeure à la suite du coronavirus jusqu'au 31 décembre 2020**

A partir du 1er septembre 2020, seuls les « entreprises et secteurs particulièrement touchés » peuvent encore invoquer le régime de chômage temporaire force majeure coronavirus (pour l'instant, jusqu'au 31 décembre 2020).

Les « entreprises particulièrement touchées » sont les employeurs qui ont connu, pendant le deuxième trimestre de 2020, un certain nombre de jours de chômage temporaire pour cause de force majeure en raison de la pandémie du coronavirus ou pour raisons économiques pour leurs travailleurs (c'est-à-dire le total des ouvriers et des employés) à concurrence d'au moins 20% du nombre global de jours déclarés à l'ONSS (hormis un certain nombre de situations).

Les « secteurs les plus touchés » ont été, dans l'intervalle, répertoriés par la Ministre de l'Emploi. La liste se trouve ici.

Depuis le 1er septembre 2020, les autres employeurs ne peuvent faire appel qu'aux régimes classiques de chômage temporaire : chômage pour motifs économiques, pour lequel les conditions diffèrent entre ouvriers et employés ; chômage pour cause de force majeure.

### **1.2 « Simple » chômage temporaire pour motifs économiques pour les employés**

Si vous subissez encore les conséquences de la pandémie de coronavirus, mais que vous ne pouvez plus invoquer la force majeure coronavirus car vous n'êtes pas une entreprise particulièrement touchée et que vous ne faites pas partie d'un secteur particulièrement touché, vous pouvez, dans ce cas, invoquer des raisons économiques.

L'entreprise doit remplir l'une des quatre conditions préliminaires :

- 1) diminution d'au moins 10% du chiffre d'affaires ou de la production durant un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre d'une des deux années calendrier qui précèdent la demande ;
- 2) diminution d'au moins 10% des commandes durant un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre d'une des deux années calendrier qui précèdent la demande ;
- 3) taux d'au moins 10% des ouvriers en chômage temporaire pour raisons économiques ;
- 4) reconnaissance par la Ministre de l'Emploi comme entreprise en difficulté sur base de circonstances imprévisibles.

La dernière condition implique que l'entreprise doive conclure une CCT d'entreprise, à moins qu'il existe une CCT spécifique à ce sujet au niveau sectoriel. Les autres formalités (déclaration DRS, carte de contrôle, ...) doivent être remplies.

### **1.3 Régime transitoire de chômage temporaire pour les employés**

Un régime transitoire a été prévu, c'est-à-dire qu'à côté des quatre conditions présentées ci-dessus, une nouvelle possibilité de bénéficier de ce régime a été introduite.

Plus précisément, l'entreprise doit démontrer une diminution d'au moins 10 % de son chiffre d'affaires ou de la production durant le trimestre précédant le trimestre de la demande par rapport au même trimestre de l'année 2019.

Dans ce cas également, l'entreprise doit être liée par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise. Le plan d'entreprise ne doit cependant pas être soumis à l'approbation du SPF Emploi ni de la Commission Plans d'entreprises.

Si l'entreprise opte pour le régime transitoire, l'employeur devra proposer aux employés qui se trouvent dans ce régime, deux jours de formation par mois (pour plus d'informations, voir point 2 ci-dessous).

Les employeurs qui font usage du régime transitoire, peuvent introduire le chômage temporaire pendant maximum 24 semaines par an (en cas de suspension complète) ou 34 semaines par an (en cas de suspension partielle).

Les formalités et procédures du « simple » chômage temporaire pour raisons économiques restent d'application dans ce cas-ci.

#### **1.4 Chômage pour motifs économiques pour les ouvriers**

Pour les ouvriers, les démarches pour l'obtention du chômage économique temporaire sont plus souples et conduiront dans la pratique à une acceptation plus rapide. Concrètement, « tout motif économique qui cause un manque de travail » peut être invoqué pour demander le chômage économique des ouvriers.

L'obligation d'offrir des jours de formation ne s'applique donc pas ici.

#### **1.5 La force majeure ordinaire**

Les entreprises qui souhaitent invoquer le chômage temporaire pour cause de force majeure et qui ne peuvent continuer à faire usage du régime transitoire retombent, depuis le 1er septembre 2020, dans la procédure normale du chômage temporaire pour cause de force majeure.

Les formalités habituelles devront également être respectées.

À partir du 1er septembre 2020, le régime normal de chômage temporaire pour cause de force majeure doit être invoqué lorsqu'un travailleur qui n'est pas malade et ne peut pas travailler à distance est placé en quarantaine, par exemple à cause d'un contact avec une personne contaminée, après un voyage dans une zone orange ou rouge ou parce qu'il ou elle appartient à un groupe à risque. Le travailleur doit dans ce cas disposer d'un certificat de quarantaine délivré par son médecin traitant.

Les travailleurs qui ont été en voyage dans une zone rouge, qui était déjà rouge au moment du départ, n'ont pas droit à des indemnités de chômage temporaire ni à la rémunération. Ils sont donc considérés comme absents sans justification.

## 2 Les jours de formation

Comme expliqué au point 1.3 ci-dessus, le législateur prévoit que les employés, pour lesquels l'employeur invoque le régime transitoire, doivent obligatoirement suivre deux jours de formation dès lors que l'employé est temporairement au chômage pendant au moins un jour au cours du mois en question. Cela vaut uniquement pour les employés qui sont mis au chômage temporaire et pour les entreprises qui font usage du régime transitoire.

Il n'y a pas d'exigence concernant le contenu des formations, ou quant au fait de savoir s'il s'agit de formations externes obligatoires, ni de durée minimale. Il peut également s'agir de formations online comme des webinaires ou des e-learning. La seule condition est qu'il s'agisse d'une formation organisée sur au moins deux jours différents. Quand un employeur donne par exemple deux formations sur un seul jour, la condition n'est pas remplie.

L'idée sous-jacente est bien sûr de faire en sorte que ces jours de formations aient lieu pendant les jours de chômage. L'avantage est que vous, en tant qu'employeur, ne devez pas payer de rémunération pour ces jours-là. Il n'est cependant pas interdit de tenir des jours de formation pendant des jours de travail, mais cela aura pour conséquence que la rémunération sera due.

Étant donné que l'offre des jours de formation constitue une des conditions légales d'application du régime transitoire pour raisons économiques pour les employés, l'ONEm contrôlera son respect et, si nécessaire, imposera des sanctions. En pratique, le refus du bénéfice du chômage temporaire pour les travailleurs qui ne se voient pas proposer deux jours de formation pourrait constituer la sanction. Cela signifie que l'employeur serait tenu de payer la rémunération pour ces jours-là.

Il est important que les travailleurs en question suivent effectivement les formations; la simple offre ne suffit pas. Afin de pouvoir fournir des preuves à l'ONEm si nécessaire, il est conseillé de bien conserver les inscriptions et les attestations de présence ou de participation aux webinaires, ou aux autres formations externes, ou de fournir des attestations de présence pour les formations qui seraient organisées au sein de l'entreprise.

## 3 L'assimilation pour les droits aux congés légaux

La question de savoir si une assimilation à des prestations de travail est prévue pour les jours de chômage temporaire, afin de déterminer les droits aux congés légaux, dépend du type de chômage temporaire.

Pour les jours de chômage temporaire économique, la loi prévoit une assimilation.

Pour les jours de chômage temporaire force majeure "normale", aucun droit aux

vacances n'est normalement acquis. Pour la force majeure corona, une exception a été prévue pour la période allant du 1er février 2020 au 30 juin 2020. Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona seront pour cette période assimilés à des prestations de travail pour les vacances annuelles et le pécule de vacances légal de 2021. Il y aurait maintenant également une extension prévue, mais celle-ci n'a pas encore été définie légalement.

L'impact des jours de vacances extra-légaux dépend des dispositions de la source dans laquelle ils ont été accordés.

Pour les jours de congé parental Corona, comme pour le congé parental habituel, aucune assimilation n'est prévue afin de déterminer les droits aux vacances.

#### 4 Maladie ou chômage ?

Si l'employeur ne peut invoquer le chômage temporaire et si un travailleur tombe malade, les règles normales d'application et l'employeur sera redevable du salaire garanti pour les jours couverts par un certificat médical.

Un travailleur en chômage temporaire qui tombe malade n'a pas droit aux allocations de chômage. Si le travailleur est malade, le motif de suspension de l'incapacité prime et l'employeur sera redevable du salaire garanti pour les jours où le travailleur devait normalement travailler (sur présentation d'un certificat médical valable).

En pratique, trois scénarios sont possibles :

- un travailleur tombe malade pendant une période de chômage complet  
Le travailleur n'a pas droit au salaire garanti, mais bien aux indemnités d'incapacité de travail à charge de la mutuelle;

- un travailleur tombe malade avant une période de chômage  
Le travailleur a droit au salaire garanti jusqu'au jour qui précède le début de la période de chômage temporaire pour cause de force majeure. A partir du début du chômage temporaire, il a droit aux indemnités d'incapacité de travail à charge de la mutuelle. L'employeur n'est pas tenu de payer un salaire garanti;

- un travailleur tombe malade pendant une période de chômage partiel  
Dans ce cas, le travailleur reçoit pendant les jours prévus de chômage partiel, une indemnité d'incapacité à charge de sa mutuelle, et l'employeur paye un salaire garanti pendant les jours de travail. Un travailleur qui est en incapacité de travail les jours où il devrait normalement être au chômage n'a pas droit au salaire garanti, mais bien à des indemnités de maladie.

Les travailleurs qui ne sont pas en incapacité de travail, mais qui ont communiqué un certificat dit de quarantaine attestant qu'ils ne peuvent pas travailler, n'ont pas droit au salaire garanti, mais peuvent en principe être mis temporairement au chômage pour cause de force majeure (voir le point 1.5).



### III. LES ÉLECTIONS SOCIALES

Depuis ces élections, les travailleurs intérimaires ont le droit de voter chez l'utilisateur. Pour cela, le travailleur intérimaire doit satisfaire à une double condition d'ancienneté, qui doit être remplie pendant deux périodes de référence. La première période s'étend du 1er août 2019 au jour X inclus. La deuxième période s'étend du jour X au jour X+77 inclus.

Au cours de cette deuxième période, le travailleur intérimaire doit être employé pendant au moins 26 jours ouvrables au total. La loi prévoit que cette deuxième condition d'ancienneté est neutralisée pendant la suspension de la procédure électorale. En d'autres termes, la deuxième période d'ancienneté s'étend du jour X au jour X+35 inclus et reprend à partir du nouveau jour X+36 jusqu'au nouveau jour X+77 inclus.

Le travailleur intérimaire doit donc être employé par l'utilisateur pendant un total d'au moins 26 jours ouvrables au cours de ces deux périodes réunies.

### IV. LE CONGÉ PARENTAL CORONA

Le congé parental Corona court pour le moment du 1er mai 2020 au 30 septembre 2020. Contrairement à (la plupart des formes de) congé parental classique, l'employeur doit donner son accord. L'employeur peut refuser le congé parental Corona jusqu'à 3 jours après la demande. Il n'y a pas de sanction prévue en cas de refus tardif, mais le travailleur en question pourrait faire valoir que le congé parental a été accordé. L'Arrêté de pouvoirs spéciaux ne prévoit pas que le refus doit être motivé.

En outre, les personnes relevant de ce système bénéficient de la même protection que celle accordée aux personnes en congé parental "ordinaire", c'est-à-dire à partir de la date de la demande jusqu'à 3 mois après la fin du congé. Si un travailleur en congé parental Corona n'est pas licencié pour une "raison suffisante" ou un motif grave, une indemnité de protection de 6 mois de rémunération est due.

Pour les jours où un travailleur prend un congé parental Corona, il ne peut pas recevoir d'allocations de chômage.

### V. LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les entreprises en difficulté ou en restructuration peuvent prendre un certain nombre de mesures spécifiques relatives à la réduction du temps de travail. Il s'agit d'entreprises qui ont réalisé une perte ou annoncé un licenciement collectif au cours des deux derniers exercices et qui ont obtenu la reconnaissance du SPF emploi, travail et concertation sociale. En pratique, il y a trois options.

## 1 La réduction collective du temps de travail

Il s'agit d'une réduction temporaire du temps de travail de 1/4 ou 1/5, éventuellement combinée à une semaine de quatre jours, sur base d'une convention collective de travail d'entreprise ou d'une modification du règlement de travail. Cette forme peut être appliquée pour une période maximum d'un an qui doit tomber pendant la période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration (au plus tard au 31 décembre 2020). Cette mesure peut être accompagnée d'une réduction des cotisations de sécurité sociale qui varie selon le type de réduction de travail. L'employeur est toutefois tenu de payer une compensation salariale déterminée aux travailleurs concernés.

## 2 Le crédit-temps Corona

Cette forme de réduction du temps de travail requiert l'accord du travailleur. Un crédit-temps Corona signifie que le travailleur réduit ses prestations de travail de 1/2 ou 1/5 et reçoit pour cela une allocation de l'ONEm. Elle peut être souscrite pour une période de minimum un mois et de maximum six mois qui doivent être entièrement situés durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration (au plus tard le 31 décembre 2020). Cette période n'est pas imputée sur le crédit-temps "ordinaire" maximal avec motif.

## 3 Emploi fin de carrière Corona

Dans cette forme de réduction du temps de travail, un travailleur peut réduire ses prestations de travail de 1/2 ou 1/5 et recevoir une allocation d'interruption à partir de l'âge de 55 ans. Dans le régime "ordinaire", les travailleurs n'ont droit à cette allocation, dans la plupart des cas, qu'à partir de 57 ans. Le travailleur doit toutefois pouvoir prouver un passé professionnel de 25 ans, et la fin de carrière doit prendre court pendant la période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration (au plus tard le 31 décembre 2020). Contrairement au système "normal" de fin de carrière, la période minimale est limitée à un mois.