
L'ABC COVID-19 et les contrats de travail

Suspension des contrats de travail et leur indemnisation



Jacques van Drooghenbroeck
Associé
j.vandrooghenbroeck@janson.be



Delphine Castiaux
Associée
c.castiaux@janson.be



Cédric Naud
Collaborateur
c.naud@janson.be

Vous trouverez ci-dessous une synthèse réalisée par le département de droit social - à jour au 9 avril 2020 - des principales hypothèses et solutions en rapport avec la suspension totale ou partielle des contrats de travail.

Les mesures réglementaires « COVID-19 » sont reprises, lorsqu'elles existent, dans la colonne de droite. Le régime des vacances annuelles n'a, à ce jour, connu aucune adaptation.

Pour votre facilité, les titres suivants sont cliquables et permettent d'accéder directement à la partie concernée du tableau de synthèse :

CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE

CHÔMAGE TEMPORAIRE – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MANQUE DE TRAVAIL RESULTANT DE CAUSES ECONOMIQUES (EMPLOYÉS)

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ACCORDER UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE ?

INCAPACITE DE TRAVAIL

ECARTEMENT PREVENTIF ≠ INCAPACITE DE TRAVAIL INDEMNISABLE

PERSONNEL DE SANTE

CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE

Questions	Solutions générales	Adaptations actuelles / connues de la législation et indemnisation
<p>Qu'est-ce que le chômage pour raisons économiques des ouvriers/des employés ?</p>	<p>CHÔMAGE TEMPORAIRE</p> <p><u>Conditions à remplir :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration préalable du chômage économique à l'ONEm - Reprise du travail durant une semaine après une certaine période de chômage économique = SUPPRIME 	<ul style="list-style-type: none"> - Chômage pour raisons économiques/ pour force majeure → Dispense de déclaration préalable - La force majeure est reconnue d'office, en toutes hypothèses liées au COVID-19
<p>Qu'est-ce que la suspension du contrat de travail pour raisons de force majeure ?</p> <p>-> Quand est admis le chômage pour force majeure ?</p>	<p>Principe : impossibilité imprévisible et insurmontable (mais temporaire) d'exécuter les obligations de faire travailler / de travailler qui sont consubstantielles à la relation de travail (art. 3...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rétroactivement au 13 mars 2020. Chômage temporaire s'applique à toute personne mise en chômage en conséquence directe ou indirecte du Coronavirus - Mesures valables jusqu'au 30 juin 2020
<p>Quelles sont les formalités à remplir par l'employeur / par le travailleur ?</p>	<p>Document C 3.2 remis par l'employeur. Travailleur doit être en sa possession durant tout le mois + entrée dans le livre de validation électronique</p> <p>→ Supprimé jusqu'au 30 juin</p> <p>Stage : nombre de jours cotisés requis</p> <p>→ Supprimé</p>	<p>Formalités : formulaire DRS Scénario 2 et 5. Régime simplifié → Code 5.4/ Motif : « Coronavirus »</p> <p>Toute demande sera traitée comme des cas de chômage temporaire pour cause de force majeure avec formalités simplifiées</p> <p>Vaut pour toute demande de chômage temporaire pendant ces mois (par ex. même si dû à un incendie, une panne dans l'entreprise)</p>



QUI ?		<p>Aucune condition de STAGE (ancienneté de jours cotisés) n'est requise dans le chef du travailleur</p> <p>Forme simplifiée de force majeure s'applique à TOUTES ENTREPRISES et aux COMMERCES tant non essentiels que critiques et essentiels</p> <p>Travailleur : introduire un « C3.2 Corona » auprès de son organisme de paiement</p>
COMBIEN ?	65% →	70 % du salaire plafonné (soit...) + 5,63 € par jour de chômage
		<p><u>Particularités</u> :</p> <p>Ce chômage indemnisé quasi-automatiquement peut intervenir à temps partiel (alternance de jours de travail et de jours de chômage temporaire) ou constituer du chômage temporaire complet</p>

CHÔMAGE TEMPORAIRE – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MANQUE DE TRAVAIL RESULTANT DE CAUSES ECONOMIQUES (EMPLOYES)¹

POUR QUI ?	<p>Ce système de suspension du contrat de travail (articles 77/1 et s. loi du 3 juillet 1978) s'applique aux <u>entreprises en difficulté</u> et à leur personnel <u>employé</u>.</p> <p>Outre les critères habituels fixés par la loi pour définir l'entreprise en difficulté (réduction d'au moins 10% du chiffre d'affaires, des commandes,</p>
------------	--

¹ Remarque introductive : ce régime ne sera mis en œuvre qu'à titre subsidiaire, dans la mesure où les instructions de l'ONEm élargissent significativement l'accès au chômage temporaire pour force majeure dans le cadre de la crise du COVID-19, voie qui sera donc préférée prioritairement par les employeurs.



	<p>etc... au cours du trimestre écoulé par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier qui précède la demande), l'hypothèse susceptible de mieux correspondre aux entreprises surprises par les mesures de confinement est la suivante :</p> <p>→ l'entreprise qui est reconnue en difficulté, par le ministre de l'Emploi, sur base de circonstances imprévisibles qui ont entraîné, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.</p>
CONDITION PREALABLE	<p>Une convention collective de travail (CCT) prévoyant le recours à ce type de suspension doit avoir été conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si aucune CCT n'a été conclue, le recours à ce mécanisme est subordonné à l'établissement d'un plan d'entreprise approuvé par la Commission « Plans d'entreprise ».</p> <p>! Dans le cadre de la crise du Coronavirus (COVID-19), le Conseil National du Travail a adopté une CCT n°147 prévoyant un régime subsidiaire pour les entreprises faisant face à l'urgence et ne disposant d'aucune CCT ou plan d'entreprise.</p>
TYPE DE SUSPENSION	<p>La suspension du contrat de travail peut être totale ou à temps réduit (au moins deux jours de travail par semaine).</p>
PROCEDURE (résumée)	<ul style="list-style-type: none"> - Adresser une demande de reconnaissance par lettre motivée et recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ; - Y joindre les déclarations TVA attestant de la diminution substantielle du chiffre d'affaire ; - Introduire un formulaire C106A auprès de l'ONEm ; <p>Attention, la procédure prend 14 jours. Un temps de latence est donc inévitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Délivrer mensuellement un formulaire C3.2A aux travailleurs concernés ; <p>Introduire une déclaration de risque social (DRS) scénario 2 via le portail www.socialsecurity.be;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mensuellement, introduire une DRS scénario 5 résumant le nombre d'heures de suspension effective.
ALLOCATIONS DE CHÔMAGE	<p>70% de la rémunération mensuelle brute plafonnée à 2.754,76€. Un précompte professionnel de 26,75% est retenu sur ces allocations.</p>
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE	<p>Une indemnité complémentaire aux allocations de chômage est due par l'employeur en vertu de la CCT ou du plan d'entreprise.</p>



Par défaut (CCT n°147), cette indemnité est d'au moins **5,00€ par jour**.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL ACCORDER UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE ?

CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE

OUI. Outre le complément exceptionnel de 5,63€/jour payé par l'ONEm, l'employeur peut toujours accorder une indemnité complémentaire visant à compléter les allocations de chômage afin de compenser la perte de revenus.

CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR MANQUE DE TRAVAIL RÉSULTANT DE CAUSES ÉCONOMIQUES

OUI. Outre l'indemnité obligatoire prévue dans la CCT ou le plan d'entreprise, l'employeur peut octroyer une indemnité plus élevée.

TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL

Cette indemnité complémentaire **n'est pas** considérée comme de la rémunération soumise à cotisations sociales (article 2 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération et article 14§2 de la loi du 27 juin 1969).

Il faut s'assurer cependant que cette indemnité soit bien qualifiée de complément aux allocations de chômage temporaire et qu'elle vise bien à compenser la perte des revenus subie par le travailleur. Nous conseillons dès lors de ne pas octroyer une indemnité supérieure à la différence de salaire poche net du travailleur.

En revanche, l'indemnité sera bien soumise à une obligation de retenue d'un **précompte professionnel**.

EXEMPLE CHIFFRÉ : un travailleur percevant une rémunération mensuelle brute de 3.000€, cohabitant avec un conjoint percevant des revenus professionnels, et sans enfant à charge, placé en chômage temporaire pour force majeure

1. Ce qu'il percevra de l'ONEm :

Allocations de chômage de base brute	2.754,76 € x 70% = 1.932,49€
Complément ONEm par mois (en moyenne)	5,63€ x 25 = 140,75€
Total chômage mensuel brut	2.073,24€
Précompte professionnel (26,75%)	554,59€
Total chômage mensuel net	1.518,65€

2. S'il avait continué à travailler normalement :

Salaire mensuel brut	3.000,00€
Cotisation sociale personnelle (13,07%)	-392,10€



Salaire mensuel imposable	2.607,90€
Précompte professionnel*	-615,16€
Salaire mensuel net estimé	1.992,74€

*Barème I, colonne 2 Annexe III AR/CIR92

3. L'indemnité complémentaire que l'employeur peut lui verser (maximum conseillé) :

→ Selon l'ONSS, il est « chaudement recommandé » de partir de la différence imposable, soit dans notre exemple $2.607,90 - 2.073,24€ = 534,66€$ bruts.

→ Il n'est cependant pas interdit de partir de la différence nette, pour autant que le calcul proposé soit logique et facilement explicable en cas de contrôle. Dans notre exemple, le complément pourrait correspondre à la différence entre $1.992,74 - 1.518,65 = 474,09€$ nets, soit le véritable manque à gagner du travailleur.

Pour garantir cette différence nette, l'indemnité complémentaire brute à verser (+ précompte professionnel de 26,75%) est donc de $474,09€ / 73,25 \times 100 = 647,22€$ bruts.



INCAPACITE DE TRAVAIL

Questions	Situation ordinaire	Mesures CORONA
<p>Que se passe-t-il en cas d'incapacité de travail ?</p>	<p>Avertir immédiatement l'employeur</p> <p>+ remise / envoi certificat médical (ai RT ou CCT le prévoit ou si l'employeur invite le travailleur à cet effet)</p> <p>+ communication de ce certificat à la mutuelle (en principe document « ad hoc »)</p>	<p>Consultation médecin traitant par téléphone (gratuit)</p> <p>Avertir l'employeur (si prévu par le règlement de travail ou une convention collective de travail, ou à défaut sur invitation de l'employeur)</p> <p>Envoi d'un certificat médical numérique</p> <p>Le médecin-traitant peut l'envoyer lui-même à la mutualité. Sinon, le certificat est à envoyer par mail à la mutualité</p>
<p>Qui intervient financièrement ?</p>	<p>1. Rémunération garantie</p> <p>Ouvriers : 14 premiers jours Employés : 30 premiers jours</p> <p>2. OA = Mutuelle</p> <p>Ensuite indemnisation par l'assurance indemnités (INAMI – Mutuelle)</p>	<p>IDEM</p> <p>- Indemnité = 60% de la rémunération plafonnée</p> <p>- A partir du 1^{er} mars 2020, plafond <u>par jour en brut</u> ! Toujours régime 6 jours/semaine soit 146,9772€ max. par jour pendant les six premiers mois d'incapacité</p> <p>- <u>Exemple</u> : MAX 88,19€ bruts par jour en avril = 26 x 88,19€ = <u>2.292,94€ bruts.</u></p>
<p>Quelles formalités ?</p>	<p>Employeur : RIEN</p> <p>Travailleur communication certificat médical à mutuelle</p>	<p>Médecins conseils des mutuelles ne convoquent pas : travail uniquement en ligne/emails = entretien téléphonique au jour fixé</p> <p>Envoi du certificat médical (employé au plus tard 28 jours</p>



		après le début de l'incapacité) à la mutuelle
Combien ?	<p>Après rémunération complète (voy. 1 ci-dessus)</p> <p>= 60% travailleur ayant charge de famille</p> <p><u>Maternité :</u></p> <p>82% salaire normal pendant 1 mois, ensuite 75 % congé de maternité pré et post-natal</p>	<p>Du salaire perdu avec un plafond de 146,9772 €/mois</p> <p> > plafond prévu pour chômage temporaire</p> <p><u>Maternité :</u></p> <p>Ecartement préventif par médecin du travail = 78,32% du salaire normal pendant toute la durée jusqu'au début congé prénatal fixé d'office à six semaines avant date présumée de l'accouchement</p>
Durée ?	<p>Sans limite : après six mois= prise en compte de la composition de ménage</p> <p>Après un an = invalidité</p> <p>→ les taux d'indemnisation changent</p>	
ECARTEMENT PREVENTIF ≠ INCAPACITE DE TRAVAIL INDEMNISABLE		
Situation	Principes	Position de l'INAMI / mutuelle
<p>Pas d'incapacité de travail mais ECARTEMENT PREVENTIF du travailleur ayant été/étant en contact avec une personne infectée par le Coronavirus.</p> <p>« cas possible »</p>	<p>Décision du médecin du travail attaché au Service externe de prévention et protection au travail</p> <p>→ Décision d'écartement préventif du lieu de travail ≠ incapacité de travail !</p>	<p>Pas d'incapacité de travail donc pas de prise en charge par l'assurance maladie-invalidité</p> <p>→ Admission en chômage temporaire pour force majeure (voy. ci-dessus)</p>



		<p><u>Selon nous</u> = contraire à la réglementation : Arrêté royal de 1996 doit être adapté → prise en charge par l'INAMI (à suivre)</p>
<p>Travailleurs (potentiellement) atteints par le COVID-19</p>		<p>Après décision du médecin du travail</p> <p>→ remise du certificat. Rémunération garantie par l'employeur puis indemnisation par la mutuelle</p>
<p>Le personnel de santé et les femmes enceintes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soit décision d'écartement à un poste adapté - Soit écartement préventif de l'entreprise sous la responsabilité du médecin du travail <p>Si écartement préventif sans la maladie, selon les sites officiels (SPF Emploi) : L'employeur NE PEUT PAS fournir de travail en raison d'une force majeure → bénéfice du chômage temporaire pour force majeure</p> <p>Pour les groupes à risques, de COVID-19 sévère, la décision doit être prise au cas par cas, de préférence en concertation avec le médecin du travail</p> <p>SCIENSANO : « L'écartement est de la responsabilité du médecin du travail »</p>	<p>= <u>Ecartement total temporaire</u></p> <p>→ Indemnité = 78,237% du salaire brut journalier plafonné à 146,9772€, soit une indemnité de 114,99€ bruts par jour, sous déduction d'un précompte professionnel de 11,11%</p>
	<p>Maladie infectieuse avérée <u>pour ce personnel de santé</u> (diagnostiquée par le test d'un laboratoire)</p>	<p>QUI ?</p> <p>→ Secteurs soin de santé (services d'ambulance, hôpitaux, services des maladies pulmonaires et infectieuses, autres services et institutions de</p>



		<p>soins où un foyer COVID-19 s'est déclaré) → Toute personne y travaillant : personnel médical, paramédical, logistique et de nettoyage + élèves et étudiants en stage.</p> <p>COMBIEN ?</p> <p>La COVID-19 est reconnue comme maladie professionnelle par FEDRIS depuis le 23 mars 2020.</p> <p>Après paiement du salaire garanti par l'employeur, des indemnités de maladie professionnelle sont payées :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit 90% du salaire de base en incapacité temporaire totale, soit 90% du salaire de base plafonné à 44.817,89€ bruts/an.- Soins de santé pris en charge sans ticket modérateur
--	--	---

