



# MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

## MESURES NATIONALES

Mesure	(Organisme) interlocuteur	Démarches	Source/Informations	Durée d'application
<b>EMPLOYEURS</b>				
<p><b><u>Report de paiement des sommes dues à l'ONSS jusqu'au 15 décembre 2020</u></b></p> <p><u>1<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> hypothèse</u> : Report automatique. Pas de démarches</p> <p><u>2<sup>ème</sup> hypothèse</u> : Déclaration sur l'honneur préalable à introduire auprès de l'ONSS</p> <p><u>3<sup>ème</sup> 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><a href="https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/report-de-paiement-des-sommes-dues-l-onss">https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/report-de-paiement-des-sommes-dues-l-onss</a></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 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• et/ou</li> <li>• 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.</li> </ul>																			
<p><b><u>Plan de paiement amiable des cotisations de sécurité sociale</u></b></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>	<a href="https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/paymentplan/index.htm">https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/paymentplan/index.htm</a>	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> trimestres de 2020															
<p><b><u>Report de paiement du précompte professionnel</u></b></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="51 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<sup>er</sup> trimestre 2020)</td> <td>15/04/2020</td> <td>15/06/2020</td> </tr> <tr> <td><b>Déclaration mensuelle avril 2020</b></td> <td><b>15/05/2020</b></td> <td><b>15/07/2020</b></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 <sup>er</sup> trimestre 2020)	15/04/2020	15/06/2020	<b>Déclaration mensuelle avril 2020</b>	<b>15/05/2020</b>	<b>15/07/2020</b>	SPF Finances	<p><u>Report paiement précompte professionnel</u> : Report automatique. Pas de démarches</p>	<a href="https://finances.belgium.be/fr/Actualites/18-03-2020-coronavirus-mesures-soutien-supplementaires">https://finances.belgium.be/fr/Actualites/18-03-2020-coronavirus-mesures-soutien-supplementaires</a>  <a href="https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-19">https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-19</a>	Report de 2 mois du paiement du précompte professionnel normalement dû en mars, avril <b>et mai</b> 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 <sup>er</sup> trimestre 2020)	15/04/2020	15/06/2020																	
<b>Déclaration mensuelle avril 2020</b>	<b>15/05/2020</b>	<b>15/07/2020</b>																	



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

Déclarations mensuelles et trimestrielles à partir de mai 2020	Délais de paiement normaux	N/A		<p><u>Demande mesure de soutien supplémentaire :</u> 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 (<a href="https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-1">https://finances.belgium.be/fr/entreprises/mesures-de-soutien-dans-le-cadre-du-coronavirus-covid-1</a>) 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 <b>mesure de soutien supplémentaire</b> (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><a href="#">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</a></p> <p><a href="https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-">https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-</a></p>	<p>Application de la procédure simplifiée pour la mise en chômage temporaire pour force majeure d'application provisoirement jusqu'au <b>31/05/2020</b> inclus (cette période est susceptible d'être prolongée)</p>



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<p>Le chômage peut être partiel : les travailleurs peuvent alterner jours de chômage et jours de travail.</p> <p><b>Obligation de notification en cas de chômage temporaire</b></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"><li>• La période à laquelle la notification se rapporte ;</li><li>• 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.</li></ul> <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><a href="#">coronavirus-covid-19-simplification-de-la-procedure</a></p> <p><a href="https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm">https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm</a></p> <p><u>Déclaration du Groupe des 10 du 14 avril 2020 :</u> <a href="https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona">https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona</a></p> <p><u>(!) mesure devant encore être mise en œuvre</u></p>	<p>Pendant la durée des mesures restrictives : provisoirement jusqu'au 31/05/2020 inclus (susceptible d'être prolongé jusqu'au 30/06/2020)</p>
---	--	--	---	--



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<b>Complément à l'allocation de chômage</b>				
<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><b>Conditions</b> posées par l'ONSS concernant le montant de ce complément :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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) ;</li><li>• 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 ;</li></ul> <p><b>Attention</b> pour le calcul de la rémunération nette!</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Outre les allocations et éventuels suppléments de l'ONEM, il faut tenir compte des compléments octroyés par le Fonds de sécurité d'existence ;</li><li>• Pour les travailleurs avec rémunération variable, il faut tenir compte de la rémunération moyenne des mois précédents ;</li><li>• Il est tenu compte uniquement de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues ;</li><li>• 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) ;</li><li>• 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</li></ul>	Secrétariat social	Via la fiche de paie	<a href="https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/complement-l-allocation-de-l-onem-pour-chomage-temporaire">https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/complement-l-allocation-de-l-onem-pour-chomage-temporaire</a>	



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

(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*.

[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](https://www.onem.be/sites/default/files/corona_virus/Faq_Corona_FR_20200403.pdf)



# MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<b>Télétravail (occasionnel) obligatoire</b>	Modalités à convenir avec les travailleurs	Que le règlement de travail prévoie 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) :	<a href="#">Arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus</a> (a abrogé l'arrêté ministériel du 18 mars 2020)	Période du 18/03/2020 (12h) au 03/05/2020 inclus
<p>Depuis l'annonce des mesures gouvernementales du 17/03/2020 :</p> <p>Les établissements relevant des secteurs culturel, festif, récréatif, sportif et horeca sont fermés ;</p> <p>Le télétravail à domicile est <u>obligatoire</u> dans toutes les entreprises <i>non essentielles</i>, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête, <u>sauf</u> pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les fonctions auxquelles le télétravail à domicile ne peut s'appliquer : les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect 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 ;</li><li>• Les entreprises non essentielles dans l'impossibilité de respecter les mesures précitées : elles doivent fermer ;</li></ul> <p>Les entreprises actives dans les <i>secteurs cruciaux</i> et les <i>services essentiels</i>, ainsi que les <i>producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services essentiels à l'activité de ces entreprises et ces services</i>, (listés à l'annexe de l'arrêté ministériel du 17 avril 2020) 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.</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>3° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel (à ce sujet, voir section ci-dessous).</p> <p>Au sujet de l'<b>assurance en cas d'accident de travail</b>, 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.</p> <p>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</p>	<p>+</p> <p><a href="#">Arrêté ministériel du 24 mars 2020 qui le modifie</a> (suppression des coiffeurs de la liste des magasins qui restent ouverts)</p> <p>+</p> <p><a href="#">Arrêté ministériel du 3 avril 2020 qui le modifie</a> (adaptation de la liste des services essentiels et secteurs cruciaux (annexe) et renforcement des mesures précédemment prescrites sur l'ensemble du territoire)</p> <p>+</p> <p><a href="#">Arrêté ministériel du 17 avril 2020 modifiant l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence</a></p>	



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

		<p>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.</p>	<p><a href="#">pour limiter la propagation du coronavirus</a></p>	
<p><b><u>Remboursement de frais ou intervention de l'employeur (non obligatoire) durant le confinement en cas de télétravail</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 abonnement social, qui ne se justifie plus pendant la période de confinement.</li> <li>• Une indemnité pour le travail à domicile (« frais de bureau ») de maximum <b>129,78 EUR/mois (montant à pd 01/04/2020)</b> (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*.</li> </ul> <p>* Possibilité de <i>ruling</i> fiscal auprès du Service des Décisions Anticipées (SDA) via un formulaire spécifique, afin que cette indemnité de max. 129,78 EUR/mois soit considérée comme</p>	<p>A convenir avec les travailleurs (si possible via avenant au contrat de travail)</p> <p>Le SDA</p>	<p>Modifications, le cas échéant, via la fiche de paie</p> <p>Introduction demande de <i>ruling</i> au SDA</p>	<p><a href="https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/indemnite-pour-travail-la-maison">https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/indemnite-pour-travail-la-maison</a></p> <p><a href="https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html">https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html</a></p> <p><a href="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,13549.html">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,13549.html</a></p> <p><a href="https://www.ruling.be/fr/actualites/demande-teletravail-covid-19">https://www.ruling.be/fr/actualites/demande-teletravail-covid-19</a></p>	<p>Durée des mesures restrictives</p>





## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

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.

### 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 129,78 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.**

- 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.



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>				
<p><b><u>Report de paiement des primes d'assurances collectives</u></b></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>).</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>	Assureur	L'assureur prend contact avec l'employeur pour lui expliquer les détails et conséquences. L'employeur dispose d'un délai d'un mois de réflexion pour éventuellement refuser la proposition.	<a href="https://www.assuralia.be/fr/2-uncategorised/949-les-assureurs-prennent-des-mesures-exceptionnelles-pour-repondre-aux-consequences-financieres-du-covid-19">https://www.assuralia.be/fr/2-uncategorised/949-les-assureurs-prennent-des-mesures-exceptionnelles-pour-repondre-aux-consequences-financieres-du-covid-19</a>	Report jusqu'au 30 septembre 2020
<p><b><u>Nouveau modèle de certificat médical uniformisé</u></b></p> <p>Un modèle de certificat médical uniformisé doit être temporairement utilisé par les médecins dans le contexte de la crise covid-19, en remplacement de l'ensemble des certificats médicaux destinés à l'employeur. Ce modèle reprend 2 hypothèses :</p> <p>A. Le travailleur est en incapacité de travail (certificat classique d'incapacité de travail)</p> <p>B. Le travailleur est capable de travailler mais n'est pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail (certificat de quarantaine).</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. Si cela n'est pas possible, soit en raison de la nature de la fonction soit en raison d'un manque de travail en raison de la crise sanitaire, il pourra être placé en chômage temporaire pour force majeure.</p>			<p><u>Déclaration du Groupe des 10 du 14 avril 2020 :</u></p> <p><a href="https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona">https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona</a></p> <p><u>(!) mesure devant encore être mise en œuvre</u></p>	Utilisation limitée au contexte exceptionnel sanitaire de la crise Covid-19



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<p><b><u>220 heures supplémentaires volontaires dans les secteurs critiques</u></b></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 » ou « essentiels », avec un maximum de 220 heures supplémentaires volontaires prestées au total sur l'année. Le quota additionnel de 120 heures doit être presté au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril jusqu'au 30 juin 2020 et la rémunération de ces heures est exonérée de cotisations sociales et de précompte professionnel.</p> <p>En règle, les heures supplémentaires volontaires donnent droit au paiement d'un sursalaire mais 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. Ce nouveau quota de 120 heures n'y déroge pas.</p>	<p>A convenir avec les travailleurs</p>	<p>Accord écrit à conclure avec chaque travailleur avant la prestation des heures supplémentaires</p>	<p>Communiqué de presse du 11 avril 2020</p> <p><a href="https://news.belgium.be/fr/covid-19-mesure-de-soutien-pour-les-travailleurs-actifs-et-leurs-employeurs">https://news.belgium.be/fr/covid-19-mesure-de-soutien-pour-les-travailleurs-actifs-et-leurs-employeurs</a></p> <p><i>(!) mesure devant encore être mise en œuvre</i></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/2020 (sous réserve d'adoption)</p>
<p><b><u>Contrats à durée déterminée successifs</u></b></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>Communiqué de presse du 11 avril 2020</p> <p><i>(!) mesure devant encore être mise en œuvre</i></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/20 inclus (sous réserve d'adoption)</p>



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<p><b>Mesures pour faciliter la mise à disposition</b></p> <p>Des assouplissements sont prévus en matière d'horaires flottants, de détachement des travailleurs et de travail occasionnel pendant trois mois, afin de faciliter la mise à disposition provisoire d'employés permanents d'une entreprise à un employeur des secteurs « critiques » ou « essentiels ». 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><b>Conditions</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le travailleur mis à disposition doit déjà être au service de l'employeur avant le 10/04/20.</li><li>- 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.)</li></ul>			<p><u>Communiqué de presse du 11 avril 2020</u></p> <p><u>(!) mesures devant encore être mises en œuvre</u></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/20 inclus (sous réserve d'adoption)</p>
<p><b>Accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile</b></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. Ils peuvent donc</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>Communiqué de presse du 11 avril 2020</u></p> <p><u>(!) mesures devant encore être mises en œuvre</u></p>	<p>Période du 01/04/20 au 30/06/20 inclus (sous réserve d'adoption)</p>



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

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.				
<b><u>Neutralisation des heures prestées par un travailleur étudiant</u></b>  Les heures prestées par un travailleur étudiant pendant le 2 <sup>ème</sup> trimestre 2020 ne sont pas comptabilisées dans le contingent de 475 heures par an.  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.  La neutralisation des heures prestées pendant le 2 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> trimestres, la cotisation de solidarité peut quand même être appliquée.		Les règles habituelles de déclaration restent d'application (Dimona « STU » avant le début de l'occupation et déclaration DmfA des heures prestées)	<a href="https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates">https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates</a>  <u>Communiqué de presse du 11 avril 2020</u>	2 <sup>ème</sup> trimestre 2020

### TRAVAILLEURS SALARIES

<b><u>Allocations de chômage temporaire</u></b>  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.	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	<a href="https://www.onem.be/fr/nouveau/comment-demandez-vous-entant-que-travailleur-des-allocations-de-chomage-temporaire">https://www.onem.be/fr/nouveau/comment-demandez-vous-entant-que-travailleur-des-allocations-de-chomage-temporaire</a>	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
---	---	--	---	--



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

<p>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.</p> <p><b>Augmentation du montant de l'allocation de chômage</b> 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.</p> <p>Si le motif du chômage temporaire est le coronavirus, un supplément de 5,63 EUR/jour est versé par l'ONEM.</p> <p>Un précompte professionnel de 26,75% est retenu sur l'indemnité.</p> <p>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.</p>				l'allocation de chômage
<p><b><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 et agricole CP144)</u></b></p> <p>Les travailleurs en chômage temporaire, 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>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><u>Communiqué de presse du 11 avril 2020</u></p> <p><u>(1) mesures devant encore être mises en œuvre</u></p>	<p>Du 1<sup>er</sup> avril jusqu'au 31/05/2020 inclus (susceptible d'être prolongé jusqu'au 30/06/2020)</p>



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<p><b>Précisions</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>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.</li></ul> <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"><li>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 <u>pas droit à une allocation</u>. 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.</li></ul>		La suspension est communiquée par écrit à l'ONEM.		
<p><b><u>Incapacité de travail (liée au COVID-19 ou non)</u></b></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><b>Attention !</b> 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><b>Articulation avec le chômage temporaire pour force majeure :</b></p>	ONEM/ Mutuelle	Demande d'allocations à introduire par le travailleur auprès de la mutuelle		Pas spécifique à la situation COVID-19



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

<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"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- 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.</li> </ul>			<p>Art. 56 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (application aux employés par analogie)</p> <p><a href="https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/FAQCOVID19FRV2.pdf">https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/FAQCOVID19FRV2.pdf</a> (page 6)</p> <p><a href="https://www.tetralaw.com/fr/tetraflashes">https://www.tetralaw.com/fr/tetraflashes</a> (9 avril 2020)</p>	
<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><u>Déclaration du Groupe des 10 du 14 avril 2020 :</u>  <a href="https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona">https://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/le-groupe-des-dix-est-parvenu-a-un-accord-sur-certaines-mesures-corona</a></p> <p><i>(1) 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 31/05/20 inclus, susceptible d'être prolongé jusqu'au 30/06/2020)</p>
<p><u>Couvertures d'assurance maintenues en cas de chômage temporaire</u></p>		<p>Aucune formalité à remplir</p>	<p><a href="https://www.assuralia.be/fr/2-">https://www.assuralia.be/fr/2-</a></p>	<p>Pendant la durée des mesures restrictives :</p>





## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

<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>).</p>			<p><a href="#">uncategorised/949-les-assureurs-prennent-des-mesures-exceptionnelles-pour-repondre-aux-consequences-financieres-du-covid-19</a></p>	<p>provisoirement jusqu'au 31/05/2020 inclus (susceptible d'être prolongé jusqu'au 30/06/2020)</p>
<p><b><u>Prolongation de la durée validité des titres-repas, des éco-chèques, des chèques cadeaux et des chèques sport/culture</u></b></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 : <a href="http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2161.pdf">http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2161.pdf</a></p> <p><i>(1) 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>

### TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

<p><b><u>Report du paiement des cotisations de sécurité sociale</u></b></p> <p>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<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestres 2020 <b>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.</b></p>	<p>Caisse d'assurances sociales</p>	<p>Demande à introduire par le travailleur indépendant avant le 15/06/2020 auprès de sa caisse d'assurances sociales</p>	<p><a href="https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus">https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</a></p>	<p>Report au 31/03/2021 de la cotisation de sécurité sociale relative au 1<sup>er</sup> trimestre 2020 <b>et des cotisations de régularisation qui sont échues au 31/03/2020</b></p> <p>Report au 30/06/2021 de la cotisation de sécurité sociale relative au 2<sup>ème</sup> trimestre 2020 <b>et des</b></p>
--	-------------------------------------	--	--	--



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

				cotisations de régularisation qui sont échues au 30/06/2020 et au 30/09/2020
<p><b><u>Renonciation automatique aux majorations pour paiement tardif</u></b></p> <p>Tout travailleur indépendant qui paie tardivement ses cotisations de sécurité sociale provisoires du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 ou ses cotisations de régularisation normalement dues au 31/03/2020 ne devra pas payer de majorations.</p>	Caisse d'assurances sociales	Automatique	<a href="https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus">https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</a>	Concerne le paiement tardif des cotisations de sécurité sociale en principe dues au 31/03/2020
<p><b><u>Réduction des cotisations de sécurité sociale provisoires</u></b></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction à 717,18 EUR pour un indépendant principal ;</li> <li>• Réduction à 0 EUR pour un indépendant complémentaire si les revenus sont inférieurs à 1.548,18 EUR ;</li> <li>• Réduction à 0 EUR pour un pensionné actif si les revenus sont inférieurs à 3.096,37 EUR.</li> </ul>	Caisse d'assurances sociales	Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès de sa caisse d'assurances sociales.	<a href="https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus">https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</a>	Concerne les cotisations de sécurité sociale provisoires de 2020
<p><b><u>Dispense des cotisations de sécurité sociale</u></b></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<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> 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	Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès de l'INASTI ou de sa caisse d'assurances sociales via un formulaire simplifié.	<a href="https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus">https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</a>  <a href="https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/static/applics/cvb/index.htm">https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/static/applics/cvb/index.htm</a>	Concerne les cotisations de sécurité sociale relatives aux 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> trimestres 2020



# MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

<p><b>Obtention de revenus de remplacement (droit passerelle assoupli dans le cadre de la force majeure)</b></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 <b>mai</b> 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tout travailleur indépendant à titre principal (aidant, conjoint aidant ou (primo)starters inclus) <u>obligé</u> d'interrompre totalement ou partiellement ses activités à la suite des mesures gouvernementales a ;</li><li>• Tout travailleur indépendant à titre principal (aidant, conjoint aidant ou (primo)starters inclus) qui n'est <u>pas obligé mais est 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) ;</li><li>• Tout travailleur indépendant à titre complémentaire, <b>tout travailleur indépendant à titre principal assimilé à un travailleur indépendant à titre complémentaire ou tout étudiant-indépendant</b>, lorsque les cotisations de sécurité sociale provisoires légalement dues sont au moins égales aux cotisations minimales des indépendants à titre principal ;</li></ul> <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"><li>- 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;</li><li>- Tout travailleur indépendant à titre principal assimilé à un travailleur indépendant à titre complémentaire redevable de</li></ul>	<p>Caisse d'assurances sociales</p>	<p>Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès de sa caisse d'assurances sociales avant le début du 2<sup>ème</sup> trimestre qui suit celui de l'interruption ou de la cessation de l'activité.</p> <p><a href="https://www.inasti.be/fr/formulaire-de-renseignements-droit-passerelle-interruption-forcee-en-raison-du-coronavirus">https://www.inasti.be/fr/formulaire-de-renseignements-droit-passerelle-interruption-forcee-en-raison-du-coronavirus</a> (prestation financière complète)</p> <p><a href="https://www.inasti.be/fr/formulaire-de-renseignements-droit-passerelle-partiel-interruption-forcee-en-raison-du-coronavirus">https://www.inasti.be/fr/formulaire-de-renseignements-droit-passerelle-partiel-interruption-forcee-en-raison-du-coronavirus</a> (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><a href="#">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 COVID-19 en faveur des travailleurs indépendants</a></p> <p><a href="https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus">https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus</a></p> <p><a href="https://news.belgium.be/fr/covid-19-prolongation-du-droit-passerelle-en-faveur-des-travailleurs-independants">https://news.belgium.be/fr/covid-19-prolongation-du-droit-passerelle-en-faveur-des-travailleurs-independants</a></p>	<p>Concerne les mois de mars, avril 2020 et vient d'être prolongé pour le mois de mai</p>
---	-------------------------------------	--	--	---



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (MISE À JOUR) -

<p>cotisations sociales provisoires calculées sur un revenu de référence entre 6.996,89 EUR et 7.330,52 EUR ;</p> <p>- Tout travailleur indépendant pensionné actif redevable de cotisations sociales provisoires calculées sur un revenu de référence supérieur à 6.996,89 EUR.</p> <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><b><u>Aides en cas de maladie et d'incapacité de travail pour les travailleurs indépendants</u></b></p> <p>Tout travailleur indépendant peut demander :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le remboursement de ses soins de santé à sa mutualité ;</li><li>• Une indemnité d'incapacité de travail en cas d'incapacité de travail d'au moins 8 jours à sa mutualité ;</li><li>• 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>).</li></ul>	<p>Mutualité, caisse d'assurances sociales ou l'INASTI</p>	<p>Demande à introduire par le travailleur indépendant auprès des organismes compétents</p>	<p><a href="https://www.inasti.be/fr/faq/quen-est-il-du-remboursement-de-mes-soins-de-sante">https://www.inasti.be/fr/faq/quen-est-il-du-remboursement-de-mes-soins-de-sante</a></p> <p><a href="https://www.inasti.be/fr/maladie-et-invalidite">https://www.inasti.be/fr/maladie-et-invalidite</a></p> <p><a href="https://www.inasti.be/fr/faq/que-se-passe-t-il-avec-mes-cotisations-sociales-lorsque-je-suis-malade">https://www.inasti.be/fr/faq/que-se-passe-t-il-avec-mes-cotisations-sociales-lorsque-je-suis-malade</a></p>	<p>Pas spécifique à la situation coronavirus.</p>

## 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 :**



## MESURES SOCIALES COVID-19 ET POINTS D'ATTENTION

- Version du 24 avril 2020 (**MISE À JOUR**) -

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

### 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](mailto:labour@tetralaw.com))**