

Webinar Corona

Stratégie de sortie : points d'attention pour une reprise suite au lock-down ?

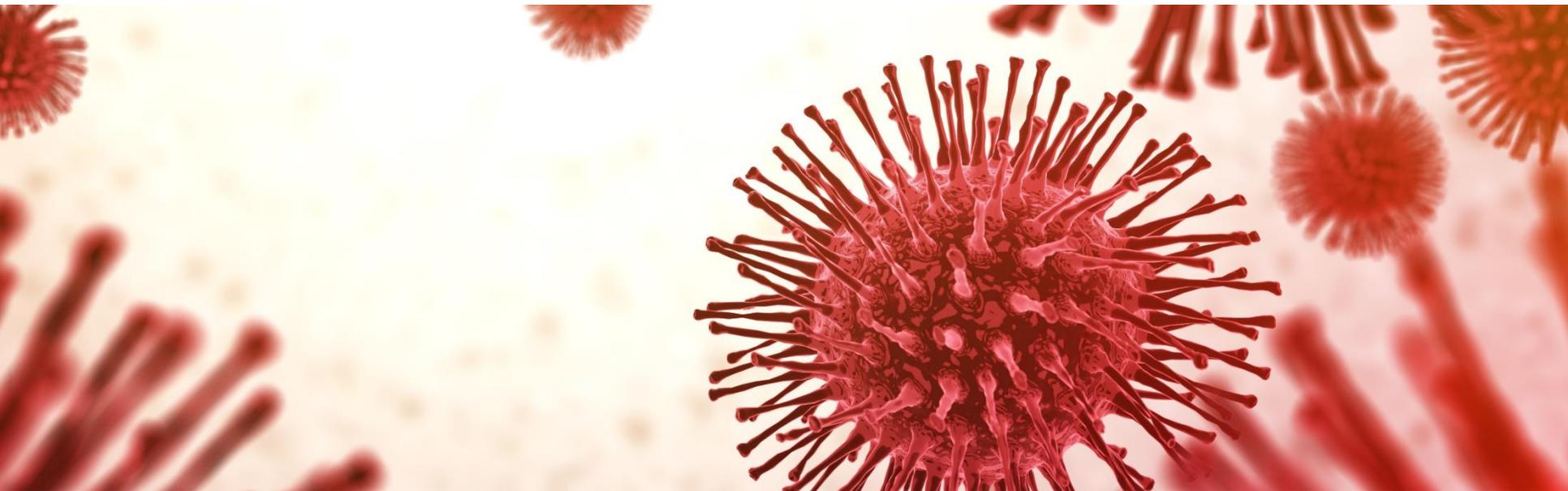
➤ **Florence Sine**

USG People - Solvus – 14 mai 2020

Table des matières

- Chômage temporaire : points d'attention
- Prévention vs. Droit à la vie privée
- Du télétravail obligatoire au télétravail plus étendu : comment s'organiser et quelles mesures prendre?
- Les vacances peuvent-elles être reportées ?
- Les conditions de rémunération et de travail peuvent-elles être adaptées ?
- Points d'attention en cas de réorganisation

Où en sommes-nous ?



Facts & Figures

➤ Situation en Belgique (13/5)

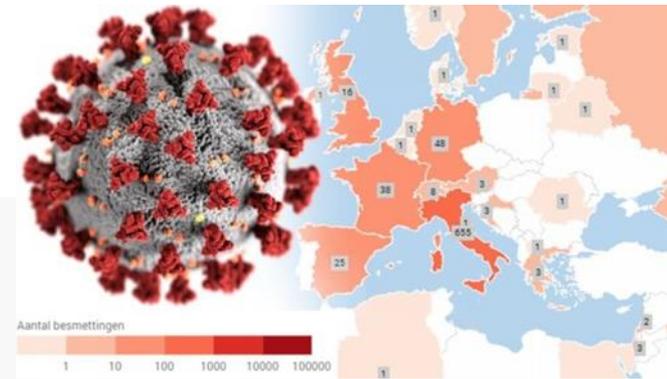
- Infections connues : 53.779
- Décès par corona en Belgique : 8.761 morts
- 2.230 personnes hospitalisées (en baisse)

➤ Dans le monde (7/5)

- Origine Chine, puis Europe (Italie) puis reste du monde
- Au moins 4.263.000 infections connues et 292.000 décès
- Actuellement l'épicentre aux E-U : 1.369.964 infections et déjà 82.129 décès
- Chine: crainte d'une seconde vague

➤ « Lock-down » du 18 mars au 3 mai 2020 :

- Fermeture horeca, magasins non essentiels et annulation des grands événements publics
- Télétravail obligatoire et distanciation sociale
- Secteurs cruciaux : un effort maximal



Stratégie de sortie



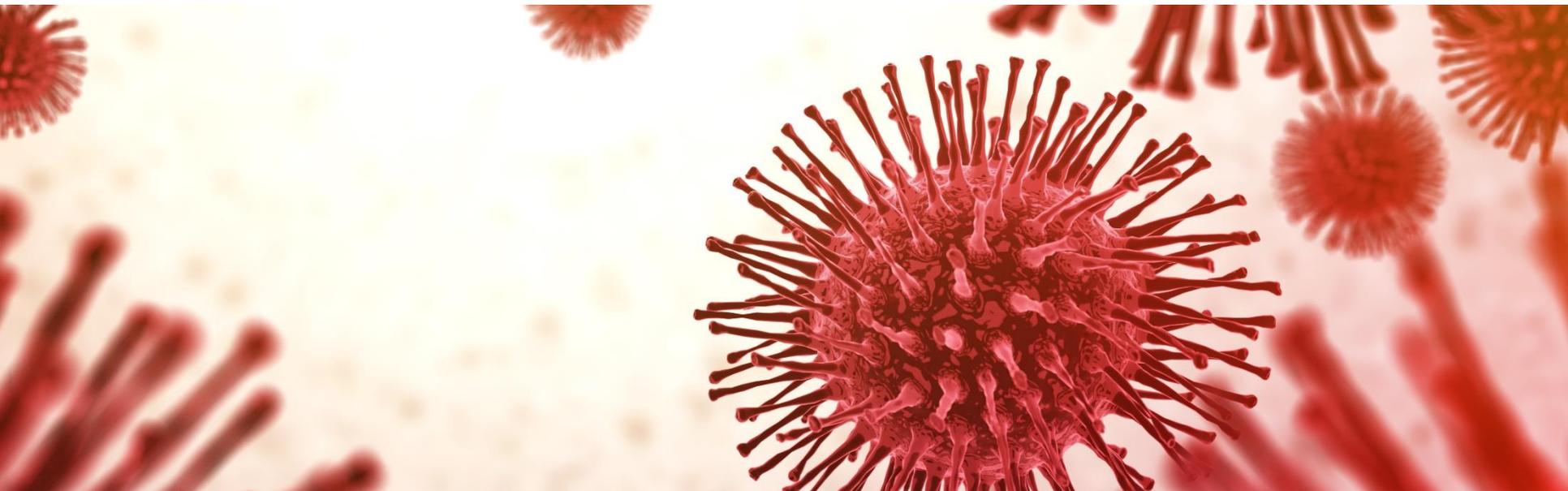
- 22 mars : création Data Against Corona Taskforce
 - Les ministres De Backer et De Block unissent leurs forces
 - Objectifs :
 - Maximiser la capacité de test : jusqu'à 10.000 tests par jour
 - Analyse des données de télécommunications pour étudier la propagation du virus et prendre des mesures ciblées
 - Inspections des tests

- 6 avril : création du Groupe d'Experts chargé de la stratégie de sortie, dirigé par le Professeur Erika Vlieghe (UZA) (GEES)

- Depuis le 4 mai 2020 : suppression des mesures de lock-down par phases
 - Protocoles à adopter dans les secteurs

- Les entreprises examinent actuellement comment faire face à la crise

Chômage temporaire - points d'attention



Le recours au chômage temporaire est-il possible?

- ▶ Le chômage temporaire est possible
 - Chômage temporaire sur base de la force majeure
 - Chômage temporaire sur base des motifs économiques

- ▶ Importance de la distinction
 - Procédures de demandes différentes
 - Règles organisationnelles sont différentes
 - Paiement ou non d'un supplément par l'employeur

Chômage temporaire sur base de la force majeure

- ▶ La force majeure suppose un évènement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties qui rend temporairement impossible l'exécution de la convention

 - ▶ Système élargi et assoupli à partir du 13 mars 2020 jusqu'au (provisoirement) 30 juin :
 - Fermeture des activités (horeca, commerces non essentiels, ...)
 - Insuffisamment de travail en raison de la crise covid-19 s (diminution du chiffre d'affaires, de la production, des commandes...)
 - Fournisseur de la société dans l'incapacité d'honorer ses engagements
 - ...

 - ▶ Motifs médicaux
 - En quatorzaine (mais pas malade)
 - Attestation du médecin – travail à domicile autorisé mais impossible dans la pratique
- ! L'employeur souhaitant renvoyer par prévention son travailleur à domicile ≠ force majeure

Chômage temporaire sur base de la force majeure



- Pas d'obligation de fermer complètement la société
- Possibilité de chômage partiel: toutefois par journées complètes (pas en demi-journées ou en heures)
- Certains travailleurs peuvent être en chômage temporaire, et d'autres pas
- intérimaires (longue durée) et les collaborateurs project source peuvent également être placés en chômage temporaire

Quelle indemnité de chômage pour le travailleur?

- 70% de la rémunération, plafonnée à 2.754,76 EUR par mois
- = 1.928,332 EUR bruts maximum
- + 5,63 EUR par jour
- Précompte professionnel: 26,75 %
- Minimum: **1.165,93 EUR nets** - Maximum: **1.519,79 EUR nets**



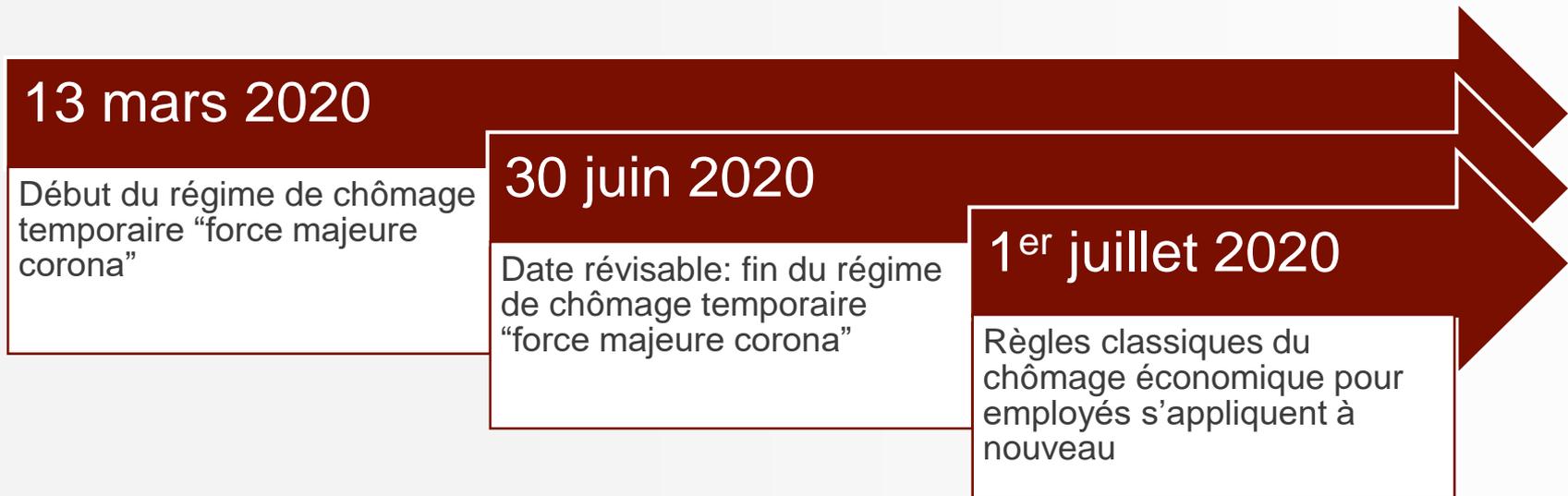
Puis-je payer un complément à l'allocation de chômage

- Complément est possible
- Exonéré d'ONSS (condition: complément)
- Fiscal: taxé comme un revenu de remplacement (PP: 26,75%)
- Intérimaires: droit au même complément



Chômage temporaire pour raisons économiques pour employés

► Timing



Chômage temporaire pour raisons économiques pour employés

► Conditions

| A partir du 1 ^{er} juillet 2020 | |
|--|--|
| Entreprise en difficulté | <p>L'entreprise doit être en difficulté.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diminution du chiffre d'affaires d'au moins 10% ✓ Diminution de la production d'au moins 10% ✓ Diminution des commandes d'au moins 10% ✓ Au moins 10% des ouvriers sont en chômage temporaire pour raisons économiques ✓ Reconnaissance par le Ministre de l'Emploi en tant qu'entreprise en difficulté sur base de circonstances imprévisibles |
| Liée par une CCT/Plan d'entreprise | Sinon, conclure une CCT d'entreprise ou établir un plan d'entreprise, sauf prolongation de la CCT 147 |
| Complément journalier par l'employeur | À déterminer dans CCT/plan entreprise mais minimum 5 EUR ou potentiellement plus si comparaison ouvriers |
| Combien de temps? | <ul style="list-style-type: none"> • Soit régime de suspension totale - maximum 16 semaines calendrier par année civile • Soit régime de suspension partielle (minimum 2 jours par semaines) - maximum 26 semaines calendrier/ année civile. |

Chômage temporaire pour raisons économiques pour employés

Etape 1 – CCT?

- À partir du 1^{er} juillet 2020: vérifier si CCT/plan existant et, à défaut conclure CCT/plan entreprise (sauf prolongation de la CCT 147)
- Si plan d'entreprise, transmission, par recommandé, au SPF ETCS

Etape 2 – preuve des difficultés

- Formulaire C106A à envoyer par recommandé à l'ONEm avec pièces justificatives + CCT/plan d'entreprise
- Le même jour, copie de la notification au CE, ou, à défaut, la DS
- Quand? Au plus tard 14 jours avant étape 3

Etape 3 – communication suspension

- Quand? Au moins 7 jours avant la suspension (jour de l'affichage non compris) – Dérogation possible
- Aux travailleurs concerné dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent. Alternative: notification écrite à chaque travailleur concerné
- ONEm informé électroniquement (www.socialsecurity.be)
- Communication au CE, ou à défaut de CE, à la DS, des causes économiques

Etape 4 –

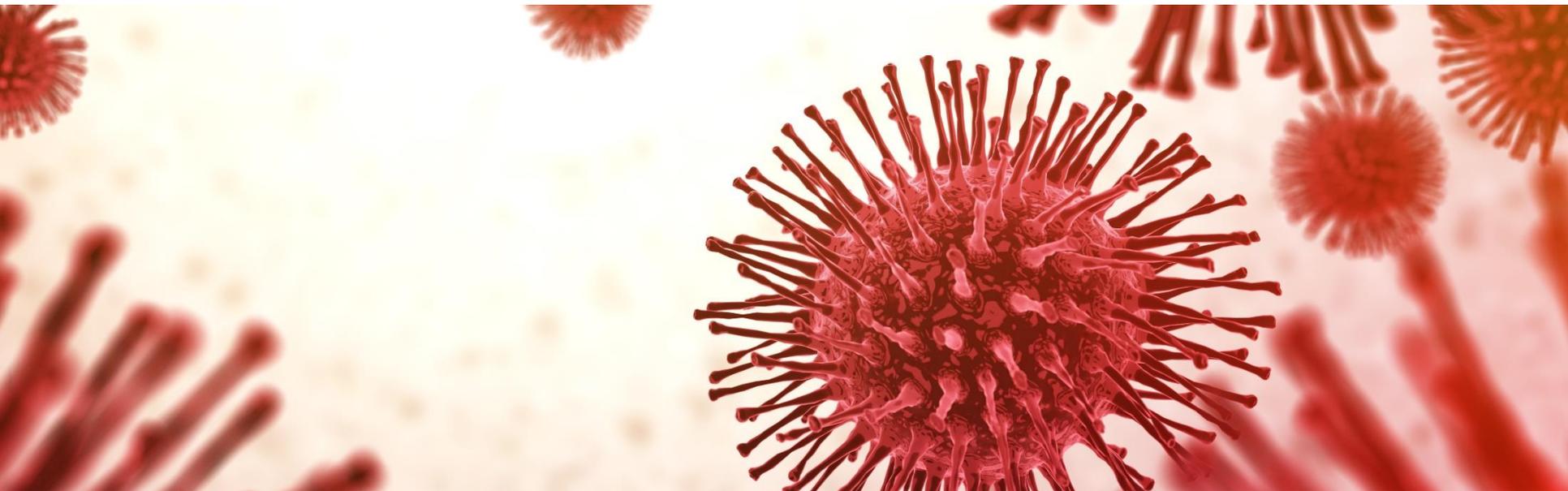
- En principe, formulaire C3.2A pour travailleur mais dispense jusqu'au 30 juin 2020
- Communication mensuelle à l'ONEm du 1^{er} jour de chômage effectif du mois pour chaque travailleur
- Déclaration "DRS scénario 2" au début du chômage et déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier

Chômage temporaire pour raisons économiques pour employés

Les différences importantes avec les ouvriers (excepté autres procédures des (sous)-secteur

| | Ouvrier | employé |
|---------------------------|---|---|
| Difficultés économiques | Toute raison "économique" qui entraîne un manque de travail peut être invoquée | Cas déterminés |
| Preuve des difficultés | Responsabilité de l'employeur | Oui – formulaire 106A |
| Combien de temps ? | <p>Suspension totale : maximum 4 semaines</p> <p>Suspension partielle :</p> <p>« Grande suspension »: max. 3 mois</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moins de 3 jours de travail / sem // moins d'1 sem. sur 2 <p>« Petite suspension »: max. 12 mois</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins 3 jours de travail / sem // au moins 1 sem. sur 2 | 16 semaines versus 26 semaines / année civile |
| Complément de l'employeur | Minimum 2 EUR | Minimum 5 EUR |

Politique de prévention versus le droit à la vie privée: quels outils et tests puis-je utiliser en tant qu'employeur?



Législation bien-être et “duty of care”

- ▶ Loi sur les contrats de travail: l’employeur doit veiller à un environnement de travail sûr – il doit agir en “bon père de famille”

- ▶ Législation bien-être: obligations pour **l’employeur**
 - Analyser les risques en fonction des activités, taille, procédures, ... propres à l’entreprise
 - Prendre les mesures nécessaires pour la protection de la santé des travailleurs au travail (primaire, secondaire et tertiaire)
 - Pas seulement dans le cadre des actuelles mesures gouvernementales!
 - En concertation avec les services de prévention internes et externes et le CPPT (DS/TR)
 - Informer les travailleurs des risques et mesures
 - Instructions et formations appropriées
 - Signalisation appropriée

- ▶ ... et pour le **travailleur**: obligation de veiller à sa propre sécurité et santé, ainsi qu’à celle de ses collègues au mieux de ses capacités et conformément aux instructions de l’employeur

Législation bien-être et “duty of care”

➤ Exemples de mesures préventives après le lock-down

- Télétravail
- Travail en équipe
- Signalisation au sol pour la distanciation sociale et la circulation à sens unique (réfectoires, usines, ...)
- Utilisation de masques buccaux et de gants
- 1 personne dans les ascenseurs
- Toilettes : respecter la distanciation
- Informations et instructions via un site web corona, des messages vidéo des affiches, ...
- Mise à disposition de gel pour les mains

➔ Checklist SPF emploi et guide Générique du Groupe des 10

Checklist SPF emploi et guide Generique Groupe des 10



Service public fédéral
Emploi, Travail
et Concertation sociale

v. 1 03/05/2020

Check-list prévention COVID-19 basée sur le Guide Générique

Entreprises :

Adresse :

COVID-19 constitue un risque professionnel sur le lieu de travail contre lequel l'employeur doit protéger les travailleurs. Ce risque doit, comme tous les autres risques, être évalué en concertation avec le service de prévention interne ou externe concerné.

La check-list reprise ci-dessous est une liste d'autocontrôle basée sur [le guide générique](#) et les principes de [la Loi sur le bien-être et le Code du bien-être au travail](#). L'encadrement des points individuels doit être effectué sur la base de ces directives.

1. Mesures générales (p. 7)

- 1.1. Une concertation régulière sur les mesures (à prendre) avec le Conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale et les travailleurs eux-mêmes (via la participation directe) est prévue.
- 1.2. On fait appel au service interne ou externe de prévention.
- 1.3. Les travailleurs reçoivent des instructions claires.
- 1.4. Une formation est prévue pour les travailleurs.
- 1.5. Un soutien psychosocial est prévu pour les travailleurs.
- 1.6. Une attention particulière est accordée aux travailleurs dont la santé est vulnérable (65+, diabète, personnes souffrant de maladies cardiaques, pulmonaires ou rénales et des personnes dont le système immunitaire est affaibli).
- 1.7. Les informations nécessaires sont mises à disposition des travailleurs et des tiers.
- 1.8. Les noms et les coordonnées des conseillers en prévention chargés de la sécurité au travail, de la médecine du travail et des aspects psychosociaux, et éventuellement les noms et coordonnées des personnes de confiance et du service externe sont repris à un endroit facilement accessible.
- 1.9. Les règles de 'distanciation sociale' sont appliquées au maximum.



Exclusive: Amazon to deploy masks and temperature checks for workers by next week

Traçage du coronavirus : comment ne pas brader la vie privée pour la santé ?

Et en Belgique ?

Chez nous, la task force coronavirus planche également sur des solutions de traçage numérique du Covid-19. Les opérateurs de téléphonie mobile ont déjà mis les [données de déplacements anonymisées](#) de leurs utilisateurs à disposition des autorités. Elles réfléchissent à aller plus loin, pour la sortie de confinement.

Ce qu'il faut savoir sur le traçage de vos déplacements post-confinement

Meijer implements daily temperature tests, health questionnaires for workers during COVID-19 crisis
New health screenings to take place at all Meijer stores

Législation bien-être et “duty of care”

- Prises de température (body scans, caméras thermiques) et tests d'immunité = test médicaux
- Restrictions juridiques:
 - **Loi sur les soins de santé du 10 mai 2015** : personnel médical qualifié
 - **Code du Bien-Être (art. I.4.13)**: contrôle de la santé uniquement sous des conditions strictes et par ou sous la responsabilité du conseiller en prévention-médecin du travail
 - **Loi du 28 janvier 2003**: examens médicaux et tests biologiques uniquement afin de vérifier l'aptitude du travailleur et formalités spécifiques (lettre recommandée 10 jours avant l'examen)

Principes généraux RGPD



- Base légale nécessaire pour traiter des données à caractère personnel
 - Intérêt légitime de l'entreprise de protéger les intérêts économique et la santé des travailleurs
 - Respect des obligations légales : loi sur le bien être au travail

- Données relatives à la santé: traitement par principe interdit sauf:
 - Consentement exprès
 - Problème: Déséquilibre dans la relation de travail
 - nécessaire dans le cadre du respect des obligations légales dans le domaine du droit du travail
 - nécessaire pour les objectifs de médecine préventive ou du travail ou de santé publique générale (traitement et conservation sous la responsabilité du médecin) sur base du droit de l'union ou du droit national
 - Loi bien-être et « duty of care »?
 - Interprétation stricte: tests uniquement si la loi le prescrit elle-même

Principes généraux RGPD

Quid en cas de traitement?

- Traitement de données minimal et proportionnalité
 - Seules les données nécessaires afin d'atteindre l'objectif

- Limitation de la conservation

- Transparence: informer le travailleur de quoi, pourquoi, et comment les données sont traitées

- Sécurité des données
 - Analyse d'impact relative à la protection des données (“AIPD”) en cas de nouvelle technologie, données particulières, traitement de données de catégories vulnérables (travailleurs)
 - Loi belge sur la protection des données : liste limitée de personne ayant accès – obligation de confidentialité

- L'employeur ne peut pas demander d'informations sur des voyages récents, contacts, symptômes
 - Devrait revenir à un médecin de l'entreprise (critique!)

- Ne pas révéler le nom des personnes infectées
 - Mais possible d'annoncer qu'un collègue est infecté
 - Le nom serait révéler trop d'information

- Tests: attention aux restrictions du droit du travail

Donc pas de tests possibles?

‣ Attendre de la législation de pouvoirs spéciaux?

- Italie: loi prévoit la possibilité de prendre la température

‣ Des tests sont possibles pour autant que

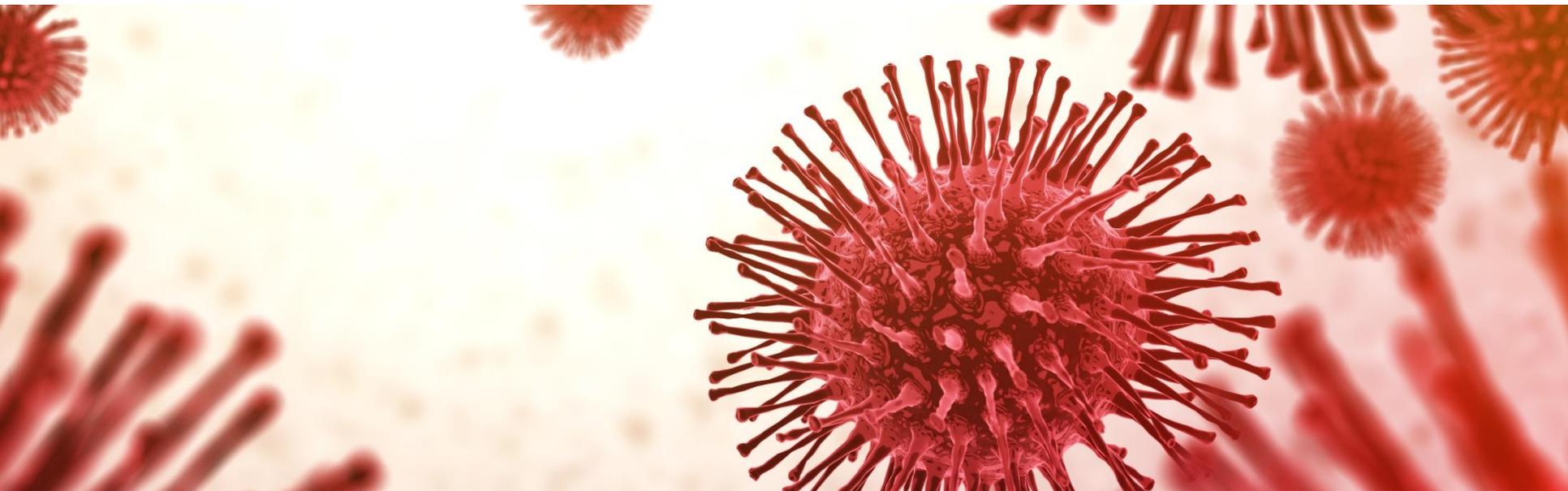
- Dans le cadre de la politique de prévention et surveillance de la santé: étendre la surveillance de la santé obligatoire?
- Documentation par des avis du conseiller interne ou externe en prévention
- Information et consultation CPPT (ou DS ou travailleurs)
- Respect maximum RGPD:
 - Information
 - Délai de conservation
 - Sécurité / limitation d'accès / obligation de confidentialité
 - Analyse d'impact relative à la protection des données (p. ex. en cas de caméras thermiques)
 - Éventuellement un contrat de sous-traitance (si un prestataire de service externe agit en tant que sous-traitant)

Quid des applications?

- Applications basées sur les données de localisation
 - Réticence en raison du traitement important des données à caractère personnel
 - Vers une société “Big Brother”
- Apps basées sur le traçage des contacts
 - Via blue tooth
 - Notification anonyme qu’il y a eu un contact avec une personne ayant été testée positive
 - L’APD a souligné l’importance d’un traitement anonyme et minimal des données



Du télétravail obligatoire à un télétravail plus étendu ?



Télétravailler après la période de lock-down



▶ Pendant le lock-down

- Le télétravail obligatoire pour toutes les fonctions appropriées dans les entreprises non essentielles
- Autant de télétravail que possible dans les entreprises essentielles
- Position SPF Emploi:
 - Pas de formalités (e-mail suffit p. ex.)
 - L'employeur a l'obligation générale de mettre le matériel à disposition et de rembourser les coûts, sauf si convenu autrement (contrairement à la position pour le télétravail occasionnel !).

Après le lock-down

- Télétravail structurel
- Télétravail occasionnel

Télétravail structurel

➤ Comment l'instaurer?

- Information et consultation préalable du CE
- Convention nécessaire

➤ Mise à disposition d'un pc et des accessoires

➤ Quelles indemnités télétravail puis-je octroyer?

- Le Fisc et l'ONSS acceptent un nombre d'indemnités forfaitaires
 - 129,48 EUR frais de bureau (petit matériel, chauffage, électricité)
 - 20 EUR par mois pour la connexion internet privée
 - 20 EUR par mois pour l'utilisation professionnelle du pc privé (si pas d'ordinateur portable à disposition)
 - Autres coûts (p. ex. téléphone) contre preuve

Télétravail occasionnel

▶ Quand?

- Exceptionnel, en cas de force majeure ou raisons personnelles

▶ Comment?

- Demande
- Refus écrit

▶ Accord sur?

- La mise à disposition éventuelle de matérielle
- Joignabilité du travailleur
- Remboursement éventuel de frais

▶ Éventuellement une policy

Contrôle & security

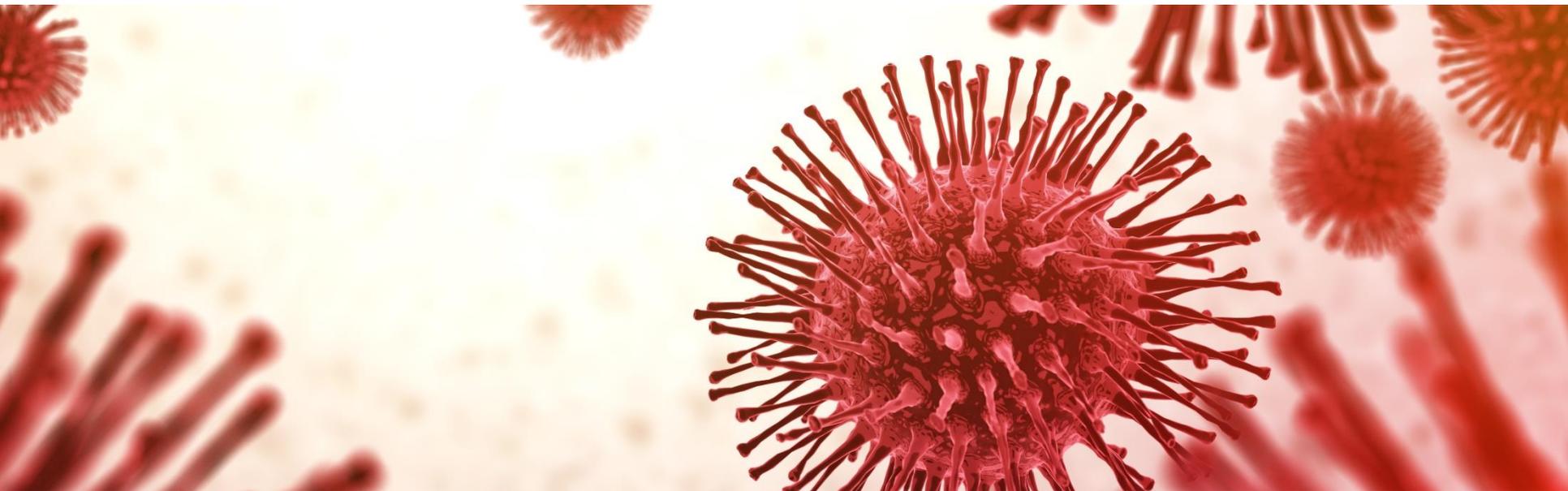
➤ Puis-je contrôler mes travailleurs?

- Droit de contrôle du travailleur vs. Droit à la vie privée du travailleur (GDPR)
- Contrôle des données d'identification autorisé dans l'intérêt justifié de l'employeur
 - Transparence: check notice vie privée
- Contrôle du contenu des e-mails et du trafic internet: règles strictes de la cct 81 d'application (nécessité d'une policy ICT)

➤ Mesures de sécurités renforcées

- GDPR : protection et assurance de la confidentialité des données personnelles
- Risque élevée de piratage, p. ex. via les apps de vidéo-conférence et outils

Les vacances peuvent-elles être reportées ?



Les vacances peuvent-elles être reportées ?

► Les jours de congé légaux ?

- Ils sont pris « de commun accord » → pas possible d'imposer la prise de ces congés, sauf :
 - Si les congés ont déjà été demandés et acceptés (il faut l'accord de l'employeur pour obtenir une « annulation ») ;
 - Si des « vacances collectives » sont fixées au niveau de l'entreprise (R.T.) ou de la commission paritaire (C.C.T).
- Respect de certaines règles : (1) une période continue de vacances d'une semaine doit être assurée ; (2) sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de 2 semaines de vacances doit être assurée entre le 01/05 et le 31/10 ; (3) pour les 'chefs de famille', les vacances octroyées de préférence pendant la période des vacances scolaires.
- Ils doivent être pris avant le 31/12 et ne peuvent pas être reportés / payés (risque de sanctions pénales, ! tolérance du contrôle des lois sociales).

Les vacances peuvent-elles être reportées ?

- ▶ Les jours de congé “extra-légaux” ?
 - Il faut vérifier ce qui est prévu au niveau de l’entreprise ou du secteur ;
 - Généralement, ils sont pris « de commun accord » entre le travailleur et l’employeur → pas possible d’imposer la prise de ces congés, sauf dans les mêmes circonstances que les congés légaux.

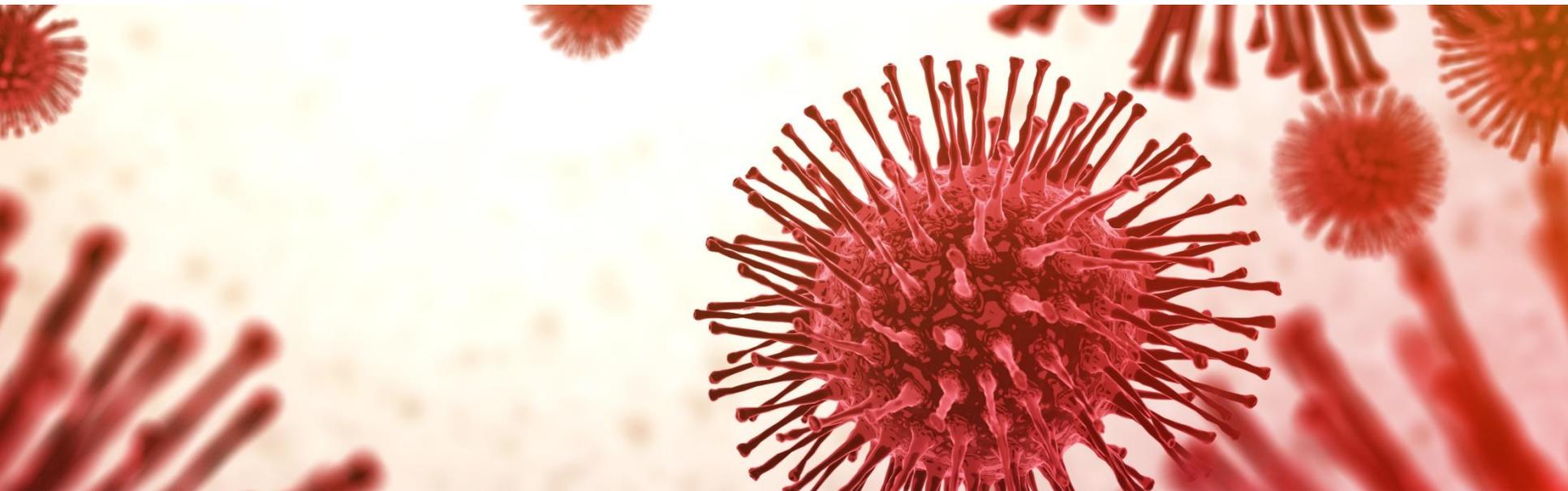
- ▶ Les repos compensatoires, les jours de RTT, *etc.* ?
 - Ces ‘congés’ doivent en principe être pris endéans une certaine période de référence (qui correspond, au maximum, à l’année calendrier, sauf exception: surcroît extraordinaire et travaux urgents pour faire face à un accident / aux machines pour un tiers) → possibilité et même obligation d’imposer la prise de ces ‘congés’ endéans la période de référence.

Les vacances peuvent-elles être reportées ?

► Quelques conseils :

- Ne pas accepter l' « annulation » des jours de congés planifiés ;
- Faire respecter les périodes de référence pour la prise des repos compensatoires et des jours autres jours de récupération du temps de travail ;
- Après le confinement, rappeler aux travailleurs que (1) les jours de congé légaux doivent être pris avant la fin de l'année, à défaut ils sont perdus ; (2) les jours de congé doivent être demandés à l'avance, de manière à permettre à l'employeur de s'organiser (certains jours de congé pourraient être 'refusés' si le bon fonctionnement de l'entreprise est mis à mal) ;
- Si le R.T. ne prévoit rien, possibilité de trouver un accord « collectif » sur le report des jours de congé extralégaux et/ou leur paiement, en fonction des besoins de l'entreprise.

Les conditions de rémunération et de travail peuvent-elles être adaptées ?



Les conditions de rémunération et de travail peuvent-elles être adaptées ?

- ▶ Sans accord du travailleur, une modification unilatérale n'est pas possible ce qui concerne :
 - Un élément contractuel pour lequel aucune clause de modification n'est prévue ;
 - Un élément essentiel (fonction, rémunération, horaire et lieu de travail), en l'absence de toute mention contraire dans le contrat de travail (mais ! article 25 LCT).

- ▶ L'accord du travailleur peut être obtenu individuellement (par avenant au contrat de travail) ou collectivement (par une C.C.T. d'entreprise).

- ▶ Exemples : non-paiement / report de la rémunération variable, décision de ne pas convertir le bonus annuel en warrants si aucune offre formelle n'a déjà été faite, adaptation temporaire de la fonction, flexibilité du temps de travail (voy. point précédent), etc.

- ▶ Formes de rémunération alternative ?

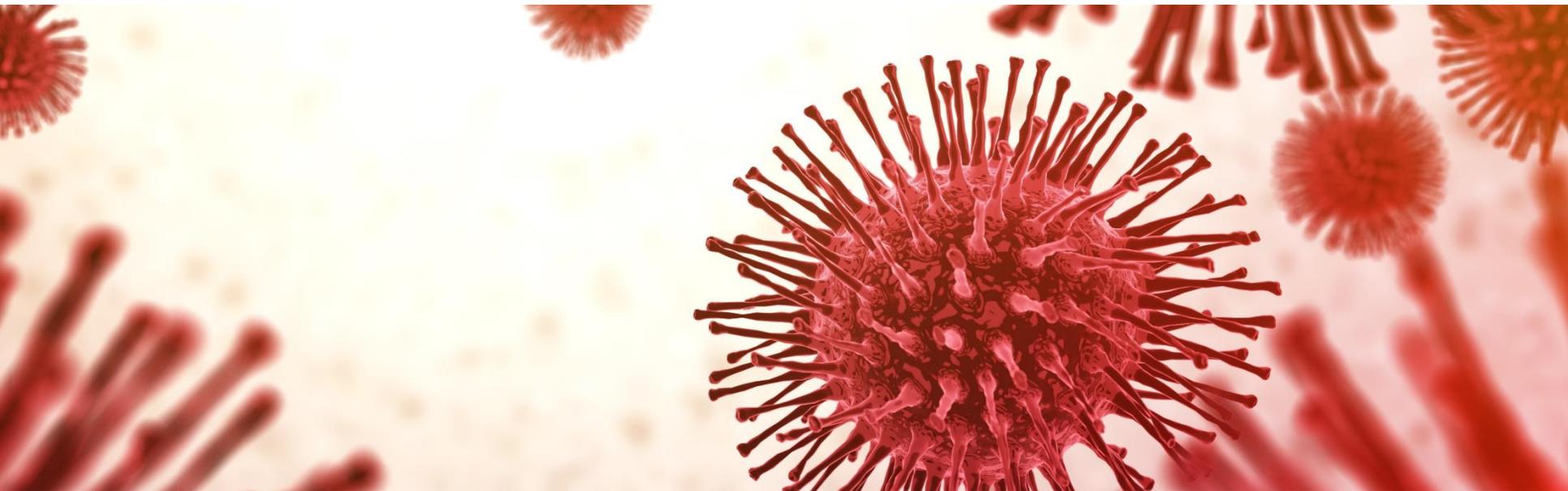
- ▶ Information (et consultation) des organes sociaux.

Les conditions de rémunération et de travail peuvent-elles être adaptées ?

► Quelques conseils :

- Examiner systématiquement le contrat de travail et les autres sources de droit au niveau du secteur et de l'entreprise (polices, usages, *etc.*) ;
- Respecter la hiérarchie des sources ;
- Vérifier s'il faut informer (et consulter) le conseil d'entreprise et/ou la délégation syndicale de la modification des conditions de rémunération et de travail ;
- S'il y a modification importante d'un élément essentiel ou d'un élément contractuellement convenu, obtenir l'accord des travailleurs concernés, individuellement ou collectivement.

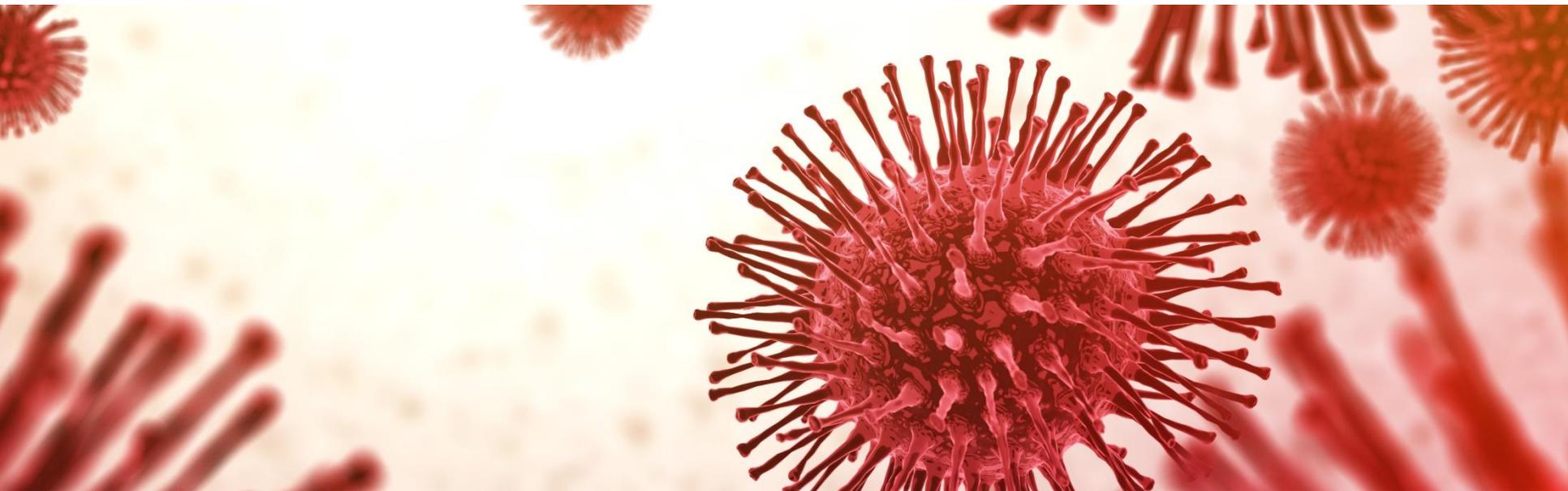
Report de la procédure d'élections sociales



Report de la procédure d'élections sociales

- ▶ Suspension de la procédure au jour X + 35
- ▶ Calendrier “reprendra” au jour X+36.
 - Communications éventuellement faites à l'ancien jour X+36 » sont nulles
 - Nouvelle date du jour X + 36 dépendra du nouveau jour Y
- ▶ Nouvelle période de vote proposée par le CNT: 16 novembre 2020 au 29 novembre 2020

Points d'attention cas de réorganisation



Quelques points d'attention en cas de réorganisation

- Stratégie de sortie: quid si les licenciements ne peuvent être évités?
- Aucune interdiction de licenciement liée au chômage temporaire
- Maintien des règles ordinaires:
 - Préavis / Indemnités compensatoires de préavis;
 - Motivation du licenciement / licenciement manifestement déraisonnable
 - Vérifier les seuils licenciement collectif / fermeture d'entreprise
 - Vérifier les dispositions sectorielles
 - Procédures de licenciement
 - Licenciements multiples
 - Information et consultation en cas de « modifications de structure » (CCT n° 9)

Quelques points d'attention en cas de réorganisation

► Définitions et seuils

- Licenciement collectif : au cours d'une période de 60 jours, licenciement notifié à :
 - 10 travailleurs ou + si entreprise (=UTE/division) compte entre 20 et 100 travailleurs;
 - 10 % des travailleurs ou + si entreprise compte entre 100 et 300 travailleurs;
 - 30 travailleurs ou + si entreprise compte 300 travailleurs ou plus.
- Fermeture d'entreprise (=UTE/division):
 - Cessation définitive de l'activité principale
 - Nombre de travailleurs tombe en deçà d'1/4 du nombre de travailleurs qui étaient occupés en moyenne au cours des quatre trimestres précédents

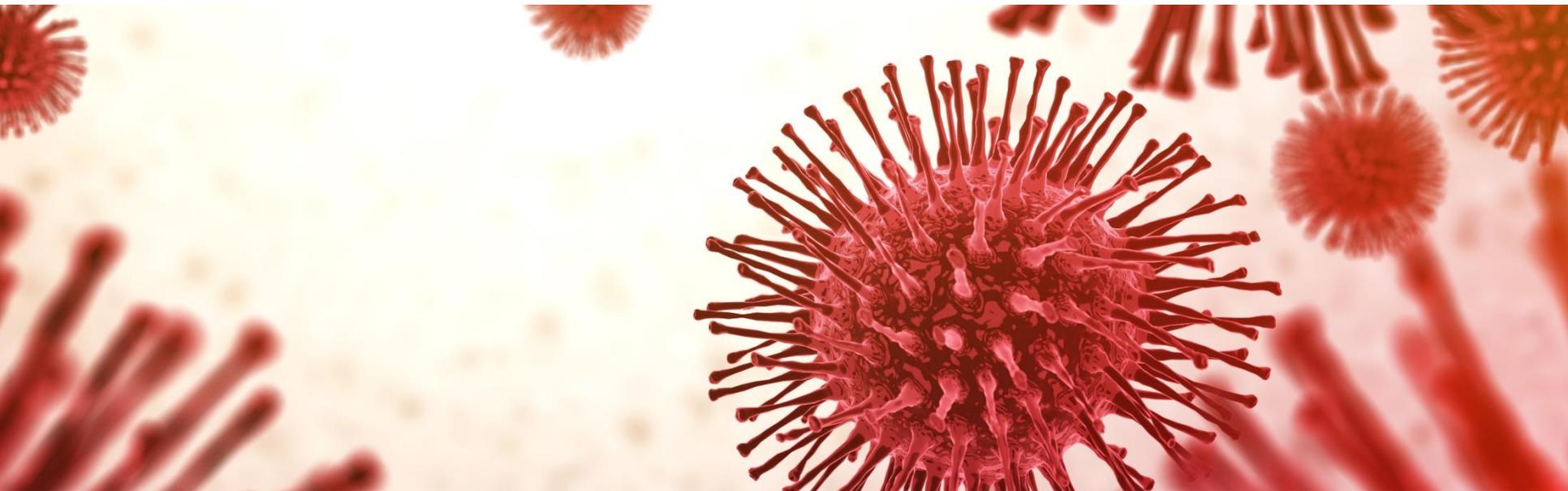
! Respect d'une procédure spéciale d'information et de consultation (Loi Renault)

Quelques points d'attention en cas de réorganisation

➤ Modification des conditions de travail

- Accord des travailleurs (cfr *supra*)
- Information et/ou consultation du CE
 - Événements susceptibles d'entraîner des conséquences importantes pour l'entreprise;
 - Projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail;
 - Modification de la structure de l'entreprise

Conclusions finales



Tips & tricks

- Suivez de près les évolutions (la législation change rapidement!)
- Respecter scrupuleusement les mesures et recommandations du gouvernement
- Développez votre propre stratégie de sortie
 - Plan de prévention en concertation avec les services de prévention internes et externes et le CPPT (attention à la protection des données)
 - Flexibilité et temps de travail
 - Recherchez des formes alternatives de rémunération
 - Si cela est inévitable : préparation de la réorganisation

Communiquez à temps avec votre personnel !

Contact



Florence Sine

Avocat - Collaboratrice Senior

florence.sine@claeysengels.be

T +32 2 761 47 42

Partners with you ●