

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 avril 2020

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**concernant la prise de mesures de
relance sociales dans le cadre de la crise
du coronavirus**

(déposée par M. Jan Spooren et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 april 2020

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende sociale relancemaatregelen
naar aanleiding van
de coronacrisis**

(ingediend door de heer Jan Spooren c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de résolution appelle le gouvernement fédéral à prendre plusieurs mesures sociales complémentaires, dans le cadre de la crise du coronavirus, en vue de soutenir les organisations et les entreprises qui ont continué à exercer totalement ou partiellement leurs activités, ou qui souhaitent les relancer, ainsi que les travailleurs touchés (ou qui risquent d'être touchés) par la crise du coronavirus.

Ces derniers jours et ces dernières semaines, le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux ont déjà pris plusieurs mesures sociales dans le cadre de la crise du coronavirus.

D'une part, ces mesures visent à soutenir les entreprises et les commerces dont l'activité a fortement diminué, ou cessé, en raison de la crise du coronavirus, par suite de l'arrêt obligatoire de certaines activités (par exemple certains commerces proposant des produits et des services non essentiels), ou de la baisse de la demande, ou pour des motifs logistiques (pièces détachées non livrées ou livrées en retard, etc.).

Exemples de mesures d'aide sociale destinées aux entreprises et aux commerces:

- assouplissement et simplification des régimes de chômage temporaire pour les entreprises et les commerces employant des travailleurs salariés;

- élargissement et assouplissement du droit passerelle pour les indépendants;

- report de paiement des cotisations ONSS et du pré-compte professionnel au travers d'un plan d'apurement;

- ...

D'autre part, des mesures ont aussi été prises en faveur du groupe important de travailleurs temporairement mis au chômage. Ces mesures visent à limiter, autant que possible, les pertes de revenus de ces travailleurs temporairement mis au chômage.

Quelques exemples de mesures d'aide destinées aux travailleurs en chômage temporaire:

- augmentation de l'allocation de chômage temporaire à 70 %;

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Deze resolutie roept de federale regering op om een aantal aanvullende sociale maatregelen te nemen in het kader van de coronacrisis ter ondersteuning van organisaties en bedrijven die nog geheel of gedeeltelijk hun activiteiten hebben gehandhaafd of willen heropstarten, alsook voor werknemers die getroffen zijn (of dreigen getroffen te worden) door de coronacrisis.

In de voorbije dagen en weken werden reeds diverse sociale maatregelen genomen door de federale en regionale regeringen in het kader van de coronacrisis.

Deze maatregelen waren enerzijds gericht op de ondersteuning van bedrijven en handelszaken die hun activiteiten omwille van de coronacrisis drastisch zagen terugvallen of wegvallen ten gevolge van een verplichte stopzetting van activiteiten (vb. bepaalde handelszaken met niet essentiële producten en diensten) of omwille van een verminderde vraag of logistieke reden (vb. onderdelen komen niet meer of later toe).

Enkele voorbeelden van sociale ondersteuningsmaatregelen voor bedrijven en handelszaken:

- versoepeling en vereenvoudiging van systemen van tijdelijke werkloosheid voor bedrijven en handelszaken met werknemers;

- uitbreiding en versoepeling van het overbruggingsrecht voor zelfstandigen;

- uitstel van betaling van RSZ en bedrijfsvoorheffing via een afbetalingsplan;

- ...

Anderzijds waren er ook maatregelen ter ondersteuning van de grote groep werknemers die op tijdelijke werkloosheid werden gezet. Deze maatregelen waren erop gericht het inkomensverlies van die tijdelijk werklozen zo beperkt mogelijk te houden.

Enkele voorbeelden van steunmaatregelen voor tijdelijk werklozen:

- verhoogde tijdelijke werkloosheidsuitkering van 70 %;

— supplément de 5,63 euros/jour en cas de chômage temporaire;

— intervention de 202,68 euros/mois dans la facture d'eau et d'énergie en Flandre;

— ...

Problématique

Il est inimaginable que certaines activités et certains services essentiels ne soient pas assurés au cours des jours et des semaines à venir. Les soins de santé, la chaîne alimentaire de la production jusqu'aux magasins, l'enlèvement des déchets ménagers, le maintien de l'ordre public ou les services d'incendie, pour ne citer que quelques exemples, sont autant de services et d'activités qui doivent absolument être assurés.

Aujourd'hui, ces institutions et ces entreprises productrices sont confrontées à une charge de travail bien plus importante qu'en temps normal, ce qui signifie aussi que leurs salariés travaillent souvent plus d'heures qu'en temps normal, voire effectuent des heures supplémentaires. De plus, ces employeurs sont souvent à la recherche de travailleurs supplémentaires, travailleurs qui sont toutefois difficiles à trouver bien que plus d'un million de personnes aient été temporairement mises au chômage.

En outre, nous souhaitons que le tissu économique existant soit préservé autant que possible, et il convient par ailleurs de soutenir d'autres entreprises et d'autres institutions qui peuvent continuer à exercer leurs activités ou souhaitent les relancer en combinant le télétravail et/ou des activités conformément aux règles de distanciation sociale.

Or, à l'heure actuelle, peu de mesures d'accompagnement ont été prises pour les entreprises et les services qui souhaitent continuer à exercer leurs activités ou les relancer dans ces circonstances difficiles. Le même constat s'applique aux travailleurs employés par ces entreprises et qui assurent ces services.

La présente proposition de résolution demande au gouvernement de prendre cinq mesures sociales concrètes pour soutenir ces entreprises et leurs travailleurs.

— aanvullend supplement van 5,63 euro/dag bij tijdelijke werkloosheid;

— tegemoetkoming in de EGW-factuur van 202,68 euro/maand;

— ...

Probleemstelling

Het kan niet de bedoeling zijn dat in de komende dagen en weken essentiële diensten en activiteiten stilvallen. De gezondheidszorg, de voedselketen van productie tot in de winkel, de huisvuilophaling, de handhaving van de openbare orde, de brandweer, ... zijn maar enkele voorbeelden van diensten en activiteiten die absoluut moeten gehandhaafd blijven.

Vandaag worden deze instellingen en productiebedrijven geconfronteerd met een pak meer werk dan in normale omstandigheden het geval is. Dat betekent ook dat hun werknemers vaak meer uren of zelfs overuren presteren. En het betekent ook dat ze vaak op zoek zijn naar extra arbeidskrachten – arbeidskrachten die ze, ondanks het feit dat meer dan één miljoen mensen tijdelijk werkloos werden gezet, moeilijk vinden.

Daarnaast willen we ook het bestaande economisch weefsel zo min mogelijk ontwrichten. Ook andere bedrijven en instellingen, die verder kunnen werken of die willen heropstarten via een combinatie van thuiswerk en/of werk waarbij de 'social distancing'-regels kunnen gehandhaafd worden, moeten worden ondersteund.

Vandaag zijn er weinig begeleidingsmaatregelen voor de bedrijven en diensten die in deze moeilijke omstandigheden verder blijven werken of zullen heropstarten. *Idem* voor de werknemers werkzaam in die bedrijven en diensten.

Met deze resolutie willen we de regering oproepen om vijf concrete sociale maatregelen te nemen om deze bedrijven en haar werknemers te ondersteunen.

Mesures proposées

1. Les règles seront assouplies afin que les travailleurs qui risquent d'être temporairement mis au chômage puissent être mis à la disposition d'autres entreprises et d'autres institutions qui manquent de personnel

Contrairement à la situation en vigueur dans de nombreux pays, la règle de base applicable en Belgique est l'interdiction de la "mise à disposition" de personnel (art. 31, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987).

Cette règle de base prévoit plusieurs exceptions, moyennant le respect de certaines conditions, pour:

1. le travail intérimaire;
2. la mise à disposition moyennant l'avertissement préalable du Contrôle des lois sociales par l'utilisateur:
 - soit dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;
 - soit en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière;
3. la mise à disposition moyennant une autorisation préalable donnée à l'employeur par le Contrôle des lois sociales après la conclusion d'un accord sur ce point entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Dans tous ces cas, la mise à disposition ne peut avoir qu'une durée limitée.

Les travailleurs mis à disposition ont par ailleurs droit aux mêmes rémunérations, indemnités et avantages que les travailleurs qui exercent des fonctions identiques au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Ces deux dernières exceptions sont rigides, complexes et paternalistes. Elles ne sont donc pas souvent utilisées en pratique. Ces exceptions ne permettent pas non plus à un travailleur individuel de prendre lui-même l'initiative de changer temporairement d'environnement de travail, sauf s'il demande et obtient un congé sans solde.

La seule exception à l'interdiction de mise à disposition qui connaît un certain succès est celle du travail intérimaire. Cette solution ne s'adresse toutefois pas aux travailleurs qui sont encore engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Voorgestelde maatregelen

1. De regels worden versoepeld om werknemers die dreigen tijdelijk werkloos te worden gesteld, ter beschikking te stellen aan andere bedrijven en instellingen met personeelsbehoeftes

In tegenstelling tot heel wat andere landen is de basisregel in België dat er een verbod is op 'terbeschikkingstelling' van personeel (art. 31, § 1, wet van 24 juli 1987).

Op die basisregel zijn, mits het respecteren van een aantal voorwaarden, een aantal afwijkingen:

1. uitzendarbeid;
2. via een voorafgaande verwittiging van het Toezicht op de Sociale Wetten door de gebruiker:
 - hetzij in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
 - hetzij met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen;
3. via een voorafgaande toestemming gegeven aan de werkgever door het Toezicht op de Sociale Wetten na een akkoord daartoe tussen de sociale partners bij de gebruiker.

In alle uitzonderingsgevallen mag de terbeschikkingstelling slechts van beperkte duur zijn.

Verder hebben de ter beschikking gestelde werknemers recht op dezelfde lonen, vergoedingen en voordelen als die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies uitoefenen in de onderneming van de gebruiker.

De twee laatste uitzonderingen zijn rigide, complex en betuttelend, waardoor ze in de praktijk weinig worden aangewend. Deze uitzonderingen maken het evenmin mogelijk dat een individuele werknemer zelf initiatief neemt om eens tijdelijk andere werkklucht op te snuiven, tenzij deze werknemer verlof zonder wedde vraagt en krijgt.

De enige wel succesvolle uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling is uitzendarbeid, maar deze oplossing richt zich niet op werknemers die nog verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Ces règles rigides obligent bon nombre d'entreprises et d'institutions à mettre temporairement des travailleurs au chômage alors qu'un grand nombre d'entreprises et d'institutions souhaitent à recruter du personnel supplémentaire mais n'en trouvent pas.

En assouplissant l'interdiction de mise à disposition, nous pourrions soutenir ces secteurs, ainsi que les entreprises qui, durant la crise du coronavirus, chercheront à renforcer leurs effectifs. Parallèlement, cette mesure permettra de limiter le nombre de travailleurs en chômage temporaire.

Aujourd'hui, de nombreux employeurs sont disposés à aider leurs homologues en grande difficulté et de nombreux travailleurs actuellement en chômage temporaire sont prêts à travailler dans d'autres entreprises et dans d'autres institutions comme les établissements de soins, les grands magasins, la logistique, etc., tout ceci pour que les services essentiels continuent à être assurés!

Pour l'assouplissement de l'interdiction de la mise à disposition, nous nous inspirons de la proposition de loi DOC 55 0587/001 du 15 octobre 2019 organisant la mise à disposition (MAD) du personnel pour motif d'"emploi convenable".

- L'initiative de la mise à disposition peut émaner du travailleur ou de l'employeur.

- La mise à disposition n'est possible que si le travailleur et les deux employeurs (employeur qui met le travailleur à disposition et employeur qui le prend à son service) parviennent à un accord.

- Une convention de partenariat MAD est établie entre les deux employeurs et prévoit les principaux éléments de la mise à disposition. Il s'agit d'une forme de convention-cadre de droit civil qui mentionne au moins les éléments suivants:

- la fonction dans laquelle le travailleur sera occupé;
- les conditions de rémunération et de travail de la fonction;
- les éventuels suppléments ou primes;
- le lieu de travail;
- la partie (ou les parties) chargé(es) de l'administration des salaires et traitements;

Deze rigide regels zorgen ervoor dat tal van bedrijven en instellingen mensen op tijdelijke werkloosheid zetten terwijl tal van andere bedrijven en instellingen zoeken naar extra mensen maar deze niet kunnen vinden.

Door het verbod op terbeschikkingstelling te versoepelen kunnen we deze sectoren en bedrijven die vandaag in de coronacrisis op zoek zijn naar extra helpende handen ondersteunen. Tegelijk zorgen we ervoor dat het aantal tijdelijk werklozen hiermee kan beperkt worden.

Er zijn vandaag tal van werkgevers bereid om collega-werkgevers uit de nood te helpen. Er zijn ook tal van werknemers, die vandaag in tijdelijke werkloosheid werden geplaatst, bereid om bij te springen in bedrijven en instellingen zoals zorgbedrijven, warenhuizen, logistiek,... En dat alles om de essentiële dienstverlening draaiende te houden!

Voor die versoepeling van het verbod op terbeschikkingstelling inspireren we ons op het wetsvoorstel DOC 55 0587/001 van 15 oktober 2019 houdende de terbeschikkingstelling (TBS) van personeel omwille van motieven "passend werk".

- Zowel werknemer als werkgever kunnen voorstellen om tot een TBS over te gaan.

- Terbeschikkingstelling vindt slechts plaats wanneer werknemer en beide werkgevers (werkgever die ter beschikking stelt en werkgever die zal te werk stellen) akkoord gaan.

- Er wordt een TBS-partnerovereenkomst gemaakt tussen de twee werkgevers met de belangrijkste afspraken van tewerkstelling. Dit is een soort van burgerrechtelijke raamovereenkomst die minimaal de volgende gegevens bevat:

- de functie waarin de werknemer zal worden tewerkgesteld bij de TBS-werkgever;
- de loon- en arbeidsvoorwaarden van de functie;
- eventuele toeslagen of bijpassingen;
- de plaats van tewerkstelling;
- de partij of partijen die zullen instaan voor de loon- en weddeadministratie;

– la durée prévue et les modalités de prolongation des contrats de travail MAD conclus en exécution de la convention de partenariat MAD.

Conformément aux dispositions de la convention de partenariat MAD, un ou plusieurs contrats de travail MAD sont conclus entre le travailleur mis à disposition et l'employeur MAD.

2. Les travailleurs temporairement mis au chômage en raison de la crise du coronavirus seront autorisés à travailler à temps partiel auprès d'un autre employeur tout en conservant leurs allocations

Parallèlement à l'assouplissement de l'interdiction de la mise à disposition, nous demandons aussi que les travailleurs temporairement mis au chômage en raison de la crise du coronavirus puissent travailler à temps partiel, durant une période limitée dans le temps, auprès d'un autre employeur. Toute heure supplémentaire prestée donnera obligatoirement droit à une augmentation des revenus nets qui s'ajoutera à l'allocation de chômage temporaire et il ne sera pas porté atteinte aux avantages liés à l'allocation de chômage temporaire. Une cotisation ONSS compensatoire justifie le cumul de l'allocation et de la rémunération. En outre, le cumul de l'allocation de chômage temporaire et de la rémunération perçue n'excédera pas, en principe, la rémunération perçue par les travailleurs qui ont continué à travailler dans une fonction similaire sans avoir été temporairement mis au chômage.

Pour la mise en œuvre technique de cette mesure de crise temporaire, nous nous inspirons de la proposition de loi DOC 55 0588/001 du 15 octobre 2019 instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle. Bien que le contexte et la finalité de cette proposition de loi diffèrent de ceux de la présente proposition relative à la crise du coronavirus, ses dispositions techniques peuvent, moyennant quelques ajustements ciblés, être reprises:

- régime limité aux travailleurs en chômage temporaire;
- régime limité dans le temps, à savoir à la durée de la crise du coronavirus;
- application limitée à 84 heures par mois au maximum (soit à plus ou moins un mi-temps);
- rémunération plafonnée à 21 euros/heure (équivalente au salaire moyen);
- la technique est calquée sur celle des flexijobs et des emplois d'intégration professionnelle: une convention-cadre est conclue entre l'employeur et le

– de la durée prévue et les modalités de prolongation des contrats de travail MAD conclus en exécution de la convention de partenariat MAD.

Met respect van de afspraken gemaakt in de TBS-partnerovereenkomst worden één of meerdere TBS-arbeidsovereenkomsten gesloten tussen de werknemer die ter beschikking wordt gesteld en de TBS-werkgever.

2. Werknemers in tijdelijke werkloosheid omwille van de coronacrisis wordt toegestaan deeltijds te gaan werken bij een andere werkgever met behoud van uitkering

Parallel aan het versoepelen van het verbod op terbeschikkingstelling vragen we ook, maar dan beperkt in de tijd, werknemers in tijdelijke werkloosheid omwille van de coronacrisis toe te laten om deeltijds bij een andere werkgever te gaan werken. Elk bijgewerkt uur levert gegarandeerd netto meer inkomsten op bovenop de tijdelijke werkloosheidsuitkering, en ook de flankerende voordelen van de tijdelijke werkloosheidsuitkering wordt nooit geraakt. Een compenserende RSZ-bijdrage rechtvaardigt de combinatie van uitkering en loon. En de combinatie van de tijdelijke werkloosheidsuitkering en het verdiende loon zal in principe niet hoger uitvallen dan het loon van diegenen die in een gelijkaardige functie zijn blijven werken zonder tijdelijke werkloosheid.

Voor de technische uitwerking van deze tijdelijke crisismaatregel inspireren we ons op het wetsvoorstel DOC 55 0588/001 van 15 oktober 2019 tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs. De context en finaliteit van het wetsvoorstel inzake arbeidsintegratiejobs verschilt weliswaar van de coronacrisis maar de techniciteit kan, mits een aantal doelgerichte aanpassingen, wel worden overgenomen:

- stelsel beperkt tot werknemers in tijdelijke werkloosheid;
- stelsel beperkt in de tijd, namelijk de duur van de coronacrisis;
- maximum van 84 uren per maand (equivalent aan ca. halftijds);
- maximum van 21 euro/uur (equivalent aan mediumloon);
- de techniek is die van de flexijobs & arbeidsintegratiejobs: er wordt een raamovereenkomst gesloten tussen werkgever en werknemer en voor de effectieve

travailleur et, pour les prestations effectives, un contrat de travail est chaque fois conclu en exécution de cette convention-cadre;

- s'il s'agit de contrats de travail verbaux, la déclaration Dimona préalable a valeur de confirmation écrite;

- seules les prestations effectives sont rémunérées;

- l'allocation de chômage est maintenue mais la rémunération du travailleur fait l'objet d'une retenue de 30 % du titre de cotisation ONSS compensatoire. Cette cotisation sert à compenser le maintien de l'allocation de chômage;

- l'employeur paie pour sa part des cotisations sociales de 25 % sur les rémunérations brutes;

- le revenu imposable correspond à la rémunération brute après la déduction de la cotisation ONSS compensatoire de 30 %. Ce revenu imposable est soumis au régime actuellement applicable au travail occasionnel dans l'horeca, c'est-à-dire qu'il est normalement imposable mais à 33 % au maximum.

Chaque heure de travail prestée dans le cadre de cette mesure garantira donc la perception d'au moins 46,9 % nets de la rémunération supplémentaire gagnée. Un travailleur engagé sous ce régime pour 84 heures au maximum à raison de 21 euros de l'heure pourra ainsi gagner, au maximum, 827 euros nets supplémentaires, soit 46,9 % de 1 764 euros. Pour l'État, les recettes s'élèveront à 1 378 euros (441 euros de cotisations de la part de l'employeur + 937 euros de cotisations ONSS et d'impôts sur les revenus du travailleur), soit à un montant équivalent à l'allocation de chômage temporaire versée.

3. Le nombre d'heures supplémentaires pouvant bénéficier d'un régime fiscal avantageux sera porté de 180 à 360 heures pour les entreprises et les institutions qui continuent ou doivent continuer à exercer leurs activités durant la crise du coronavirus

Depuis le 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020, tout travailleur salarié peut se faire payer jusqu'à 180 heures supplémentaires par an à un taux fiscallement avantageux aussi bien pour lui-même que pour son employeur.

Les avantages prévus pour les travailleurs et les employeurs sont les suivants:

prestaties wordt er telkens een arbeidsovereenkomst gesloten in uitvoering van die raamovereenkomst;

- als dat mondelinge arbeidsovereenkomsten zijn, dan geldt de voorafgaandelijke dimona-aangifte als schriftelijke bevestiging;

- er wordt enkel loon uitbetaald voor de effectieve prestaties;

- de werkloosheidsuitkering wordt behouden maar op het loon van de werknemer wordt een compenserende RSZ-bijdrage van 30 % afgehouden. Die compenserende bijdrage dient als compensatie voor het behoud van de werkloosheidsuitkering;

- de werkgever betaalt ook 25 % werkgeversbijdrage op de brutolonen;

- het belastbaar inkomen is het brutoloon na aftrek van de 30 % compenserende RSZ-bijdrage. Het belastbaar inkomen wordt onderworpen aan het huidig regime van gelegenheidswerk in de horeca, namelijk normaal belastbaar maar met een maximum van 33 %.

Ieder uur werken via deze maatregel garandeert dus een netto van minimum 46,9 % van het extra verdiende loon. Maximaal kan dat voor de werknemer 827 euro netto extra opleveren voor iemand die de maximale 84 uren aan 21 euro per uur werkt. Dat is 46,9 % van 1 764 euro. Voor de overheid bedragen de inkomsten 1 378 euro (441 euro werkgeversbijdrage + 937 euro RSZ en belastingen werknemer) of een bedrag equivalent aan de uitbetaalde tijdelijke werkloosheidsuitkering.

3. Het aantal fiscaalvriendelijk uit te betalen overuren wordt verhoogd van 180 naar 360 uren voor bedrijven en instellingen die actief blijven of moeten blijven tijdens deze coronacrisis

Sinds 1 januari 2019 en tot en met 31 december 2020 kan een werknemer per jaar 180 gepresteerde overuren presteren laten uitbetalen aan een fiscaal gunstiger tarief en dit zowel voor de werknemer als de werkgever.

Er is een voordeel voor zowel de werknemer als werkgever:

- d'une part, une réduction d'impôt est prévue pour les travailleurs qui effectuent des heures supplémentaires pour lesquelles ils doivent payer un supplément légal;

- d'autre part, l'employeur ne doit pas verser au fisc une partie du précompte professionnel dû sur ces heures supplémentaires.

L'employeur est dispensé du versement du précompte professionnel à raison de 32,19 % pour les heures supplémentaires prestées, calculées sur la base du salaire horaire brut normal, lorsque le sursalaire accordé pour les heures supplémentaires est de 20 % et à raison de 41,25 % lorsque le sursalaire est de 50 % ou 100 %.

Quant au travailleur, il bénéficie d'une réduction des retenues à hauteur de 66,81 % pour les heures supplémentaires prestées (calculées sur la base de la rémunération horaire brute) lorsque le sursalaire accordé pour les heures supplémentaires est de 20 %, et de 57,55 % lorsque le sursalaire accordé pour les heures supplémentaires est de 50 % ou 100 %.

Aujourd'hui, le plafond relatif à cette mesure a déjà été porté à 360 heures pour le secteur horeca. Nous proposons, à titre de mesure de crise, de généraliser ce passage à 360 heures à tous les travailleurs des secteurs privé et public jusqu'au 31 décembre 2020. Ce sera un ballon d'oxygène pour ces secteurs et ces institutions, ainsi que pour ces travailleurs, qui doivent aujourd'hui effectuer de très nombreuses prestations supplémentaires exceptionnelles dans le cadre de la crise du coronavirus.

4. Toutes les absences justifiées pour cause de maladie dues à l'épidémie de coronavirus seront considérées comme relevant du chômage temporaire pour force majeure

L'une des mesures de crise déjà prises vise à appliquer avec souplesse la notion de "chômage temporaire pour force majeure":

"Depuis le 13.03.2020 (et pendant la durée des mesures de protection imposées par les autorités), la notion de 'force majeure' est appliquée avec souplesse et les situations de chômage temporaire imputables au Coronavirus peuvent toutes être considérées comme du chômage temporaire pour force majeure, y compris lorsqu'il est, par exemple, malgré tout encore possible de travailler certains jours.

Exemples de situations dans lesquelles votre employeur peut vous mettre en chômage temporaire pour force majeure: (...) Vous avez séjourné dans un pays touché par le Coronavirus. Une fois rentré en Belgique, vous

- enerzijds is er een belastingvermindering voor werknemers die overuren presteren waarvoor ze een wettelijke toeslag moeten betalen;

- anderzijds moet de werkgever een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing voor deze overuren niet doorstorten aan de fiscus.

De werkgever moet 32,19 % op de gepresteerde overuren, gemeten aan het normale bruto uurloon, niet doorstorten wanneer de overurentoeslag 20 % bedraagt, en 41,25 % wanneer de overurentoeslag 50 % of 100 % bedraagt.

De werknemer verkrijgt een vermindering van inhoudingen ten belope van 66,81 % op de gepresteerde overuren, gemeten aan het normale bruto uurloon, indien de overurentoeslag 20 % bedraagt, en 57,55 % indien de overurentoeslag 50 % of 100 % bedraagt.

Vandaag is die regeling al opgetrokken voor de horeca tot 360 uren. We stellen voor die 360 uren als crisismaatregel te veralgemenen voor alle werkenden in de private en publieke sector tot en met 31 december 2020. Op die manier geven we zuurstof aan die sectoren en instellingen, alsook hun werknemers, die vandaag in de coronacrisis heel wat exceptioneel extra werk moeten verrichten.

4. Alle gewettigde afwezigheden ziekte ten gevolge van de corona-epidemie worden aanzien als Tijdelijke Werkloosheid Overmacht

Een reeds genomen crisismaatregel is de flexibele erkenning van tijdelijke werkloosheid overmacht:

"Vanaf 13/03/2020 (en voor de duur van de beschermende maatregelen opgelegd door de overheid) wordt een soepele toepassing van het begrip "overmacht" aanvaard en kunnen alle situaties van tijdelijke werkloosheid die te wijten zijn aan het coronavirus, worden beschouwd als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, ook indien er bijvoorbeeld toch nog op bepaalde dagen kan worden gewerkt.

Voorbeelden van situaties waarin uw werkgever u tijdelijk werkloos wegens overmacht kan stellen, zijn: (...) U verbleef in een land getroffen door het coronavirus waarna u bij uw terugkeer in België door een bevoegde

avez été mis en quarantaine par une instance ou une autorité compétente et il ne vous a pas été possible de reprendre le travail auprès de votre employeur à la date prévue; (...)

C'est toujours votre employeur qui décide vous mettre en chômage temporaire.

La force majeure ne requiert pas la fermeture totale de l'entreprise. Dans la pratique, cela signifie que certains travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire et d'autres pas. Les travailleurs peuvent aussi alterner jours de chômage temporaire et jours de travail.”¹

Cela signifie *de facto* que les travailleurs exposés à un risque de contagion sont mis en chômage temporaire pour force majeure et aussi que les travailleurs qui sont d'abord mis en chômage temporaire, puis qui contractent le coronavirus, restent au chômage temporaire.

Toutefois, les employeurs qui font des efforts pour maintenir leurs travailleurs au travail autant que possible dans le respect des règles de sécurité (distanciation sociale, moyens de protection, etc.) risquent de devoir prendre en charge les frais de maladie en totalité (pour les employés) ou en partie (pour les ouvriers), durant le premier mois, en vertu des dispositions légales relatives au salaire garanti. Or, ces dispositions sont inéquitables et risquent d'inciter les employeurs à mettre temporairement leurs travailleurs au chômage même lorsque ce ne sera pas nécessaire.

C'est pourquoi nous demandons que toutes les incapacités de travail dues au coronavirus, qu'elles découlent d'un risque de contagion ou concernent des cas avérés de coronavirus, soient automatiquement converties en chômage temporaire pour force majeure. Il en ira de même pour les cas suspectés mais non encore confirmés de coronavirus.

Cela permettra de mettre toutes les entreprises et toutes les institutions, ainsi que leurs travailleurs, sur un pied d'égalité. Sur le plan financier, le filet de sécurité du régime de chômage temporaire pour cause de coronavirus et le filet de sécurité du régime applicable en cas de maladie de plus d'un mois sont équivalents dans de très nombreux cas. Pour tout cas où l'incapacité de travail liée au coronavirus serait convertie en chômage temporaire pour force majeure, nous permettons en outre aux employeurs de verser, durant le premier mois, une allocation de chômage complémentaire plafonnée à 100 % de la rémunération perdue. Cette allocation de chômage complémentaire sera exonérée de cotisations de sécurité sociale pour l'employeur et le travailleur.

¹ Source: <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t2>.

instantie of overheid in quarantaine werd geplaatst waardoor u uw werk bij uw werkgever niet op de voorziene datum kon hervatten; (...)

Het is steeds uw werkgever die beslist om u tijdelijk werkloos te stellen.

In geval van overmacht is het niet vereist dat het bedrijf volledig sluit. In de praktijk betekent dit dat sommige werknemers tijdelijk werkloos kunnen gesteld worden en anderen niet. Werknemers kunnen ook dagen van tijdelijke werkloosheid en werkdagen afwisselen.”¹

De facto houdt dit in dat werknemers met een besmettingsrisico op tijdelijke werkloosheid overmacht worden gezet. *De facto* houdt dit ook in dat werknemers die eerst tijdelijk werkloos worden gezet en nadien ziek worden omwille van corona in tijdelijke werkloosheid blijven.

Werkgevers die echter inspanningen leveren om werknemers maximaal aan het werk te houden met respect van de veiligheidsregels (social distancing, beschermingsmiddelen,...) riskeren echter de ziektekosten in de eerste maand integraal (bedienden) of gedeeltelijk (arbeiders) zelf te moeten dragen omwille van de wettelijke regels gewaarborgd loon. Dit is niet billijk en dit risico zet werkgevers aan hun werknemers in tijdelijke werkloosheid te zetten ook wanneer dat niet nodig is.

Om die reden vragen we alle arbeidsongeschiktheden omwille van corona ongeacht het gaat om besmettingsgevaar of effectieve ziekte automatisch te aanzien als tijdelijke werkloosheid overmacht. Ook het nog niet bevestigd vermoeden dat de ziekte corona zou kunnen zijn wordt als TW-overmacht aanzien.

Dit schept een gelijk speelveld voor alle bedrijven en instellingen alsook hun medewerkers. Financieel is het TW-corona-vangnet en ziekte langer dan één maand in heel wat situaties equivalent. We laten bovendien toe dat werkgevers, in geval ziekte Corona wordt omgezet in TW-overmacht, in de eerste maand een aanvullende werkloosheidsuitkering uitbetalen tot een maximum van 100 % van het gederfde loon. Die aanvullende werkloosheidsuitkering is vrij van R.S.Z. voor werkgever en werknemer.

¹ Bron: www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2.

Exemples de calcul (en l'absence de versement éventuel d'une allocation de chômage complémentaire par l'employeur durant le premier mois):

Exemple n° 1 – Employé isolé percevant une rémunération mensuelle brute de 3 000 euros: l'allocation de chômage temporaire (CT) équivalente à 70 % du montant plafonné à 2 754 euros s'élève à 1 928 euros (avance de 1 450 euros + solde ultérieur) + supplément CT de 150 euros + 202 euros (compensation mensuelle pour la facture d'eau et d'énergie accordée en Flandre) = 2 280 euros. Un précompte professionnel de 26,75 % sera retenu sur les allocations de chômage. Le travailleur en chômage temporaire percevra dès lors 1 725 euros nets, soit environ 86,6 % du salaire garanti en cas de maladie prise en charge à 100 % (= 1 991 euros).

Un employé qui tombera malade percevra un salaire garanti durant le premier mois de sa maladie. En d'autres termes, il continuera à percevoir son salaire à raison d'une rémunération nette de 1 991 euros pour une rémunération brute de 3 000 euros.

En cas de maladie de plus d'un mois, l'employé malade ne percevra plus qu'une allocation équivalente à 60 % de sa rémunération brute (plafonnée à environ 3 800 euros/mois) ou une indemnité de l'AMI de 1 800 euros (exonérée de précompte professionnel).

En cas de chômage temporaire pour force majeure de plus d'un mois, il percevra une allocation de chômage équivalente à 70 % de sa rémunération + un supplément de 150 euros, soit 2 078 euros (exonérés de précompte professionnel). La prime pour la facture d'eau et d'énergie ne s'appliquant qu'au premier mois, nous ne la prenons plus en compte. Cependant, l'allocation de chômage temporaire pour force majeure correspondra à environ 115 % de l'allocation brute versée en cas de maladie à 60 %. Par ailleurs, le traitement des allocations de chômage de courte durée et des indemnités de l'AMI est pratiquement identique sur le plan fiscal.

En cas d'absence durant deux mois, la couverture offerte par le régime applicable en cas de maladie et par le régime du chômage temporaire pour force majeure sera pratiquement identique.

Exemple n° 2 – Ouvrier isolé percevant une rémunération mensuelle brute de 3 000 euros: le calcul est similaire au calcul appliqué aux employés, à la différence que, durant le premier mois de maladie, l'ouvrier ne percevra 100 % de son salaire garanti que pour une semaine et qu'il n'en percevra que 85,88 % pour le reste du mois. La différence entre le salaire garanti

Voorbeelden van berekening (zonder eventueel aanvullende werkloosheidsuitkering werkgever maand 1):

Voorbeeld 1 – Alleenstaande bediende met brutoloon van 3 000 euro/maand: TW-werkloosheid is 70 % van maximum 2 754 euro = 1 928 euro (voorschot 1 450 euro + rest wordt later bijgepast) + toeslag TW 150 euro + 1 maand EGW-compensatie 202 euro = 2 280 euro. Van de werkloosheidsuitkeringen wordt 26,75 % bedrijfsvoorheffing afgehouden. Netto krijgt de tijdelijk werkloze 1 725 euro in handen. Dat is circa 86,6 % van het gewaarborgd loon bij ziekte aan 100 % (= 1 991 euro).

Een bediende die ziek valt krijgt in de eerste maand ziekte gewaarborgd loon. Dit wil zeggen dat het loon blijft doorlopen. Dat komt neer op 1 991 euro netto voor een brutoloon van 3 000 euro.

Bij ziekte langer dan één maand valt de zieke bediende terug op 60 % van zijn bruto loon (begrensd tot ca. 3 800 euro/maand) of 1 800 euro ZIV-uitkering (zonder bedrijfsvoorheffing).

Bij tijdelijke werkloosheid overmacht langer dan één maand valt hij terug op 70 % + 150 euro toeslag ofwel 2 078 euro werkloosheidsuitkering (zonder bedrijfsvoorheffing). De EGW-premie geldt enkel voor de eerste maand en tellen we dus niet meer bij. Niettemin is de TW-uitkering overmacht circa 115 % van de bruto uitkering bij ziekte aan 60 %. Fiscaal is de behandeling van niet langdurige werkloosheidsuitkeringen en ZIV-uitkeringen quasi gelijk.

Bij een afwezigheid van twee maanden is de dekking dus vrijwel gelijk tussen ziekte en TW-overmacht.

Voorbeeld 2 – Alleenstaande arbeider met brutoloon van 3 000 euro/maand: de berekening is analoog met die van de bedienden behalve dat de arbeider tijdens de eerste maand ziekte slechts één week gewaarborgd loon aan 100 % krijgt en de rest van de eerste maand aan 85,88 %. Het verschil tussen gewaarborgd loon en TW-overmacht in de eerste maand is dus kleiner.

et l'allocation octroyée en cas de chômage temporaire pour force majeure sera donc moins importante au cours du premier mois. Pour le deuxième mois, la situation de l'ouvrier sera identique à la situation de l'employé décrite dans l'exemple précédent.

5. Durant la crise du coronavirus, les certificats médicaux ne pourront pas être refusés pour des raisons purement formelles

Actuellement, l'employeur n'est pas obligé de demander systématiquement un certificat médical en cas de maladie. La plupart des employeurs ont toutefois l'habitude de demander à leurs travailleurs malades de leur remettre un certificat médical.

La loi relative aux contrats de travail dispose que le certificat médical remis par le travailleur malade à son employeur ne doit, en principe, mentionner que les éléments suivants: (1) l'incapacité de travail, (2) la durée probable de celle-ci et (3) si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Certains employeurs utilisent cependant d'autres modèles de certificats dont le contenu est différent et demandent des informations additionnelles. Il arrive que les médecins généralistes qui délivrent des certificats médicaux non conformes à ces exigences formelles doivent ensuite en rédiger de nouveaux parce que certains employeurs refusent leurs certificats initiaux. Cela crée une lourde charge administrative supplémentaire pour les médecins généralistes qui, dans le contexte actuel, sont déjà fortement sous pression en raison de la pandémie de coronavirus.

Nous estimons que, dans les circonstances exceptionnelles actuelles, la charge de travail et la surcharge administrative des médecins généralistes et des employeurs doivent être limitées autant que possible. C'est pourquoi nous demandons que les employeurs ne puissent temporairement plus refuser les certificats médicaux pour des raisons purement formelles, pour autant que ces certificats mentionnent les éléments susmentionnés prévus par la loi (comme, par exemple, le certificat standard).

De tweede maand is gelijk aan het voorbeeld van de bediende.

5. Geneeskundig getuigschriften mogen tijdens de coronacrisis niet geweigerd worden op basis van louter vormelijke redenen

De werkgever is vandaag niet verplicht bij ziekte steeds een geneeskundig getuigschrift te vragen. Niettemin hebben de meeste werkgevers wel de gewoonte hun zieke werknemers te verzoeken om een geneeskundig getuigschrift af te leveren.

Volgens de Arbeidsovereenkomstenwet moet het geneeskundig getuigschrift dat werknemers bij ziekte aan de werkgever afleveren, in principe enkel het volgende vermelden: (1) de arbeidsongeschiktheid, (2) de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid, en, (3) of de werknemer zich met het oog op een controle naar een andere plaats mag begeven.

Bepaalde werkgevers maken echter gebruik van andere getuigschriften, met een andere inhoud en waarin bijkomende informatie gevraagd wordt. Huisartsen die een geneeskundig getuigschrift afleveren dat niet aan de vormvereisten voldoet, moeten dan soms opnieuw een getuigschrift opmaken omdat de werkgever het betrokken getuigschrift weigert. Dit zorgt voor een zware, bijkomende administratieve last voor huisartsen, die in de huidige context sowieso al sterk onder druk staan als gevolg van de coronapandemie.

Wij zijn van mening dat in de huidige, uitzonderlijke, omstandigheden de werkdruk en administratieve overlast voor de huisartsen en werkgevers zo sterk mogelijk beperkt moet worden. Daarom vragen we dat werkgevers tijdelijk de geneeskundig getuigschriften niet mogen weigeren op basis van louter vormelijke eigenschappen, zolang de hierboven vermelde wettelijk bepaalde zaken er in opgenomen zijn (zoals bijvoorbeeld in het standaardattest).

Jan SPOOREN (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)
Bjorn ANSEEuw (N-VA)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

de prendre les mesures politiques sociales énoncées ci-dessous afin de soutenir les entreprises et les institutions, ainsi que leurs travailleurs, qui continuent à exercer totalement ou partiellement leurs activités professionnelles durant la crise du coronavirus:

1. assouplir les règles afin que les travailleurs qui risquent d'être temporairement mis au chômage puissent être mis à la disposition d'autres entreprises et institutions qui manquent de personnel;

2. autoriser les travailleurs temporairement mis au chômage à cause de la crise du coronavirus à travailler temporairement auprès d'un autre employeur tout en conservant leurs allocations;

3. porter le nombre d'heures supplémentaires à payer selon un régime fiscal avantageux de 180 à 360 heures pour les entreprises et les institutions qui restent ou doivent rester en activité durant la crise du coronavirus;

4. considérer toutes les absences justifiées pour cause de maladie dues à l'épidémie de coronavirus comme relevant du chômage temporaire pour force majeure;

5. prévoir que les certificats médicaux destinés aux employeurs ne peuvent être refusés durant la crise du coronavirus.

27 mars 2020

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

VRAAGT DE FEDERALE REGERING:

de volgende sociale beleidsmaatregelen te nemen ter ondersteuning van bedrijven en instellingen, inclusief hun werknemers, die tijdens de coronacrisis geheel of gedeeltelijk blijven werken:

1. de regels te versoepelen om werknemers, die dreigen tijdelijk werkloos te worden gesteld, tijdelijk ter beschikking te stellen aan andere bedrijven en instellingen met personeelsbehoeftes;

2. werknemers in tijdelijke werkloosheid omwille van de coronacrisis toe te laten deeltijds te gaan werken bij een andere werkgever met behoud van uitkering;

3. het aantal fiscaalvriendelijk uit te betalen overuren te verhogen van 180 naar 360 uren voor bedrijven en instellingen die actief blijven of moeten blijven tijdens deze coronacrisis;

4. alle gewettigde afwezigheden ziekte ten gevolge van de coronaepidemie als Tijdelijke Werkloosheid Overmacht te aanzien;

5. te bepalen dat geneeskundig getuigschriften voor de werkgever tijdens de coronacrisis niet geweigerd kunnen worden op basis van louter formelijke redenen.

27 maart 2020

Jan SPOOREN (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)
Bjorn ANSEEuw (N-VA)