



RSM Tax Payroll & HR Insights août 2021

Sujets divers

RSM BELGIUM INFORME

En cette période de vacances d'été, nous souhaitons également vous résumer l'actualité.

PRIME CORONA À PARTIR DU 1^{ER} AOÛT 2021

Les entreprises qui ont obtenu de bons résultats malgré la crise de corona peuvent, à partir du 1^{er} août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, accorder à leurs travailleurs une prime corona unique de 500 euros maximum sous forme de chèques de consommation. Ils peuvent être utilisés dans les secteurs de la restauration, du sport et de la culture et dans certains points de vente au détail. Il est question de les étendre à l'ensemble du commerce de détail et aux supermarchés. Les chèques de consommation sont exempts de sécurité sociale et de taxes pour le travailleur. Toutefois, l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de 16,5 %.

La définition des "bons résultats", ainsi que la question si l'octroi de cette prime corona sera obligatoire ou laissé à la discrétion de chaque entreprise, est à déterminer au sein des commissions paritaires. Nous recommandons donc d'attendre le résultat des négociations sectorielles avant d'accorder la prime corona.

NUISANCE DE L'EAU

Les inondations que nous avons connues ces dernières semaines, et qui pourraient bien se poursuivre dans les semaines à venir, peuvent empêcher les employés de commencer ou de poursuivre leur travail, par exemple parce que le domicile du travailleur ou le bâtiment de l'employeur est sous eau, ou parce que les routes sont bloquées et que les trains ne peuvent pas circuler. Dans certaines situations, le chômage temporaire pour cause de force majeure peut être invoqué.

Toutefois, les travailleurs qui ont déjà commencé à travailler, mais qui doivent s'absenter en raison des inondations, ont droit à une rémunération garantie pour une journée de travail interrompue. Cela s'applique également si le travailleur est appelé à s'absenter pendant la journée pour évacuer son enfant lorsqu'un camp est arrêté en raison d'une inondation.

Pour les travailleurs qui ne peuvent pas se rendre au travail (d'une autre manière) à cause des nuisances de l'eau et qui ne peuvent pas non plus faire du télétravail, on peut utiliser le chômage temporaire pour cause de force majeure.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



Si ces conditions ne sont pas remplies, les options suivantes sont possibles :

- congé pour raison urgente (max. 10 jours par an, non rémunérés, événement soudain nécessitant l'intervention urgente du travailleur – par exemple, lorsque le travailleur est appelé le matin pour évacuer son enfant lorsqu'un camp est fermé en raison d'une inondation et qu'il ne commencera donc pas sa journée de travail, ou lorsqu'un camp est arrêté en raison d'une inondation pendant le temps nécessaire au travailleur pour trouver une alternative pour la garde de l'enfant) ;
- vacances ou congés sans solde (d'un commun accord, par exemple lorsqu'un camp est annulé en raison d'une inondation et que le salarié ne trouve pas d'alternative pour la garde de l'enfant)
- la suspension du contrat de travail pour cause de force majeure (non rémunérée).

UNE MISE À JOUR DES MESURES CORONA POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Les non-résidents de Belgique et les non-Belges qui ont séjourné dans une zone à haut risque (par exemple l'Inde, la Géorgie ou le Pérou) dans les 14 derniers jours ne sont – sauf exception – pas autorisés à voyager en Belgique.

Les étrangers qui souhaitent se rendre en Belgique depuis un pays non européen à des fins professionnelles (par exemple, les travailleurs hautement qualifiés titulaires d'un permis de travail/permis unique délivré en Belgique) doivent être munis soit d'un "certificat de voyage indispensable" délivré par le poste diplomatique ou consulaire belge à l'étranger, soit d'un certificat de vaccination attestant d'une vaccination complète. Les travailleurs étrangers résidant dans l'UE peuvent venir en Belgique avec le nouveau certificat corona digital.

Le Passenger Locator Form reste obligatoire, sauf pour les personnes qui voyagent en train ou en bus depuis un pays de l'UE ou avec leur propre moyen de transport et qui en plus resteront en Belgique moins de 48 heures. Toutefois, toute personne ayant séjourné dans une zone à risque dans les 14 derniers jours et ne tombant pas sous l'interdiction d'entrée mentionnée ci-dessus doit toujours remplir un PLF, que son séjour en Belgique soit supérieur ou inférieur à 48 heures.

Les travailleurs étrangers qui séjournent en Belgique pendant plus de 48 heures et :

- proviennent d'une zone rouge de l'UE: doivent également pouvoir présenter un test négatif de maximum 72 heures avant l'arrivée en Belgique ou un certificat de vaccination, de test ou de guérison; sinon quarantaine limitée: test le 1^{er} ou 2^{ième} jour après le retour – si négatif, on peut quitter la quarantaine ;
- proviennent d'une zone rouge hors de l'UE, doivent également subir une quarantaine limitée s'ils peuvent présenter un certificat de vaccination ou de guérison: test le 1^{er} ou 2^{ième} jour après le retour – si négatif, on peut quitter la quarantaine; si pas de certificat: test négatif de maximum 72 heures avant l'arrivée en Belgique et subir une quarantaine obligatoire de 10 jours avec un test le 1^{er} et le 7^{ième} jour;
- ont séjourné dans une zone à haut risque dans les 14 derniers jours et ne tombant pas sous l'interdiction d'entrée susmentionnée, ils doivent également présenter un test négatif effectué au maximum 72 heures avant leur arrivée en Belgique ou un certificat de vaccination, de test ou de guérison et se soumettre à une quarantaine obligatoire de 10 jours avec un test le 1^{er} et le 7^{ième} jour.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



TRAVAILLEURS EN DÉPLACEMENT : UNE MISE À JOUR DES MESURES CORONA AU RETOUR

L'outil Business Travel Abroad n'est plus applicable. Toutefois, le Passenger Locator Form reste obligatoire pour ceux qui voyagent en avion ou en bateau, ainsi que pour ceux qui reviennent en train ou en bus d'un pays situé en dehors de l'UE ou de l'espace Schengen et pour ceux qui ont séjourné dans une zone à haut risque dans les 14 derniers jours. Dans les autres cas, le remplissage du PLF n'est obligatoire que si le séjour à l'étranger a duré plus de 48 heures.

Les obligations suivantes en matière de quarantaine et de test s'appliquent aux personnes qui rentrent en Belgique après un séjour de plus de 48 heures dans une:

- zone verte ou orange : pas de quarantaine, pas de test ;
- zone rouge à l'intérieur de l'UE: pas de quarantaine si le certificat corona digital indique une vaccination complète, un test négatif ou une guérison du corona ou en cas de test négatif datant de moins de 72 heures; sinon: test le 1^{er} ou le 2^{ème} jour après le retour – si le test est négatif, on peut quitter la quarantaine;
- zone rouge en dehors de l'UE: quarantaine limitée si certificat corona digital: test le 1^{er} ou 2^{ème} jour après le retour – si négatif: on peut quitter la quarantaine; si pas de certificat: quarantaine obligatoire de 10 jours avec test le 1^{er} et le 7^{ème} jour;
- zone à haut risque: quarantaine obligatoire de 10 jours avec test le 1^{er} et le 7^{ème} jour (même après une vaccination complète ou un test négatif à l'étranger).

En cas de quarantaine obligatoire, le travailleur n'aura droit au chômage temporaire pour cause de force majeure que si:

- il/elle revient d'une zone à haut risque, qui n'était pas une zone à haut risque au moment de son départ;
- il/elle a un test PCR positif après être revenu(e) d'une zone rouge, qui était verte ou orange au départ;
- il/elle a voyagé à l'étranger pour des raisons professionnelles.

Une condition supplémentaire est que l'employé ne soit pas en incapacité de travail ou en mesure de faire du télétravail pendant cette quarantaine.

PROLONGATION DU CONGÉ DE DEUIL

Depuis le 25 juillet 2021, le petit chômage pour cause de décès d'un membre de la famille est prolongé.

- décès du conjoint, du partenaire cohabitant, d'un enfant ou d'un enfant placé dans une famille d'accueil de longue durée (au moment du décès ou dans le passé) du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant: 10 jours, dont 3 jours doivent être pris entre le décès et les funérailles. Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès.
- décès du père adoptif ou de la mère adoptive du travailleur dans le cadre d'un accueil familial de longue durée (au moment du décès); 3 jours entre le décès et les funérailles.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.

- 
- décès d'un enfant placé dans la famille d'accueil du travailleur ou de son conjoint ou concubin dans le cadre d'un accueil familial à court terme (au moment du décès): 1 jour (jour des funérailles).
 - pour toutes les formes de petit chômage en cas de décès, il est désormais possible de déroger à la période au cours de laquelle les jours doivent être pris, à la demande du travailleur sous réserve de l'accord de l'employeur.
 - si le travailleur est en incapacité de travail immédiatement après le petit chômage en raison du décès de son conjoint, de son partenaire cohabitant ou de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint ou de son partenaire cohabitant (c'est-à-dire qu'il n'y a pas de reprise du travail ou de suspension entre le 3^{ème} jour de petit chômage et le 4^{ème} jour d'absence), à partir du 4^{ème} jour d'absence, celui-ci sera imputé sur la période de salaire garanti: la période de salaire garanti pour cause d'incapacité de travail sera raccourcie du nombre de jours de congé de deuil supplémentaire (c'est-à-dire après le 3^{ème} jour de petit chômage) que le travailleur a pris.

Les autres formes de petit chômage restent inchangées.

Si vous désirez plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez contacter l'équipe Payroll & RH de RSM Belgium (interpay@rsmbelgium.be).

RSM InterPay

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.