

L'impact du coronavirus sur votre entreprise

RSM BELGIUM VOUS INFORME

En raison des mesures prises par le gouvernement belge concernant la propagation du coronavirus, vous vous posez, sans doute, un bon nombre de questions concernant l'absence éventuelle d'employés et/ou les difficultés de paiement.

Obligations

Tout d'abord, vous devez tenir compte du fait qu'en vertu de la loi bien-être, vous devez organiser le travail de manière à ce que les employés puissent effectuer leur travail dans des conditions décentes. Il est donc conseillé de prendre un certain nombre de mesures préventives. Toutefois, vous ne pouvez pas exiger ou imposer des déclarations d'aptitude ou des enquêtes aux employés, ni leur refuser l'accès au travail sur la base d'une suspicion de maladie. Vous ne pouvez seulement leur conseiller de contacter leur médecin traitant.

L'employeur doit éviter les missions inutiles et attirer l'attention de l'employé sur les recommandations du SPF Santé publique. Lors de l'organisation de missions à l'étranger, l'employeur doit bien évidemment prêter attention aux recommandations de voyage du SPF Affaires étrangères. En cas d'avis de voyage négatif, nous déconseillons d'envoyer des employés dans les zones concernées.

Si vous envisagez de faire temporairement travailler vos employés dans d'autres locaux ou à domicile, l'accord des employés est requis, étant donné qu'il s'agit d'une modification d'une condition essentielle de travail. Dans le cas contraire, vous courez le risque que l'employé invoque ce changement comme motif de résiliation du contrat de travail. Néanmoins, vous pouvez procéder unilatéralement à des ajustements de conditions de travail supplémentaires (processus de travail, etc.) qui ne sont pas incluses dans le contrat de travail, à condition que ces ajustements aient clairement et nécessairement pour objectif la protection de la santé des employés face à la pandémie. Les changements peuvent également n'être que temporaires (proportionnellement à ce qui est nécessaire face à la pandémie) et ne pas avoir un impact majeur. Il est recommandé que le conseiller en prévention soit impliqué dans la détermination de ces changements.

Absence de travailleurs

Comme toujours en cas de maladie, l'employé est, en règle générale, en possession d'un certificat (valide) d'incapacité de travail.

Cependant, si un salarié a été mis en quarantaine sans certificat d'incapacité de travail en raison du coronavirus ou s'il ne peut pas rentrer chez lui en raison de l'annulation de son vol de retour de l'étranger, l'existence d'un cas de force majeure peut être invoquée: un événement soudain et imprévu, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat temporairement et totalement impossible. Cela se traduira toutefois par une absence de rémunération.

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.



Sous certaines conditions, l'employé peut bénéficier des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure versées par l'ONEM. À cet égard, l'employeur doit faire une déclaration électronique au bureau de chômage du lieu d'exploitation dans les plus brefs délais et présenter une demande écrite de reconnaissance de la force majeure avec une explication détaillée du fait que le chômage a été causé par le coronavirus.

Actuellement, un chômage temporaire pour cause de force majeure en raison du coronavirus est prévu jusqu'au 30 juin 2020.

S'il le souhaite, le salarié peut choisir, sous réserve de l'accord de son employeur, de convertir ces jours en jours de congé (impossible en cas de congés collectifs au sein de l'entreprise) et retrouver ainsi le droit à son salaire.

Toutefois, si le salarié n'informe pas son employeur alors qu'il en avait encore la possibilité, l'employeur pourrait considérer cela comme une absence injustifiée.

Même si, en tant qu'employeur, vous ne pouvez pas employer votre personnel en raison des conséquences économiques du coronavirus, vous pouvez le mettre en chômage temporaire pour des raisons économiques, sous réserve du respect des formalités susmentionnées.

Les allocations de chômage temporaire peuvent s'élever entre 65% à 70% du salaire plafonné pour une période de 3 mois.

Mesures de soutien ONSS, INASTI & SPF Finances

Si vous avez des difficultés de paiement en raison du coronavirus, vous pouvez obtenir un report de paiement ou un plan de remboursement des cotisations de l'ONSS du 1^{er} et du 2^{ème} trimestre. Le coronavirus sera accepté comme facteur pour parvenir à un accord. Dans ce contexte, les travailleurs indépendants peuvent également obtenir un report ou une dispense du paiement des cotisations de sécurité sociale à l'INASTI.

Pour les indépendants, les décisions supplémentaires suivantes ont été prises, s'il existe un lien démontrable avec le coronavirus:

- la réduction des cotisations provisoires: si les revenus sont inférieurs au montant utilisé comme base de calcul, ils pourront demander une réduction ;
- la possibilité d'obtenir un revenu de remplacement (droit passerelle).

En outre, le SPF Finances crée un certain nombre de mesures de soutien pour les personnes physiques ou morales ayant un numéro d'entreprise et rencontrant des difficultés en raison de la propagation du coronavirus.

Les entreprises concernées doivent pouvoir démontrer ces difficultés (par exemple, une baisse du chiffre d'affaires, une baisse importante des commandes et/ou des réservations, les conséquences d'une "réaction en chaîne" avec les entreprises partenaires, etc.). L'aide ne peut pas être accordée aux entreprises ayant des difficultés structurelles de paiement indépendantes du coronavirus. De plus, le contribuable doit avoir rempli ses obligations déclaratives (c'est-à-dire que toutes les déclarations doivent être introduites dans les délais impartis).

En ce qui concerne la retenue à la source, la TVA, l'impôt sur le revenu des personnes physiques, l'impôt des sociétés et l'impôt sur les personnes morales, les mesures suivantes peuvent être demandées si les dettes ne résultent pas d'une fraude:

- un plan de paiement;
- l'exonération des intérêts de retard;
- la remise des amendes pour non-paiement.

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.



Vous devez introduire votre demande motivée au plus tard le 30 juin 2020 au moyen d'un formulaire mis à disposition par le SPF Finances. Une seule demande peut être présentée par dette, applicable à toutes les mesures, au moment de la réception d'un avertissement-extrait de rôle ou d'un avis de paiement.

Les mesures de soutien seront supprimées en cas de non-respect du plan de paiement accordé, sauf si le débiteur contacte l'administration en temps utile, et en cas de procédures collectives d'insolvabilité (faillite, réorganisation judiciaire, etc.).

Les mesures susmentionnées seront concrétisées dans les prochains jours par les différentes autorités compétentes.

Si vous désirez plus d'information sur ce sujet ou une assistance, vous pouvez contacter l'équipe Tax de RSM Belgique (intertax@rsmbelgium.be).

RSM Intertax

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.