

# L'info sociale

## LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis quelques jours, de nombreuses informations diverses et variées en lien direct avec la gestion de la crise sanitaire liée au Coronavirus nous arrivent de toute part. Afin de vous en faciliter la lecture voire la compréhension, la fédération fait le point sur les informations qui vous concernent et tente de vous apporter les réponses aux principales questions qui peuvent se poser à vous en tant que Direction.

### Subventions à l'emploi

#### APE

<b>Dois-je continuer à transmettre mon état de salaire mensuel au Forem?</b>	<b>Oui.</b> Cependant, les délais de renvoi des états de prestations sont suspendus (pour une durée de 30 jours renouvelable deux fois) ; évidemment, ceux-ci devront être adressés au Forem dès que possible, mais aucune sanction ne sera appliquée tant que la crise ne sera pas achevée et les mesures de suspension levées. Par ailleurs, il est demandé de ne plus s'adresser au FOREM que par courriel.
<b>Dois-je m'attendre à un retard dans le versement de mes subventions ?</b>	<b>Non.</b> L'Office garantit le versement des subventions A.P.E. suivant les échéances habituelles. Les modalités pratiques des calculs de la subvention seront communiquées ultérieurement.
<b>La suspension des prestations de mes travailleurs a-t-elle un impact sur la subvention que je dois percevoir ?</b>	<b>Oui.</b> <u>Le travailleur est en incapacité de travail :</u> les règles du salaire garanti s'appliquent, la subvention est versée aussi longtemps que l'employeur est tenu de payer la rémunération. Après la période de salaire garanti, la subvention n'est plus versée. <u>Le travailleur preste à domicile :</u> le travailleur est rémunéré. La subvention est versée comme à l'ordinaire. <u>Le travailleur est dispensé de travailler, confiné à domicile, mais est rémunéré</u>

	<p>par l'employeur : la subvention est versée comme à l'ordinaire.</p> <p>Le travailleur est placé en chômage temporaire (économique, force majeure,...): l'Onem va indemniser les travailleurs. Dès lors la subvention pour ces périodes n'est pas versée.</p>
<b>Vais-je perdre mes points si mes travailleurs n'effectuent temporairement plus leurs prestations ?</b>	<p><b>Non.</b></p> <p>Les travailleurs, qu'ils soient en incapacité de travail, confinés ou en chômage temporaire continuent à occuper tous leurs points, il n'y a pas de perte de points A.P.E.</p>
<b>J'étais en cours de recrutement et j'ai dû mettre ma procédure en « standby » à cause de la crise sanitaire, vais-je perdre les points liés au poste que je n'ai pu remplacer ?</b>	<p><b>Non.</b></p> <p>Les délais d'embauche ou de remplacement de 6 mois sont suspendus sans perte de points pour une durée de 30 jours renouvelable deux fois.</p>
<b>Je viens d'engager un travailleur sous statut APE. Peut-il obtenir son passeport APE auprès du FOREM?</b>	<p><b>Non. Mais l'employeur peut demander le passeport auprès de son gestionnaire au FOREM.</b></p> <p>La délivrance des passeports APE se fera uniquement sur la base d'un engagement (signature de contrat dans le courant de la semaine) et à la demande de l'employeur. Si un demandeur d'emploi doit être engagé et ne dispose pas du passeport, l'employeur envoie la demande par courriel en fonction de sa région. Après vérification des conditions d'accès, le passeport sera envoyé par courriel au demandeur d'emploi et à l'employeur.</p>

## **MARIBEL**

<b>Dois-je continuer à transmettre mon état de salaire mensuel?</b>	<p><b>Oui.</b></p> <p>Vos gestionnaires de dossiers restent comme d'habitude, accessibles via téléphone et mail.</p>
<b>Dois-je m'attendre à un retard dans le versement de mes subventions ?</b>	<p><b>Non.</b></p> <p>Tous les moyens financiers actuels Maribel/Autres mesures continuent à</p>

	être versés comme lors d'une situation normale, même si vos travailleur·euse·s sont exempté·e·s de travailler ou font du télétravail (à l'exception des membres du personnel qui sont mis temporairement au chômage).
<b>La crise sanitaire risque-t-elle d'avoir un impact sur le suivi de mon décompte annuel 2019 ?</b>	<b>Non.</b> Vu que les fonds Maribel se trouvent en pleine période des décomptes des dossiers de subsides 2019, tou·te·s continuent de travailler. Vous ne devez donc pas vous faire de soucis que votre décompte soit compromis par cette situation toute particulière.
<b>L'introduction du rapport annuel Maribel est-il toujours prévu pour le 31 mars 2020.</b>	<b>Non.</b> Le délai d'introduction du rapport annuel est d'ores et déjà postposé au 31 mai 2020.
<b>La suspension des prestations de mes travailleurs a-t-elle un impact sur la subvention que je dois percevoir ?</b>	<b>Oui.</b> Si vous mettez votre personnel au chômage temporaire, le subside Maribel sera arrêté pour la période correspondant à la durée du chômage temporaire.
<b>J'étais en cours de recrutement et j'ai dû mettre ma procédure en « standby » à cause de la crise sanitaire, vais-je perdre la subvention liée au poste que je n'ai pu remplacer ?</b>	<b>Non, un remplacement est effectué endéans les 6 mois</b> Les postes seront bien entendu maintenus le temps qu'il faudra. En d'autres termes, vous ne perdrez pas vos emplois Maribel. Un délai de 6 mois d'inoccupation est déjà prévu par le Règlement.

## **FWB**

<b>Dois-je m'attendre à un retard dans la liquidation des subventions ?</b>	<b>Non.</b> Le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a annoncé jeudi dernier dix mesures prises dans le cadre de la crise liée au coronavirus, notamment:  • Garantir les subventions, malgré la crise, et accélérer leur liquidation. «Le gouvernement n'entend pas faire payer
---	--

	la crise aux acteurs de la Fédération. Cette mesure permet de leur apporter un soutien financier rapide et de leur offrir un bol d'air dans un contexte difficile».
--	---

## Télétravail et chômage temporaire

<b>Suis-je obligé(e) d'instaurer le télétravail au sein de mon centre en cette période de crise ?</b>	<p><b>Oui, pour toutes les fonctions qui le permettent.</b></p> <p>Depuis le 18 mars 2020, le télétravail est obligatoire pour tous les services non essentiels, quelle que soit leur taille et pour tous les employés pour lesquels cela est possible, sans exception.</p> <p>Le télétravail est obligatoire dans les entreprises, quelle que soit leur taille, pour toutes les fonctions où il est possible de l'organiser.</p>
<b>Quel est la différence entre le télétravail structurel et le télétravail occasionnel ?</b>	<p><u>Le télétravail structurel</u> est une forme d'organisation du travail qui permet, grâce aux technologies de l'information, qu'une tâche qui aurait pu être réalisée en entreprise, le soit de façon régulière et non occasionnelle soit au domicile du travailleur, soit en tout lieu choisi par lui.</p> <p><u>Le télétravail occasionnel</u> est quant à lui une forme d'organisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon occasionnelle et non régulière.</p> <p>Comme pour le télétravail structurel, le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.</p>
<b>Puis-je instaurer du télétravail occasionnel si celui-ci n'est pas prévu dans mon règlement de travail ?</b>	<p><b>Oui.</b></p> <p>La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a créé un cadre réglementaire pour le télétravail qui n'est pas effectué de manière régulière mais occasionnelle.</p>

	<p>Le télétravail occasionnel est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon occasionnelle et non régulière. Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.</p>
<p><b>Suis-je obligé(e) de réaliser un avenant au contrat de travail pour instaurer le télétravail occasionnel auprès de mes travailleurs ?</b></p>	<p><b>Non, une convention annexée au contrat de travail peut suffire.</b></p> <p>L'employeur et le travailleur s'accordent d'un commun accord sur le télétravail occasionnel, notamment, sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique (ex : mise à disposition d'un ordinateur portable) ;</li> <li>✓ l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;</li> <li>✓ la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel (indemnité forfaitaire en cas d'utilisation d'un ordinateur personnel).</li> </ul>
<p><b>Dois-je maintenir les frais « Domicile-Lieu de travail » de mes travailleurs durant le télétravail ?</b></p>	<p><b>Non, sauf en cas de convention « Tiers payant » ou d'abonnements conclus avec les transports publics</b></p> <p><u>Transports privés :</u></p> <p>Par définition, l'employeur est tenu, sous certaines conditions, d'intervenir dans les frais de transport correspondant aux déplacements effectués par chaque travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Dans le cas du télétravail, le travailleur n'effectuant pas son déplacement habituel, il ne peut donc prétendre au remboursement de</p>

	<p>ce dernier.</p> <p>Il est bien entendu que l'employeur peut décider, s'il le souhaite, de maintenir l'octroi du remboursement mensuel habituel.</p> <p><u>Transports publics :</u></p> <p>Dans le cadre d'un abonnement ou d'une convention « tiers payant » signé avec les sociétés de transports publics, il est évident que le montant forfaitaire payé lors de la souscription de l'abonnement continue à être pris en compte sur la fiche de salaire du travailleur pour toute la durée de l'abonnement. Si l'employeur décide de stopper l'abonnement avant son échéance afin d'en obtenir un remboursement partiel ou que l'abonnement arrive à expiration, la prise en compte sur la fiche de salaire s'arrête également.</p> <p><u>Conseil :</u> pour chaque travailleur concerné, effectuez une simulation en fonction de la durée de l'abonnement en cours et du montant à recevoir en cas d'arrêt prématuré de ce dernier.</p> <p>En effet, il sera parfois plus favorable pour l'employeur de laisser l'abonnement suivre son cours plutôt que de l'annuler.</p> <p>Lien utile : <a href="https://www.belgiantrain.be/fr/support/faq/faq-tickets-and-railcards/faq-exchange-refund">https://www.belgiantrain.be/fr/support/faq/faq-tickets-and-railcards/faq-exchange-refund</a></p>
<p><b>Suis-je obligé(e) de prendre en charge les frais liés au télétravail occasionnel ?</b></p>	<p><b>Non.</b></p> <p>La prise en charge des frais relatifs au télétravail occasionnel (électricité, téléphonie, forfait pour utilisation d'un ordinateur personnel ...) n'est pas obligatoire.</p> <p>Cependant, le fait que l'employeur prenne ou non en charge les frais liés au télétravail doit être clairement indiqué dans l'avenant ou la convention signé(e) par le travailleur dans le cadre du</p>

	télétravail.
<b>Mes travailleurs restent-ils couverts par mon assurance multirisque durant la période de télétravail ?</b>	<p><b>Oui, s'il peut prouver que l'accident est survenu dans le cadre de l'exécution de ses tâches.</b></p> <p>La loi du 10/04/1971 sur les accidents du travail précise que tout accident qui survient au cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion, est un accident du travail. La loi ajoute que l'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution.</p> <p>Le télétravailleur exerçant ses activités en dehors de l'entreprise, il doit être établi que l'accident est survenu au cours de l'exécution du contrat.</p> <p>Dans le cas du télétravail occasionnel, la charge de la preuve revient au télétravailleur qui doit démontrer que l'accident est survenu au cours et par le fait de l'exécution du contrat, l'assureur devant apporter la preuve contraire.</p>
<b>Qu'en est-il des emplois pour lesquels le télétravail est impossible ?</b>	Lorsque le télétravail n'est pas possible, vous devez scrupuleusement respecter les mesures de distanciation sociale. Cette règle s'applique également à l'organisation du transport par l'employeur. Si ces mesures ne sont pas respectées, vous risquez des amendes en cas de première infraction. En cas de deuxième infraction, vous devrez fermer.
<b>Comment savoir si je dois placer mes travailleurs en chômage temporaire pour force majeure ou pour raison économique ?</b>	<p><u>Chômage temporaire pour raisons économiques</u>: Si l'employeur met temporairement le travailleur en inactivité pour cause de manque de travail, le travailleur peut, à certaines conditions, percevoir un revenu de remplacement pour ces jours d'inactivité (chômage temporaire). Il s'agit d'une allocation de chômage.</p> <p><u>Chômage temporaire pour force majeure</u> : La suspension de l'exécution du contrat de travail pour force majeure</p>

	<p>est prévue à l'article 26 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.</p> <p>Si, pour des raisons de force majeure, vous n'êtes pas en mesure d'occuper votre personnel, vous pouvez le mettre en chômage temporaire pour force majeure, moyennant le respect de certaines formalités. Pendant cette période, les travailleurs peuvent bénéficier d'une allocation de l'ONEM.</p> <p>La force majeure suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat momentanément et totalement impossible.</p> <p> À partir du 13.03.2020 (et pour la durée des mesures sanitaires imposées par les autorités publiques), une application souple de la notion de force majeure est acceptée et toutes les situations de chômage temporaire liées au Coronavirus sont considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, même si, par exemple, il est encore possible de travailler certains jours.</p>
<p><b>Puis-je placer l'ensemble de mes travailleurs sous chômage temporaire, et ce, quel que soit leur statut (ouvrier, employé,...)</b></p>	<p><b>Oui, à l'exception des :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agents statutaires du secteur public;</li> <li>✓ <b>Étudiants ;</b></li> <li>✓ Indépendants ;</li> <li>✓ Personnes qui exercent une profession libérale (avocats, architectes, notaires, etc. ....).</li> </ul>
<p><b>Quelles sont les formalités à accomplir par l'employeur en cas de chômage temporaire ?</b></p>	<p>Effectuez, le plus rapidement possible, une déclaration électronique DRS scénario 5 pour les travailleurs mis en chômage temporaire.</p> <p>Sur la base de la DRS scénario 5 (à introduire via le portail de la sécurité</p>

sociale ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)), l'organisme de paiement et l'ONEM pourront déterminer le montant des allocations du chômeur temporaire. Vous ne devez pas attendre la fin du mois mais vous devez le faire le plus rapidement possible, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.

Des déclarations rapides et complètes signifient que vos travailleurs percevront plus rapidement leurs allocations.

La déclaration électronique DRS scénario 5 est détaillée peut également être accomplie par votre secrétariat social.

Si vous occupez des intérimaires, la déclaration DRS scénario 5 doit être effectuée par l'agence d'intérim. Renseignez-vous auprès d'elle.

Pendant toute la durée des mesures restrictives (provisoirement jusqu'au 05.04.2020 inclus), vous ne devez plus envoyer de communications de chômage temporaire pour force majeure au bureau du chômage de l'ONEM compétent. Cette période est susceptible d'être prolongée jusqu'au 30.06.2020, si les mesures sanitaires prises par Gouvernement sont prolongées ou renforcées.

A titre exceptionnel, vous ne devez pas non plus délivrer, mensuellement, un formulaire de contrôle C3.2A à chaque travailleur mis en chômage temporaire pour les mois de mars, avril, mai et juin 2020. Les travailleurs mis en chômage temporaire sont dispensés d'être en possession d'une carte C3.2A durant ces 4 mois. Comme aucun formulaire de contrôle ne doit être fourni, ils ne doivent pas non plus être inscrits dans le livre de validation (en cas de chômage temporaire pour raisons économiques).

## Suivi administratif

Un grand nombre d'échéances qui impactent les CJ ne font à ce jour pas l'objet d'un report ou d'une souplesse officiellement annoncée. Nous ne manquerons de revenir vers vous dès que nous serons en possession des informations nécessaires.

Ceci concerne notamment :

- ✓ Les appels à projets et circulaires (Soutien aux projets jeunes, bourse d'info, Infra, Evras, circulaire formation,....)
- ✓ Les obligations décrétales (dépôt du P4, demande de montée de catégorie, liquidation des subventions par la FWB, justification des subventions via SICE ...)
- ✓ Les formalités liées aux ressources humaines (recrutement détaché pédagogique...)
- ✓ Les formalités administratives liées à la gestion de l'asbl (tenue de l'AG ordinaire, dépôt des statuts au Greffe, envoi du RA au service jeunesse...)

## Sources

### Subventions à l'emploi

#### **APE**

→ Infos en provenance du FESJ : <https://www.dropbox.com/s/ssecnvtkuuo1gqt/2020-03-20%20infos%20du%20Forem%20sur%20les%20APE.pdf?dl=0>

→ Infos en provenance de la CESSOC : <http://www.cessoc.be/node/17662>

#### **MARIBEL**

→ Infos en provenance du site de l'APEF : <https://www.apefasbl.org/les-fonds-maribel-emploi/secteur-socioculturel-et-sportif/fermetures-d-asbl-et-chomage-technique>

### Télétravail et chômage temporaire

#### **TELETRAVAIL**

→ <https://www.info-coronavirus.be/fr/faqs>

→ <https://www.ucm.be/>

→ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/teletravail/teletravail-occasionnel>

#### **REMBOURSEMENT FRAIS DE DEPLACEMENT**

→ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-019-09.pdf>

#### **CHOMAGE TEMPORAIRE**

→ <https://www.ucm.be/Independants-et-unis/Employeurs>

→ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1-0>

→ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e24>