

Le confinement en pratique: quels impacts sur les relations individuelles et collectives de travail?

-

De lockdown in de praktijk: welke gevolgen voor de individuele en collectieve arbeidsrelaties?

Sophie Berg  
Gaël Chuffart  
Katrien Leijnen

# Your hosts for today's webinar

## CMS Belgium Employment Group



**Sophie Berg**

Partner

**E** [sophie.berg@cms-db.com](mailto:sophie.berg@cms-db.com)

**T** +32 2 743 69 22



**Gaël Chuffart**

Partner

**E** [gael.chuffart@cms-db.com](mailto:gael.chuffart@cms-db.com)

**T** +32 2 743 69 94

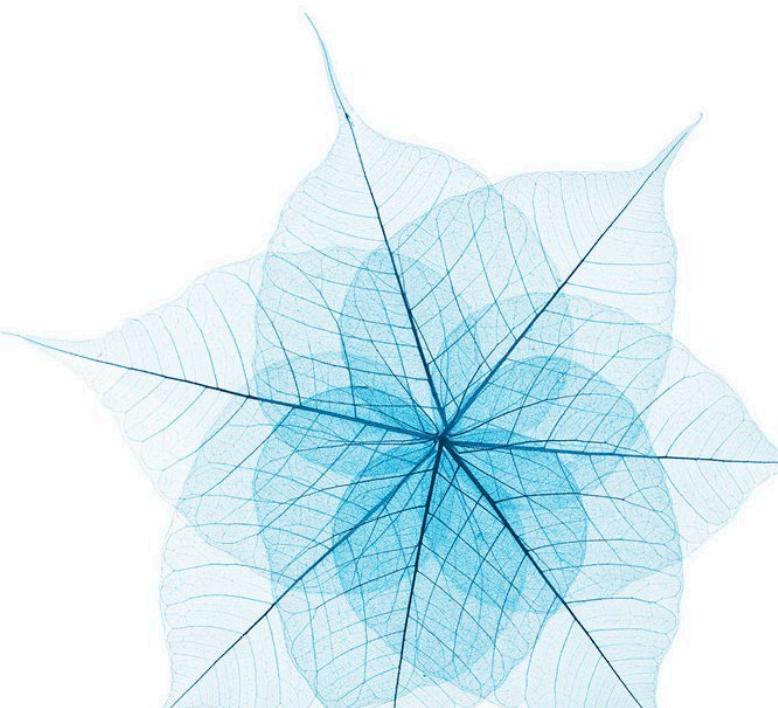


**Katrien Leijnen**

Senior Associate

**E** [katrien.leijnen@cms-db.com](mailto:katrien.leijnen@cms-db.com)

**T** +32 2 743 69 37



# Introduction:

- ❖ **Contexte**
- ❖ **Webinar du 19 mars 2020 - Employment aspect of Covid-19 (slides : [here](#) + audio [here](#) )**

# Organisation:

- ❖ **Langue et slides**
- ❖ **Q&A**



## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ Travailleurs déjà en service

- Complément payé par l'employeur
- Impacts sur la rémunération et les avantages en nature
- Articulation chômage temporaire et maladie
- Articulation chômage temporaire et vacances annuelles
- Articulation chômage temporaire et pension légale

### ❖ Nouveaux engagements

### ❖ Impact en cas de licenciement / démission

- Protection contre le licenciement?
- Suspension du préavis?
- Calcul de l'indemnité compensatoire de préavis

## II. En nadien? Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

- ❖ Arbeiders
- ❖ Bedienden

## III. (Télé)travail pendant le confinement

- ❖ Mise en oeuvre
- ❖ Indemnités de frais
- ❖ Durée du travail
- ❖ Et après?

## IV. Arbeidsrechtelijke maatregelen om de continuïteit van bedrijven te ondersteunen

- ❖ Soepele terbeschikkingstelling
- ❖ Overige maatregelen

## V. Mesures de soutien à caractère financier en faveur des entreprises

- ❖ Mesures prises par l'ONSS
- ❖ Mesures prises par l'administration fiscale
- ❖ Mesures fédrales et régionales

## VI. Elections sociales

## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Travailleurs déjà en service*

#### 1. Complément payé par l'employeur

- **Position de l'ONSS:**

- Ne sera pas considéré comme de la rémunération si cela répond à la définition de "complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale"
- L'employeur doit tenir compte de tout ce qui est versé au travailleur
- Méthode de calcul: net ou brut imposable?
  - Tout calcul logique
  - Tolérance?



## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Travailleurs déjà en service*

#### 1. Complément payé par l'employeur

- **Formule ONEm pour rappel**

- (i) Détermination du nombre de jours de chômage temporaire sur le mois (=J) :

**P X 6 / Q** , le tout arrondi à la demie unité,  
*i.e. le résultat de ce calcul est arrondi comme suit : inférieur à 0,25, il n'en est pas compte ; entre 0,25 et 0,75, il est arrondi à 0,5 ; supérieur à 0,75, il est arrondi à l'unité supérieure*

où :

P = le nombre d'heures de chômage temporaire au cours du mois

Q = le temps de travail hebdomadaire normal du travailleur en l'absence de chômage temporaire (toujours en nombre d'heures)

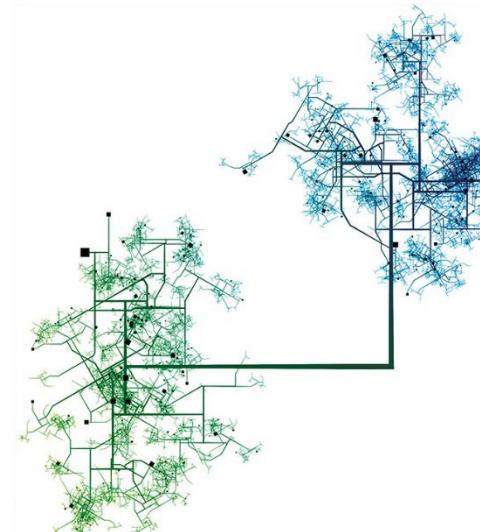
- (ii) Détermination de l'allocation journalière (=A)

**[70% de la rémunération brute / 26] + 5,63**

*en sachant que le nombre de 26 peut varier : en fonction du mois, cela peut aussi être par 25 ou par 27; il faut compter le nombre de jours dans un régime de 6 jours, du lundi au samedi*

- (iii) Détermination de l'allocation finale versée par mois au travailleur (plafonnée à 2.754,76 EUR brut)

**J x A**



## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Travailleurs déjà en service*

#### 1. Complément payé par l'employeur

- **Précompte professionnel:** 26,75% sur l'allocation, le complément ONEm et l'éventuel complément de l'employeur (! précompte !)
- **Quid du jour férié pendant une période de chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”:** trois options à distinguer:
  - (i) Chômage temporaire complet avant le 30 mars 2020
  - (ii) Chômage temporaire complet au plus tôt le 30 mars 2020
  - (iii) Chômage temporaire partiel

## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Travailleurs déjà en service*

## 2. Impacts sur la rémunération et les avantages en nature

### Bonus et commissions

- Bonus: contractuel
- Commissions pour représentants de commerce (LCT 1978: droit aux commissions pendant 3 mois suivants le début de la période de suspension)

### PFA et éco-chèques

- Voir CCT sectorielles
- Discussions en cours dans plusieurs secteurs (par ex. entreprises d'assurance)

### Chèques-repas

### Remboursements de frais de transport (domicile-lieu de travail)

### Remboursements de frais propres à l'employeur

### ATN: voiture, gsm, PC, etc.

- Restitution?
- Calcul de l'ATN

## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Travailleurs déjà en service*

#### **1. Impacts sur la rémunération et les avantages en nature**

##### ➤ Cotisations patronales aux assurances collectives

- Plans de pension complémentaire:

Type de plan

- DC
- DB

Report de paiement des primes jusqu'au 30 septembre 2020

- Assurance hospitalisation

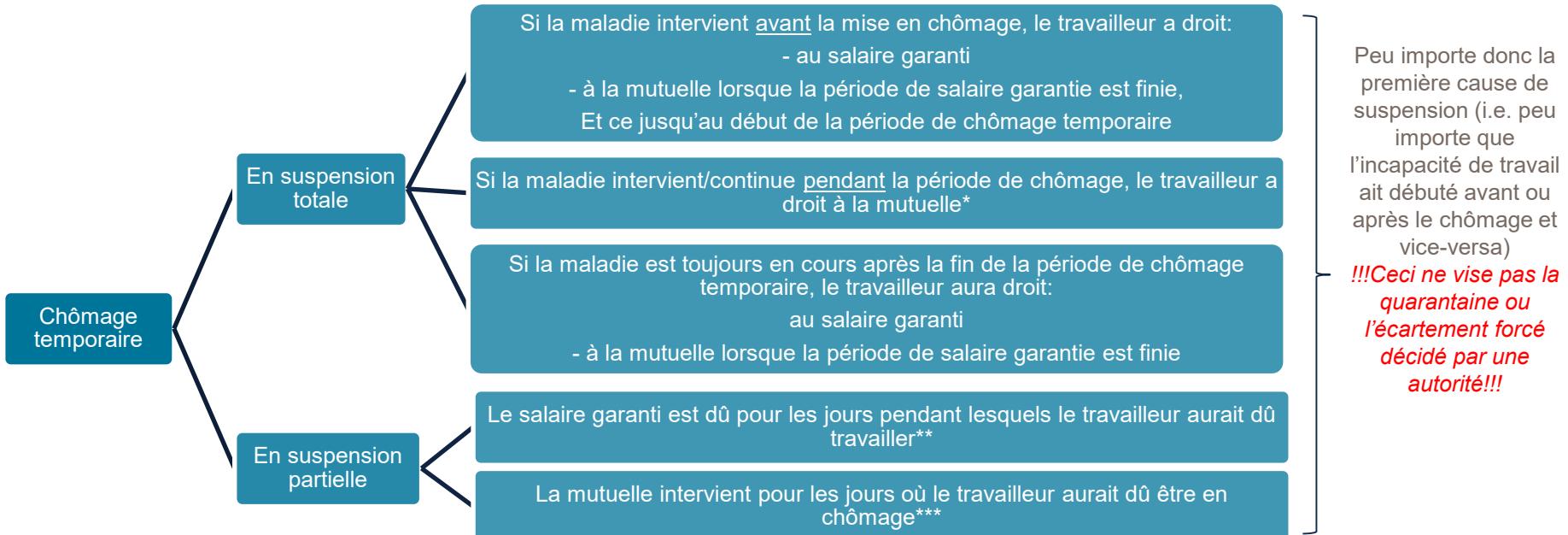
Remarque: retenue (rétroactive) pour la quote-part personnelle ?

➤ **Couverture:** il est prévu que « *les assureurs maintiendront les avantages en matière de pension, de prestation en cas de décès, d'invalidité et d'hospitalisation dont le personnel bénéficie dans le cadre d'assurances groupe (y compris les assurances hospitalisation collectives)* »

## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Travailleurs déjà en service*

#### 3. Articulation chômage temporaire et maladie



\*Ratione: puisque le contrat de travail est suspendu, il n'y a pas de droit à la rémunération et donc pas non plus au salaire garanti; puisque le travailleur n'est pas apte à travailler, il n'a pas droit à des allocations de chômage

\*\*Ratione: lorsque le contrat de travail est en cours, il y a un droit à la rémunération et donc au salaire garanti en cas d'incapacité

\*\*\*Ratione: puisque le contrat de travail est suspendu, il n'y a pas de droit à la rémunération et donc pas non plus au salaire garanti; puisque le travailleur n'est pas apte à travailler, il n'a pas droit à des allocations de chômage

## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Travailleurs déjà en service*

## 4. Articulation chômage temporaire et vacances annuelles

- Calcul du pécule de vacances
  - Calcul du nombre de jours de vacances
  - Droit de reporter les vacances planifiées?
- } Texte légal en attente

## 5. Articulation chômage temporaire et pension légale

- Calcul de la pension légale
  - Impact sur un travailleur pensionné
- } Texte légal en attente



## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Nouveaux engagements*

- Est-il possible de reporter la date d'entrée en service (par ex. en raison de la crise et/ou du fait que l'entreprise applique du chômage temporaire)?
- Est-il possible de mettre un travailleur qui entre en service en chômage temporaire?
  - Position initiale : non
  - Position revue : oui MAIS dans le respect de conditions strictes en fonction de la date de signature du contrat de travail:
    - Avant le 13/03/2020: bonne foi
    - Après le 13/03/2020: conditions cumulatives:
      - l'entrée en service est nécessaire pour des raisons d'organisation
      - il est encore travaillé partiellement de manière régulière au sein de l'entreprise
    - CDD successifs, contrat de remplacement, intérimaires?

## I. Chômage temporaire pour force majeure “Covid-19”

### ❖ *Impact en cas de licenciement / démission*

#### 1. Protection contre le licenciement?

- Non (pression des organisations syndicales)
- Attention: les règles habituelles s'appliquent (motivation, congé de sollicitation, etc.) – outplacement adapté en pratique (par ex. CP n° 200)

#### 2. Suspension du (délai de) préavis

##### ➤ Principes:

- le (délai de) préavis notifié par le travailleur (i.e. démission) n'est jamais suspendu  
(remarque: cas particulier de la démission pendant une période de chômage économique)
- le (délai de) préavis notifié par l'employeur (i.e. licenciement) peut être suspendu dans certains cas: chômage temporaire pour force majeure ≠ chômage temporaire pour raisons économiques (art. 37/7 LCT 1978)  
! Discussions en cours !

#### 3. Calcul de l'indemnité compensatoire de préavis

##### ➤ Salaire normal (jp de la Cass.)

## II. En nadien? Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

### ❖ *Arbeiders*

- **Principes:**
  - Schorsing uitvoering arbeidsovereenkomst ingevolge gebrek aan werk om economische redenen
  - Gebrek aan werk onafhankelijk van de wil van de werkgever en onmogelijkheid om het normale arbeidsritme in stand te houden
    - Gebrek aan of terugval van bestellingen ingevolge beperkende maatregelen opgelegd door de Belgische overheid
    - Exportmoeilijkheden ingevolge de Coronacrisis
    - ...
    - NIET: Technische reden, omvorming/reorganisatie van de arbeidsplaats, onderhoud van machines, ...
  - ! **Aandachtspunten:**
    - Geen gelijktijdig beroep op ondernemers of uitzendkrachten: verbod beperkt tot het betrokken departement of de betrokken functie(s)
    - Alle volledige dagen inhaalrust waarop de werknemer nog recht heeft moeten opgenomen zijn

## II. En nadien? Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

### ❖ *Arbeiders*

- **Modaliteiten:**

Regime van economische werkloosheid	Maximale duur
Volledige onderbreking van het werk (of slechts 1 werkdag op 2 weken)	4 weken, of 28 kalenderdagen
Gedeeltelijke onderbreking van het werk Grote schorsing: Minder dan 3 werkdagen/week; OF Minder dan 1 werkweek op 2 weken	13 kalenderweken
Kleine schorsing: Minstens 3 wekdagen/week; OF Minstens 1 werkweek op 2 weken	Onbepaalde duur (maar in de kennisgeving dient een einddatum te worden bepaald (max. 12 maanden))

- Wanneer de maximale duur bereikt is, moet de werkgever de arbeiders opnieuw tewerkstellen gedurende een volledige week (7 kalenderdagen) vooraleer een nieuwe periode van economische werkloosheid in te voeren
- Recht op werkloosheidsuitkeringen (in principe 65% van laatste gemiddeld dagloon met plafond) + aanvulling van minstens 2 EUR per werkloosheidsdag door de werkgever
- Diverse formaliteiten inzake kennisgevingen ten aanzien van werknemers, RVA en sociale overlegorganen
- Afwijkingen mogelijk mits voldaan is aan bepaalde voorwaarden

## II. En nadien? Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

### ❖ *Bedienden*

- **Noodzaak van "onderneming in moeilijkheden":**
  - Substantiële vermindering (10%) van:
    - het zakencijfer; of
    - de productie; of
    - de bestellingen.
  - Te bewijzen door de BTW-aangiften van de betreffende kwartalen en/of andere bewijskrachtige documenten zoals boekhoudkundige stukken en verslagen aan de ondernemingsraad
  - Aanzienlijk gebruik (minstens 10% van het totaal aantal dagen aangegeven aan de RSZ) van de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders
  - Door de Minister van Werk erkend zijn als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben (toekenning erkenning voor bepaalde duur)

## II. En nadien? Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

### ❖ *Bedienden*

- **Noodzaak CAO of ondernemingsplan:**
- Het gebruik van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen is voorzien in:
  - Een sectorale CAO; OF
  - Een ondernemings-CAO; OF
  - Een goedgekeurd ondernemingsplan
- **CAO nr. 147 gesloten in de NAR met looptijd van 18 maart 2020 tot 30 juni 2020:** voor economische werkloosheid waarvan begin- en einddatum binnen de geldigheidsduur van de CAO valt is geen specifieke sector- of ondernemingscao, noch goedgekeurd ondernemingsplan vereist
- ! Procedure tot erkenning als onderneming in moeilijkheden neemt enige tijd in beslag ➔ aangewezen om een eventuele aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden nu reeds voor te bereiden / in te dienen voor de periode na 31 mei 2020

## II. En nadien? Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

### ❖ *Bedienden*

#### ➤ **Modaliteiten:**

**Volledige schorsing:  
maximum 16 weken per kalenderjaar**

**Recht op werkloosheidsuitkeringen met  
aanvulling van minstens 2 EUR per  
werkloosheidsdag door de werkgever**

**Gedeeltelijke schorsing (ten minste 2  
arbeidsdagen per week): maximum 26  
weken per kalenderjaar**

**Diverse formaliteiten inzake  
kennisgevingen aan betrokken  
werknemers en RVA**

### III. (Télé)travail pendant le confinement

#### ❖ *Mise en oeuvre*

##### 1. 2 Types de télétravail

- Structurel (CCT n° 85)
- Occasionnel (Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable)

##### 2. Télétravail “Covid”

- Position SPF ETCS: force majeure et donc télétravail occasionnel
- Conséquences:
  - Pas nécessaire d'avoir un écrit MAIS accord est recommandé (par ex. e-mail individuel ou collectif)
  - Mise à disposition de matériel? Le SPF ETCS renvoie à la CCT n° 85 >< art. 26,§ 3 Loi du 5 mars 2017 => inconsistance? Art. 20 LCT 1978?
  - Indemnité(s) de frais?



### III. (Télé)travail pendant le confinement

#### ❖ *Indemnité(s) de frais*

##### 1. Traitement de sécurité sociale

Frais de bureau	Utilisation du PC personnel	Utilisation de la connexion internet personnelle	Autres frais exposés par le travailleur
<ul style="list-style-type: none"><li>• 126,94 EUR/mois</li><li>• Couvre: frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, etc.</li><li>• Peut être octroyé à tous les travailleurs (en ce compris ceux qui ne travaillaient pas à domicile avant l'épidémie - pas de convention de télétravail nécessaire)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 EUR/mois</li><li>• L'ONSS accepte que ce montant soit remboursé pour autant que:<ul style="list-style-type: none"><li>- le travailleur utilise son propre PC à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle ;</li><li>- l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de PC</li></ul></li><li>• <i>Remarques:</i><ul style="list-style-type: none"><li>– <i>Le forfait ne peut être appliqué pour l'utilisation du PC personnel à titre occasionnel. Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant remboursé;</i></li><li>– <i>En cas de dépassement, la partie supérieure aux 20 EUR/mois sera assujettie (SAUF si justification de l'ensemble du montant)</i></li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 EUR/mois</li><li>• L'ONSS accepte que ce montant soit remboursé pour autant que:<ul style="list-style-type: none"><li>- le travailleur utilise sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle ;</li><li>- l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de connexion</li></ul></li><li>• <i>Remarques:</i><ul style="list-style-type: none"><li>– <i>Le forfait ne peut être appliqué pour l'utilisation du PC personnel à titre occasionnel. Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant remboursé;</i></li><li>– <i>En cas de dépassement, la partie supérieure aux 20 EUR/mois sera assujettie (SAUF si justification de l'ensemble du montant)</i></li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Remboursement sur base des frais réels (par ex., achat d'une imprimante/scanner, achat de licences pour programme informatique, achat d'un écran, etc.)</li></ul>

### III. (Télé)travail pendant le confinement

#### ❖ *Indemnité(s) de frais*

##### 2. Traitement fiscal

Frais de bureau	Utilisation du PC personnel	Utilisation de la connexion internet personnelle	Autres frais exposés par le travailleur
<ul style="list-style-type: none"><li>• 126,94 EUR/mois</li><li>• Ruling</li><li>• Projet de demande disponible sur le site du SPF Finances</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 EUR/mois</li><li>• Circulaire n° Ci.RH.241/616.975 (AGFisc N° 2/2014) du 16/01/2014</li><li>• Couvre le télétravail structurel et occasionnel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 EUR/mois</li><li>• Circulaire n° Ci.RH.241/616.975 (AGFisc N° 2/2014) du 16/01/2014</li><li>• Couvre le télétravail structurel et occasionnel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Remboursement sur base des frais réels (par ex., achat d'une imprimante/scanner, achat de licences pour programme informatique, etc.)</li></ul>

### III. (Télé)travail pendant le confinement

#### ❖ *Durée de travail*

##### 1. Principe:

- Art. 25 Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable: « *le travailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise* »
- pas de respect strict des horaires de travail

##### 2. Quid de l'application des dispositions en matière de temps de travail – Loi du 16 mars 1971?

- Art. 3bis loi 16 mars 1971: exception
- MAIS position du SPF ETCS: régularité => quid dans le cadre du confinement?
- Droit au sursalaire, au repos compensatoire, etc?

### III. (Télé)travail pendant le confinement

#### ❖ *Et après?*

**Période post-confinement (dé-confinement graduel, nouvelles périodes de confinement plus courtes, etc.)?**

- Analyse au cas par cas
- Télétravail structurel (accord écrit obligatoire) >< Télétravail occasionnel (cadre général peut être fixé)
- Information et consultation avec les organes représentatifs

## IV. Arbeidsrechtelijke maatregelen om de continuïteit van bedrijven te ondersteunen

- ! Maatregelen dienen nog in wetgeving te worden omgezet
- **Kritieke** sectoren (bv. zorginstellingen, voedingswinkels, ...) vs. **vitale** sectoren (land-, tuin- en bosbouw alsook uitzendkantoren voorzover de werknemer wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in land-, tuin- of bosbouw)

### **• Soepele terbeschikkingstelling:**

- Elke werkgever kan vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker in de kritieke sectoren:
  - De werknemers moeten al vóór 10 april 2020 in dienst zijn
  - Toestemming sociale inspectie niet vereist
  - Voor aanvang terbeschikkingstelling moeten de werkgever, de werknemer en de gebruiker een geschrift met de voorwaarden en de duur ervan ondertekenen
  - Loon niet lager dan dat van de werknemers van de gebruiker met dezelfde functie

#### IV. Arbeidsrechtelijke maatregelen om de continuïteit van bedrijven te ondersteunen

- **Vb. Overige maatregelen van 1 april tot 30 juni 2020 voor kritieke sectoren:**

- Verhoging vrijwillige overuren zonder overloon/inhaalrust en sociale bijdragen (noodzaak schriftelijk en voorafgaand akkoord van werknemer)
- Mogelijkheid tot sluiten van korte opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (min. 7 dagen)

- **Vb. Overige maatregelen van 1 april tot 31 mei 2020 voor vitale sectoren:**

- Tijdelijk werken in land-, tuin- of bosbouw met behoud van uitkering (voor tijdelijk werklozen, werknemers in tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematisch verlof en SWT'ers)

## V. Mesures de soutien à caractère financier en faveur des entreprises

### ❖ *ONSS : Report de paiement des sommes dues à l'ONSS jusqu'au 15 décembre 2020*

- Report automatique pour les entreprises qui sont obligatoirement fermées
- Report, après une déclaration sur l'honneur préalable, pour les entreprises qui ont décidé elles-mêmes de fermer complètement
- Report, après une déclaration sur l'honneur préalable, pour les entreprises qui ne sont pas fermées complètement et qui voient leur activité économique fortement réduite:
  - Diminution de 65% du CA **ou** diminution de 65% de la masse salariale
  - Par rapport au 2ème trimestre 2019 ou 1ier trimestre 2020
- Concerne tous les paiements à effectuer depuis le 20 mars 2020 (les rectifications de cotisations encore à payer, les mensualités des plans de paiement amiables en cours, la 3ième provision du 1ier trimestre, le solde du 1er trimestre, l'avis de débit vacances annuelles, les provisions du 2ième trimestre et le solde du 2ième trimestre).
- Vérification sur base du n° BCE

## V. Mesures de soutien à caractère financier en faveur des entreprises

### ❖ *ONSS : Plan de paiement amiable*

En cas de difficulté de paiement des cotisations lié e au Covid-19

Pour les premier et deuxième trimestres 2020

Demande via le site portail de la sécurité sociale - formulaire type

Durée maximale de 24 mois

En cas de respect du plan, possibilité d'exemption des majorations et intérêts par le Comité de Gestion

## V. Mesures de soutien à caractère financier en faveur des entreprises

### ❖ *Fiscal : Précompte*

- Extension du délai de paiement du précompte sur la rémunération des employés (ex : paiement sur la déclaration de mars 2020 est postposée au 15 juin 2020)
- Sur demande : extension des délais de paiement, exemption d'intérêts de retard et exemptions des amendes en cas d'absence de paiement / de paiements tardifs

### ❖ *Aides fédérales et régionales:*

[https://www.cms-lawnow.com/ealerts/2020/04/coronavirus-crisis-belgium-adopts-measures-to-support-the-economy?cc\\_lang=en](https://www.cms-lawnow.com/ealerts/2020/04/coronavirus-crisis-belgium-adopts-measures-to-support-the-economy?cc_lang=en)

## VI. Elections sociales

### ❖ *Le 17 mars 2020, déclaration du Groupe des Dix portant sur la suspension des élections sociales*

- Les listes seront encore introduites jusqu'à X+35 (17 mars – 30 mars 2020)
- Suspension temporaire des élections à partir de X+36
- Les candidats sont connus mais l'affichage n'a pas lieu

### ❖ *Le 24 mars 2020, le CNT a émis un avis n° 2.160*

- Confirmation que la suspension doit être appliquée à X+35 (y compris pour les entreprises qui ont entamé tardivement la procédure)
- Proposition de nouvelle date d'élections sociales : 16 au 29 novembre 2020
- Liste non exhaustive de points à régler découlant de la suspension temporaire

## VI. Elections sociales

### ❖ *Points à régler (non exhaustif) :*

- Date de la nouvelle période électorale sur base de laquelle les entreprises détermineront le nouveau jour Y et un nouveau calendrier électoral à partir du nouveau X+36
- Possibilité de déposer les listes électorales après le 30 mars 2020 pour les entreprises qui ont entamé tardivement la procédure
- Protection pour les candidats présentés en remplacement ?
  - Jusqu'à X+54, les organisations syndicales ou les cadres peuvent modifier les listes des candidats
  - Jusqu'à X+76, les organisations syndicales ou les cadres peuvent remplacer des candidats pour des motifs spécifiques (ex : démission)
  - QUID ?
    - Le CNT suggère que la protection des candidats remplaçants débute 36 jours avant le nouveau X+36
    - X+36 devrait se situer entre le 23 septembre et le 6 octobre 2020
    - La nouvelle protection occulte pour les potentiels candidats remplaçants devrait débuter entre le 18 août et le 31 août 2020 (= 36 jours avant X+36)

## VI. Elections sociales

- Conséquences quant à la protection pour les candidats 2020 :

**Dès X+35 jusqu'au plus tôt le 18 août 2020, hormis les candidats présentés sur les listes, aucun autre travailleur ne serait protégé contre licenciement et ne pourrait se présenter comme candidat remplaçant durant cette période.**

**Attention : si un seul candidat unique s'est présenté sur une liste unique, il ne sera pas élu mais bénéficiera de la protection contre le licenciement. Il pourra également être remplacé jusque X+76. Le candidat remplaçant ne sera pas non plus élu mais pourra bénéficier de la protection contre le licenciement dès 36 jours avant X+36 (donc au plus tôt le 18 août 2020).**

## VI. Elections sociales

### ❖ *Arrêt de la procédure à X+35 ?*

- Aucune liste de candidats pour une aucune catégorie de travailleurs :
  - Arrêt constaté par l'employeur à X+35
- Au moins une liste de candidats pour une catégorie de personnel (par ex. : employés) mais aucune liste pour d'autres catégories (par ex. : cadres) :
  - Arrêt pour la catégorie de personnel pour lesquelles aucune liste n'a été présentée - constat par le bureau électoral de la catégorie du personnel qui compte le plus grand nombre d'électeurs et ce, à X+79.
  - Poursuite pour les catégories pour lesquelles des listes ont été déposées.

## VI. Elections sociales

### ❖ *Arrêt de la procédure à X+35 ?*

- Une seule liste de candidats déposée par une seule organisation syndicale pour une ou plusieurs catégories de personnel comprenant un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats à pourvoir :
  - Candidats présentés élus d'office. Un bureau électoral sera institué pour cette catégorie de personnel et constatera l'arrêt de la procédure à X+79.
- Une seule liste de candidats déposée par une seule organisation syndicale pour une catégorie de personnel comprenant un seul candidat :
  - Procédure arrêtée pour cette catégorie du personnel, le bureau électoral de la catégorie qui compte le plus grand nombre d'électeurs constatera l'arrêt de la procédure à X+79.
  - Le candidat élu d'office bénéficie de la protection contre le licenciement même s'il est le seul élu et qu'en conséquence l'organe ne pourra fonctionner.

## VI. Elections sociales

### ❖ *Entretemps:*

- Les organes en place continuent à fonctionner
- Le SPF ECTS insiste sur le fait qu'ils doivent rester impliqués, également pendant cette pandémie, pour les matières pour lesquelles ils sont compétents. En ce qui concerne la tenue des réunions, le SPF rappelle que « *vu l'importance d'une bonne concertation sociale et d'une bonne communication avec le personnel, les réunions peuvent être organisées en tenant compte des règles de "distanciation sociale", au moyen de l'utilisation des technologies modernes (Skype, vidéoconférence, ...) ou de toute autre solution approuvée par les deux parties du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, conformément aux modalités prévues dans le règlement d'ordre intérieur* ».
- Par ex. réunion d'information annuelle pour approbation comptes annuels - remarque: AR 9 avril 2020, art. 7

**Merci de votre attention!**  
**Bedankt voor uw aandacht!**



Law. Tax

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles  
on a variety of topics delivered by email.

[cms-lawnow.com](http://cms-lawnow.com)

---

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

---

[cms.law](http://cms.law)