

Métal / Transport



Aperçu des mesures sociales Covid-19

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des mesures sociales Covid-19 actuellement d'application (au 21 mai 2021).

Quarantaine et test obligatoires	2
Chômage temporaire	4
Dérogations au droit du travail	7
Pensions	15
Incapacité de travail	16
Chômage	18
Durée de validité chèques	19
Bien-être au travail	21

Quelle mesure ?	Qu'implique cette mesure ?	Quand est-elle valable ?	Où trouver plus d'infos ?
Quarantaine et test obligatoires			
<p>Quarantaine et test obligatoires pour les personnes rentrant de zones à haut risque</p>	<p>Le décret prévoit une obligation de quarantaine et de test pour toute personne rentrant d'une zone à haut risque vers la partie néerlandophone du pays.</p> <p>Le délai d'isolement temporaire dure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas d'infection ou de suspicion sérieuse d'infection au Covid-19, avec symptômes : au moins 7 jours après le début des symptômes, et ce jusqu'à ce que la fièvre de la personne concernée ait disparu pendant 3 jours au moins et que les symptômes respiratoires se soient améliorés ; • en cas d'infection ou de suspicion sérieuse d'infection au Covid-19, sans symptômes : 7 jours à partir de la date du test Covid-19 ; • en cas de retour d'une zone à haut risque : 10 jours à partir du dernier jour où l'intéressé a séjourné dans une zone à haut risque. Si cette personne passe un test Covid-19 négatif à partir du 7^e jour, elle peut 	<p>Bien que cette mesure ait été annoncée au fédéral à la fin des vacances de Noël, elle n'est entrée en application en Flandre qu'à partir du 12 janvier 2021, à l'issue de la publication de l'arrêté d'exécution. La mesure cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2021.</p>	<p>Arrêté du Gouvernement flamand du 8 janvier 2021 portant exécution de l'article 34/1, deuxième alinéa, et de l'article 47/1 du décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive et modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 juin 2020 portant exécution du décret du 29 mai 2020 organisant l'obligation d'information et le suivi des contacts dans le cadre de la COVID-19, <i>MB</i> 11 janvier 2021.</p> <p>Décret du 18 décembre 2020 modifiant le décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive et du décret du 29 mai 2020 organisant l'obligation d'information et le suivi des contacts dans le cadre de la COVID-19, <i>MB</i> 28 décembre 2020.</p> <p>https://www.info-coronavirus.be/fr/</p>

sortir plus tôt de quarantaine ; et

- pour toute autre personne avec un risque accru de Covid-19 : 10 jours à partir du dernier contact qui a conduit au risque accru de Covid-19. Si cette personne passe un test covid-19 négatif à partir du 7^e jour, elle peut sortir plus tôt de quarantaine.

L'obligation de quarantaine après un retour d'une zone contaminée ou après un contact avec une personne à haut risque ou une personne susceptible d'avoir été infectée peut être levée temporairement pour exercer une activité indispensable si cette activité ne peut pas être différée.

Le décret autorise 3 dérogations à la quarantaine et au test obligatoires pour des personnes revenant d'une zone à haut risque :

- lorsque les personnes rentrantes n'ont passé qu'une période limitée dans la zone à haut risque,
- lorsque leur probabilité d'infection est jugée très faible, ou
- lorsqu'elles se sont rendues dans cette zone pour des raisons essentielles.

	L'arrêté d'exécution sélectionne 14 catégories, il s'agit notamment du personnel de transport, douane, soins humanitaires, gens de mer, mais aussi des étudiants. Dans certains cas, ces personnes doivent pouvoir prouver leur droit de dérogation au moyen d'une attestation.		
Chômage temporaire			
Chômage temporaire force majeure	Le système du chômage temporaire pour force majeure « corona » est de nouveau applicable pour toutes les entreprises, et ce jusqu'au 30 juin 2021. Comme pendant la première vague, les entreprises qui voient leur production diminuer peuvent, via le système, mettre plus facilement leur personnel en chômage temporaire. Les travailleurs concernés touchent alors une allocation de chômage - 70% de leur salaire mensuel brut – et peuvent prétendre à des mesures de soutien des pouvoirs publics comme un supplément de 5,63 EUR à charge de l'ONEM par jour de chômage temporaire. Jusqu'au 30 juin 2021 inclus, un précompte professionnel réduit de 15 % est déduit des allocations.	La mesure est valable du 1er octobre 2020 au 30 juin 2021 et peut éventuellement être prolongée.	Arrêté royal du 22 décembre 2020 élargissant et prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, <i>MB</i> 11 janvier 2021. https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-consecutif-lepidemie-du-coronavirus-covid-19-prolongation-de-la-procedure-simplifiee-jusquau-30062021
Chômage temporaire quarantaine enfant	Depuis le 1 ^{er} octobre 2020, il existe un droit au chômage temporaire pour force majeure « corona » pour les travailleurs qui doivent garder leurs enfants eux-mêmes en raison des mesures Covid. Les	Les travailleurs peuvent recourir à ce nouveau régime du 1er octobre 2020 au 30 juin	Loi du 23 octobre 2020 étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime du chômage temporaire pour force majeure en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de leur enfant, <i>MB</i> 30 octobre 2020.

<p>travailleurs peuvent ainsi recourir au chômage temporaire à la suite de la fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées.</p> <p>La loi du 20 décembre 2020 a étendu le régime, ce qui signifie que le travailleur peut aussi prendre un chômage temporaire lorsque l'enfant mineur est dans l'obligation de suivre un enseignement à distance ou doit être mis en quarantaine ou isolement, tout comme lorsqu'un enfant handicapé ne peut pas aller dans un centre d'accueil pour personnes handicapées ou ne peut plus bénéficier d'un service intramural ou extramural ou traitement organisé ou agréé par les Communautés.</p> <p>Le droit au chômage temporaire existe aussi longtemps que l'enfant ne peut pas retourner à la crèche, à l'école ou au centre d'accueil pour personnes handicapées. Dans le cas de parents cohabitants, seul l'un des deux peut user de ce droit.</p> <p>Pour avoir droit au chômage temporaire, le travailleur doit informer immédiatement son employeur et lui faire parvenir sans délai une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes</p>	<p>2021. Un arrêté royal peut prolonger la durée de la mesure.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaire en raison de la pandémie du COVID-19, art. 54-56, <i>BS</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/actualites/chomage-temporaire-pour-force-majeure-pour-les-travailleurs-lorsquil-est-impossible-pour-leur-enfant-de-frequenter-la-creche-lecole-ou-un-centre-daccueil-pour-personnes-handicapee-en-raison-dune-mesure-corona</p> <p>https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-pour-force-majeure-pour-les-travailleurs-lorsquil-est-impossible-pour-leur-enfant-de-frequenter-la-creche-lecole-ou-un-centre-daccueil-pour-personnes-handicapee-en-raison-dune-mesure-corona</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	handicapées. Pendant la période de chômage temporaire, le travailleur reçoit des allocations de chômage à charge de l'ONEM et un supplément de 5,63 EUR par journée de chômage.		
Assimilation de pécule de vacances pour chômeurs temporaires	Les travailleurs qui ont connu le chômage temporaire Covid-19 pendant la période du 1 ^{er} février 2020 au 31 décembre 2020 ne perdent pas de droits en matière de vacances en 2021. Les jours de chômage temporaire sont assimilés à des jours de travail pour le calcul du nombre de jours de vacances et du montant du pécule de vacances.	L'assimilation est valable pour la période du 1 ^{er} février 2020 au 31 décembre 2020 mais pourra être prolongée.	<p>Arrêté royal du 22 décembre 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020, <i>MB</i> 31 décembre 2020.</p> <p>Arrêté royal du 13 septembre 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés pour la période du 1^{er} juillet 2020 au 31 août 2020, <i>MB</i> 24 septembre 2020.</p> <p>Arrêté royal du 4 juin 2020 visant à assimiler les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie due au virus corona, dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés pour la période du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020, <i>MB</i> 5 juin 2020.</p>
Complément prime de fin d'année en cas de chômage temporaire	<p>Les travailleurs qui ont subi un chômage temporaire de longue durée en 2020 ont droit à un complément sur la prime de fin d'année.</p> <p>Le complément est octroyé aux travailleurs qui ont, pendant la période de mars 2020 à novembre 2020 inclus, reçu au moins 53 allocations comme chômeur temporaire pour cause de force majeure non médicale ou raisons économiques.</p>	La première partie de la prime, calculée sur la base des allocations de chômage temporaire qui ont été payées pour les mois de mars 2020 à octobre 2020 inclus, est versée dès décembre 2020.	<p>Arrêté royal du 20 janvier 2021 relatif à l'octroi d'un complément pour les travailleurs qui ont été mis en chômage temporaire, <i>MB</i> 25 janvier 2021, p. 61.</p> <p>https://www.onem.be/fr/nouveau/prime-supplementaire-pour-les-chomeurs-temporaires-de-longue-duree-chomage-temporaire-du-la-crise-du-covid-19</p>

	<p>La prime s'élève à 10 EUR par allocation, avec un minimum de 150 EUR. Les chômeurs à temps partiel volontaires qui ont touché des demi-allocations reçoivent une prime de 5 EUR par demi-allocation, avec un minimum de 75 EUR.</p> <p>Le montant de la prime est calculé en retirant 52 du nombre de journées d'allocations au cours de la période de mars 2020 à novembre 2020 et en multipliant le résultat par 10, ou 5 si des demi-allocations ont été perçues.</p> <p>Celui qui a touché les 53 allocations et les 67 allocations a droit de ce fait à 150 EUR brut. A partir de 68 allocations, le travailleur a droit au montant minimum de 150 EUR et 10 EUR par allocation au-delà de la limite des 67 jours.</p> <p>La prime est automatiquement payée par le syndicat ou la caisse auxiliaire. Le travailleur ne doit rien faire lui-même.</p>	<p>Le solde est payé dans le courant du mois de mai ou juin 2021.</p>	
Dérogations au droit du travail			
Occupation temporaire de chômeurs temporaires et chômeurs avec RCC	<p>Des chômeurs temporaires peuvent être occupés temporairement auprès d'un autre employeur du secteur des soins ou de l'enseignement ou d'un service chargé de la recherche de contacts, avec</p>	<p>La mesure est valable du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021 mais peut éventuellement être prolongée.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 45-50, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail</p>

maintien de 75% de leur allocation ONEM. L'occupation temporaire doit se situer dans la période du 1er octobre 2020 au 30 juin 2021.

Les chômeurs avec un complément d'entreprise peuvent également retourner temporairement chez leur ancien employeur du secteur des soins ou de l'enseignement ou d'un centre de recherche de contacts, avec maintien de 75% de leur allocation ONEM. L'indemnité complémentaire continue à être payée à 100% et est exonérée de cotisations sociales.

Un arrêté royal du 28 mars 2021 étend ce dispositif à tous les secteurs cruciaux. Du 1er mars 2021 au 30 juin 2021, les chômeurs temporaires peuvent reprendre le travail auprès d'un autre employeur appartenant à un secteur crucial tout en conservant 75 % de leur allocation ONEM.

Les secteurs cruciaux sont les entreprises commerciales, les entreprises et services privés et publics qui emploient du personnel et qui sont nécessaires à la protection des intérêts vitaux de la Nation et aux besoins de la population, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont

Cette possibilité de remise au travail de chômeurs avec complément d'entreprise, chez leur propre employeur, est valable du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021.

	<p>indispensables à l'activité de ces entreprises et de ces services.</p> <p>Il s'agit des entreprises, services et activités décrits à l'annexe I de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020.</p>		
<p>Occupation temporaire de travailleurs en crédit-temps, interruption de carrière ou congé thématique</p>	<p>Les travailleurs en crédit-temps, en interruption de carrière ou en congé thématique peuvent commencer à travailler temporairement du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2020 chez un autre employeur du secteur des soins ou de l'enseignement ou gérant un service chargé de la recherche de contacts ou dans un centre de vaccination à partir du 15 février 2021. Dans ce cas, ils conservent 75% de leur allocation payée par l'ONEM.</p> <p>Les travailleurs en crédit-temps, en interruption de carrière ou en congé thématique qui sont déjà occupés par un employeur du secteur des soins ou de l'enseignement ou dans un service chargé de la recherche de contacts ou dans un centre de vaccination à partir du 15 février 2021 peuvent à nouveau travailler à temps plein pour leur propre employeur pendant la même période.</p> <p>Dans ce dernier cas, le travailleur ne recevra pas d'allocations de l'ONEM, mais la période initiale d'interruption ou de réduction des prestations de travail sera</p>	<p>La mesure est valable du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021 mais peut éventuellement être prolongée.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 45-50, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail</p> <p>https://www.onem.be/fr/nouveau/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques-mesures-prises-en-raison-de-la-crise-du-coronavirus-nouveautes</p>

	prolongée du solde non utilisé sans qu'il soit nécessaire d'introduire une nouvelle demande.		
Mise à disposition de travailleurs chez certains utilisateurs	<p>Pendant le quatrième trimestre de 2020 et les deux premiers trimestres de 2021, les employeurs de tous les secteurs peuvent prêter leurs travailleurs permanents de manière flexible aux employeurs du secteur des soins, de l'enseignement ou des établissements et centres chargés de la recherche de contacts ou des centres de vaccination à partir du 15 février 2021. La condition est que le travailleur ait déjà été occupé de façon, permanente par son employeur avant le 1^{er} octobre 2020.</p> <p>Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être fixées à l'avance dans un document écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.</p> <p>Il n'y a aucune obligation d'obtenir l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise de l'utilisateur. L'inspection du travail n'a pas non plus à donner son approbation pour la mise à disposition.</p> <p>Le contrat de travail qui lie le travailleur à son propre employeur continue de s'appliquer pendant la</p>	<p>La mesure est valable du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021 mais peut éventuellement être prolongée.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 43-44, <i>MB</i> 30 décembre 2020</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail</p>

	<p>période de mise à disposition. Toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations de sécurité sociale, des salaires, des indemnités et des avantages qui en découlent. Ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux perçus par les travailleurs qui exercent les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur.</p>		
<p>Conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs</p>	<p>Une exception à l'interdiction de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs est temporairement prévue dans le secteur des soins, l'enseignement, les établissements et centres chargés de la recherche de contacts et à partir du 15 février 2021, les centres de vaccination.</p> <p>Dans ces secteurs ou établissements, il est temporairement possible, pour les travailleurs en chômage temporaire, de conclure des contrats de travail successifs à durée déterminée, sans que cela n'aboutisse à un contrat de travail à durée indéterminée.</p> <p>Cela n'est toutefois possible qu'à condition que la durée de ces contrats de travail soit chaque fois d'au moins sept jours et qu'ils soient conclus avec un autre employeur que celui où le</p>		<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 41-42, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail</p>

	<p>travailleur est en chômage temporaire.</p> <p>Le travailleur en chômage temporaire qui conclut de tels contrats de travail à durée déterminée peut les résilier à tout moment sans préavis, ce qui sera par exemple nécessaire s'il est rappelé du chômage temporaire par son employeur d'origine.</p>		
<p>Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires dans les secteurs critiques</p>	<p>Le nombre d'heures supplémentaires volontaires qu'un travailleur peut prester, en vertu de l'article 25bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, est porté à 220 heures pendant la période du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin pour les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux.</p> <p>Il s'agit des commerces, entreprises et services privés et publics qui occupent du personnel et qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, comme mentionné dans l'AM, ainsi que des producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services qui sont essentiels à l'activité de ces entreprises et de ces services.</p> <p>Les heures supplémentaires volontaires additionnelles, qui avaient déjà été effectuées durant</p>	<p>La mesure est valable du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021 mais peut éventuellement être prolongée.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 51-52, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail</p>

	<p>la période du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020 inclus en application de l'article 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14, sont déduites du contingent additionnel de 120 heures supplémentaires volontaires qui peuvent être effectuées durant le dernier trimestre de 2020. Un nouveau quota de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles est appliqué pour le premier trimestre de 2021.</p> <p>Les heures supplémentaires volontaires ne doivent pas être compensées par l'octroi d'un repos compensatoire et ne sont pas prises en compte pour la limite interne des 143 heures. Les heures supplémentaires volontaires du contingent additionnel ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.</p> <p>Concernant la prestation d'heures supplémentaires, la limite supérieure européenne en matière de durée de travail (48 heures par semaine en moyenne), calculée sur une période de 4 mois, ne peut toutefois pas être dépassée. Par ailleurs, les prestations de travail ne peuvent pas non plus dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine.</p>		
Travail des étudiants au cours du quatrième	Les heures de travail étudiant prestées dans le quatrième trimestre de 2020 et les deux		Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 16, MB 30 décembre 2020.

<p>trimestre 2020 et des deux premiers trimestres 2021 hors 475 heures</p>	<p>premiers trimestres de 2021 dans le secteur des soins et l'enseignement ne sont pas prises en compte dans le calcul du contingent annuel de 475 heures non soumis aux cotisations de sécurité sociale.</p> <p>Cela vaut également pour les étudiants qui travaillent comme intérimaire. Les heures de travail étudiant prestées pendant le dernier trimestre 2020 et les deux premiers trimestres 2021 ne seront donc pas prises en compte pour le contingent annuel de 475 heures.</p> <p>Les rémunérations payées à partir du 1^{er} octobre 2020 pour du travail étudiant dans le secteur des soins et l'enseignement ne sont pas non plus soumises au précompte professionnel.</p>		<p>Arrêté royal du 30 novembre 2020 modifiant l'annexe III de l'AR/CIR 92 en matière de précompte professionnel sur les rémunérations pour le travail étudiant, <i>MB</i> 9 décembre 2020.</p> <p>Arrêté royal du 18 mai 2020 modifiant l'annexe III de l'AR/CIR 92 en matière de précompte professionnel sur les rémunérations pour le travail étudiant, <i>MB</i> 26 mai 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail</p>
<p>Occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation de séjour particulière</p>	<p>Compte tenu du manque de travailleurs dans certains secteurs en raison de la fermeture des frontières, les demandeurs d'asile qui sollicitent une protection internationale sont plus rapidement autorisés à travailler en Belgique.</p> <p>Jusqu'au 30 juin 2021, il est dérogé à la condition des 4 mois de séjour pour obtenir l'autorisation de travailler si la demande de protection internationale a été enregistrée au plus tard le</p>	<p>La mesure est valable du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021 mais peut éventuellement être prolongée.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 53, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/nouvelles-mesures-covid-19-dans-le-domaine-du-droit-du-travail</p>

	8 décembre 2020. L'employeur doit en outre se porter garant de l'accueil du demandeur d'asile.		
Pensions			
Cumul pension avec chômage temporaire et revenus Covid	<p>Les pensionnés qui veulent retourner temporairement au travail dans des secteurs cruciaux et des services essentiels peuvent encore cumuler ces revenus avec leur pension jusqu'au 30 juin 2021.</p> <p>Les allocations de chômage temporaires et les revenus de remplacement – indemnité d'incapacité, indemnité d'invalidité, droit passerelle indépendants – qui sont octroyés en raison du Covid-19, peuvent aussi être cumulés avec une pension de retraite et de survie.</p>	<p>La mesure est valable du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021 mais peut éventuellement être prolongée.</p>	<p>Loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, <i>MB</i> 18 mai 2020.</p> <p>Arrêté royal du 17 novembre 2020 en exécution de l'article 6, deuxième alinéa, de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, <i>MB</i> 1^{er} décembre 2020.</p> <p>https://www.sfpd.fgov.be/fr/faq/quel-sera-l-impact-sur-ma-pension-si-je-travaille-temporairement-davantage-ou-si-je-reprends-le-travail-pour-lutter-contre-le-coronavirus</p> <p>https://www.sfpd.fgov.be/fr/faq/je-suis-pensionne-et-je-travaille-suite-aux-mesures-corona-je-suis-maintenant-en-situation-de-chomage-temporaire-quel-impact-cela-aura-t-il-sur-le-paiement-de-ma-pension</p>
Constitution de la pension complémentaire	<p>Même si le règlement de pension ne le prévoit pas, l'employeur ou l'organisateur doit obligatoirement verser des primes pour la pension complémentaire, ainsi que pour les couvertures collectives décès, soins de santé, incapacité de travail et/ou invalidité pour tous les travailleurs qui sont mis en chômage temporaire à cause de la crise du coronavirus.</p> <p>Les primes dues pour la période où les travailleurs ont été mis en chômage suite à la crise du coronavirus sont calculées comme</p>	<p>La mesure est valable du 13 mars 2020 au 30 juin 2021.</p>	<p>Loi-programme (1) du 20 décembre 2020, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://www.fsma.be/fr/informations-lattention-des-travailleurs-affilies-au-plan-de-pension-complementaire-de-leur</p>

	<p>si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.</p> <p>L'employeur peut demander un report de paiement des cotisations, au plus tard jusqu'au 30 juin 2021, sans frais supplémentaires et sans que l'entreprise d'assurance puisse refuser ou imposer une autre date.</p> <p>L'employeur ou l'organisateur peut opter pour la non-application de ces mesures spéciales dans le cadre de la crise Covid. Dans ce cas, le plan de pension et les couvertures soins de santé, incapacité de travail et/ou invalidité sont suspendus. Cela ne vaut pas pour la couverture décès, qui reste de toute façon valable jusqu'au 30 juin 2021.</p>		
Incapacité de travail			
Augmentation de l'indemnité d'incapacité de travail	<p>L'indemnité supplémentaire pour incapacité de travail est portée temporairement au niveau de l'allocation de chômage temporaire.</p> <p>Le pourcentage de salaire perçu – le ratio de remplacement – pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail primaire est temporairement porté à 70% et un montant minimum d'indemnité de 51,62 EUR par jour est instauré, majoré d'un complément de</p>	<p>La mesure est valable du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021.</p>	<p>Loi du 24 juin 2020 octroyant un complément temporaire aux indemnités d'incapacité de travail primaire, <i>MB</i> 2 juillet 2020.</p> <p>https://www.riziv.fgov.be/fr/covid19/Pages/indemnite-supplementaire-incapacite-travail-pendant-periode-covid19.aspx</p>

	5,63 EUR par jour, soit au total 57,25 EUR par jour.		
Indemnités Covid non prises en compte dans le calcul de l'indemnité	<p>Les indemnités Covid-19 ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'incapacité de travail.</p> <p>Lors de l'examen de la situation familiale de la personne reconnue en incapacité de travail, les diverses indemnités complémentaires touchées en raison de la crise Covid-19 ne sont pas prises en compte.</p> <p>Les compensations financières allouées par les régions, les communautés, les provinces ou les communes pour les conséquences économiques ou sociales rencontrées suite à la pandémie Covid, et l'indemnité de crise supplémentaire octroyée à des indépendants reconnus en incapacité de travail ne sont pas prises en compte dans l'application de la règle de cumul qui est valable lorsqu'une activité est exercée avec l'autorisation du médecin-conseil.</p>	La mesure est valable avec effet rétroactif à partir du 1er mars 2020.	Arrêté royal du 12 novembre 2020 modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, <i>MB</i> 2 décembre 2020, p.84355.
Calcul de l'indemnité de travail en cas de réduction collective de la durée du travail	Depuis le 1 ^{er} juillet 2020, les entreprises en difficulté ou en restructuration en raison du Covid-19 peuvent introduire une réduction collective temporaire de la durée du travail lorsqu'elles ont moins de travail à cause de cette crise.	La mesure vaut avec un effet rétroactif à partir du 1 ^{er} juillet 2020 et coïncide donc avec le régime de réduction collective de la	Règlement du 15 juillet 2020 modifiant l'article 35ter du règlement du 16 avril 1997 portant exécution de l'article 80, § 1, 5°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, <i>MB</i> 4 décembre 2020, p.84808.

	<p>Le régime est applicable aux entreprises dont la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration a débuté au plus tôt le 1^{er} mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.</p> <p>Le Comité de gestion du Service des indemnités de l'INAMI a décidé que l'indemnité d'incapacité de travail des ayants droit soumis au début de leur incapacité de travail à une réduction collective temporaire de la durée du travail dans le cadre du Covid-19, comme mentionné ci-dessus, serait calculée sur la base du salaire journalier moyen auquel ils auraient eu droit si la durée du travail n'avait pas été réduite.</p>	<p>durée du travail visé par le chapitre 1 de l'AR n° 46 du 26 juin 2020.</p>	
Chômage			
<p>Pas de dégressivité pour les allocations de chômage complet</p>	<p>Pendant la crise du Covid, la dégressivité des allocations de chômage n'est pas appliquée afin de maintenir le revenu des chômeurs. Depuis le 1^{er} avril 2020, le montant de l'allocation ne diminue plus à mesure que le chômage se prolonge.</p> <p>Cette mesure devait normalement prendre fin le 30 septembre 2020, mais comme la crise perdure, le délai a été reporté au 30 juin 2021.</p> <p>De même, la période où l'on peut bénéficier d'allocations d'insertion est prolongée. Normalement, ces</p>	<p>L'arrêté du 13 décembre 2020 a un effet rétroactif à partir du 30 septembre 2020 et est valable jusqu'au 30 juin 2021.</p>	<p>Arrêté royal du 13 décembre 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, <i>MB</i> 15 janvier 2021.</p> <p>Arrêté royal du 23 avril 2020 assouplissant temporairement les conditions dans lesquelles les chômeurs, avec ou sans complément d'entreprise, peuvent être occupés dans des secteurs vitaux et gelant temporairement la dégressivité des allocations de chômage complet, <i>MB</i> 29 avril 2020.</p>

	allocations ne peuvent être appliquées que pendant 36 mois mais la période du 1 ^{er} avril au 30 juin 2021 ne compte pas pour le calcul de ces 36 mois.		
Durée de validité chèques			
Titres-repas et écochèques valables 6 mois de plus	<p>Par l'arrêté royal du 20 mai 2020, le gouvernement avait déjà décidé de prolonger la durée de validité des titres-repas, des écochèques et des chèques-cadeaux venant à échéance en mars, avril, mai et juin 2020 de 6 mois et de prolonger les chèques sport/culture venant initialement à échéance le 30 septembre 2020 jusqu'à la fin de cette année.</p> <p>La durée de validité des chèques est maintenant de nouveau prolongée. Les titres-repas, écochèques et chèques-cadeaux, dont la date d'échéance se situe au cours de la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021, restent valables 6 mois de plus. Les chèques sport/culture restent valables jusqu'au 30 septembre 2021.</p>	La mesure entre en vigueur le 1 ^{er} novembre 2020.	<p>Arrêté royal du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs visant à prolonger la durée de validité des titres-repas, des écochèques, des chèques-cadeaux et des chèques sport/culture en raison de la pandémie COVID-19, <i>MB</i> 29 décembre 2020.</p> <p>Arrêté ONSS, art. 19, §2, 14°, art. 19bis, §2, 4°, art. 19ter, §2, 3° et art. 19quater, §2, 4°.</p>
Titres-repas ou écochèques qui ont expiré en 2020 et n'ont pas été prolongés	<p>Les titres-repas et écochèques dont la durée de validité a expiré en 2020 et qui n'ont pas été prolongés par le biais d'un AR Covid du gouvernement doivent être réédités.</p> <p>Cela signifie que l'éditeur du chèque échu doit émettre un</p>	La mesure entre en vigueur le 30 décembre 2020.	<p>Loi-programme du 20 décembre 2020, <i>MB</i> 30 décembre 2020, art. 55-57.</p> <p>Arrêté royal du 20 mai 2020 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs visant à prolonger la durée de validité des titres-repas, des écochèques, des chèques-cadeaux et des chèques sport/culture en raison de la pandémie COVID-19, <i>MB</i> 29 mai 2020.</p> <p>Arrêté royal du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté royal du 28 novembre</p>

	<p>nouveau chèque, du même montant que le chèque échu, sans frais supplémentaires pour l'employeur ou le travailleur. Le nouveau chèque bénéficie d'une nouvelle durée de 12 mois pour un titre-repas et de 24 mois un écochèque.</p>		<p>1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs visant à prolonger la durée de validité des titres-repas, des écochèques, des chèques-cadeaux et des chèques sport/culture en raison de la pandémie COVID-19, <i>MB</i> 29 décembre 2020.</p> <p>Arrêté ONSS, art. 19bis, §2, 4° et art. 19quater, §2, 4.</p> <p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 5-6, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p>
<p>Chèques consommation : prolongation de la durée de validité et légère adaptation fiscale</p>	<p>Les employeurs du secteur privé pouvaient octroyer des avantages jusqu'à 300 EUR sous formes de chèques à leurs travailleurs dans des secteurs lourdement touchés par la crise : Horeca, culture et sport.</p> <p>La date d'expiration du chèque de consommation électronique, qui était fixée au 7 juin 2021, a été prolongée au 31 décembre 2021.</p> <p>De plus, le chèque consommation pouvait être émis sur support papier ou sous forme électronique jusqu'au 31 décembre 2020. Une dérogation est maintenant prévue : les secteurs qui, suite à une décision de financement de l'autorité fédérale ou de l'entité fédérée subsidiante au cours de la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, ont décidé d'octroyer un chèque consommation, peuvent délivrer ces chèques jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard.</p>	<p>La mesure est valable jusqu'au 31 décembre 2021.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 17, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>Arrêté royal du 28 décembre 2020 portant, dans le cadre de la lutte contre les conséquences socio-économiques de la pandémie du coronavirus, adaptation de diverses dispositions de sécurité sociale et de volontariat, art. 6-7, <i>MB</i> 31 décembre 2020, 2e etc.</p> <p>Arrêté royal du 15 juillet 2020 ajoutant un article 19quinquies à l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, <i>MB</i> 17 juillet 2020.</p> <p>Loi du 15 juillet 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19, art. 7-8, <i>MB</i> 23 juillet 2020.</p> <p>Loi du 31 juillet 2020 modifiant diverses dispositions introduisant le chèque consommation électronique, <i>MB</i> 17 août 2020.</p>

	<p>Les chèques consommation sont exonérés de cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu. Contrairement aux titres-repas, chèques culture et écochèques, les chèques consommation constituent en outre des frais professionnels déductibles pour l'employeur.</p>		
Bien-être au travail			
<p>Possibilité de prévoir par arrêté royal diverses mesures de prévention en cas d'épidémie ou de pandémie</p>	<p>La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit la possibilité de fixer par arrêté royal des mesures de prévention spécifiques en cas d'épidémie ou de pandémie, si celles-ci sont nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</p> <p>Il s'agit de mesures de prévention spécifiques, matérielles, techniques et/ou organisationnelles de nature temporaire et urgente, qui sont uniquement valables pendant la durée de l'épidémie ou de la pandémie, et seulement aussi longtemps que celle-ci a un impact sur le lieu de travail. Ces mesures sont par exemple des mesures relatives à l'hygiène au travail, à la ventilation, à la distanciation et à la limitation des contacts entre personnes au travail. Les partenaires sociaux seront</p>	<p>La mesure est valable à partir du 1^{er} octobre 2020 et ce, pour une durée indéterminée.</p>	<p>Loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, art. 57, <i>MB</i> 30 décembre 2020.</p> <p>https://emploi.belgique.be/fr/themes/update-coronavirus-mesures-de-prevention-et-consequences-sur-le-plan-du-droit-du-travail</p>

	associés à l'élaboration de ces mesures.		
Extension de la compétence du médecin du travail	<p>De nouvelles tâches spécifiques sont attribuées au médecin du travail afin de lutter contre le Covid-19, telles que : identifier les contacts à haut risque dans les entreprises, délivrer des certificats de quarantaine pour ces contacts à haut risque, envoyer certains travailleurs subir un test Covid-19 suivant la stratégie de test prévue par les autorités compétentes. S'il l'estime plus opportun, le médecin du travail peut réaliser le test lui-même.</p> <p>Ces tests peuvent être effectués auprès des travailleurs identifiés comme contacts à haut risque, des travailleurs pour lesquels le médecin du travail estime qu'un test est nécessaire pour contrôler une épidémie imminente dans l'entreprise, des travailleurs qui ne résident généralement pas en Belgique et qui n'y travaillent que pour une durée limitée, et dont au moins l'un d'entre eux présente des symptômes ou a été testé positif au Covid-19, des travailleurs qui doivent faire un déplacement professionnel à l'étranger, nécessitant un test Covid-19 négatif, et des travailleurs dans certaines circonstances spécifiques, suivant la décision de l'autorité compétente et en accord avec le</p>	<p>La mesure entre en vigueur le 21 janvier 2021 et « tant que les mesures urgentes visant à lutter contre la propagation du Covid-19 sont d'application et ont un impact sur les activités du conseiller en prévention-médecin du travail ».</p>	<p>https://emploi.belgique.be/fr/actualites/role-renforce-du-medecin-du-travail-dans-le-cadre-de-la-lutte-contre-le-covid-19</p>

Service Public Fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale.

Pendant la crise sanitaire, les tâches supplémentaires du médecin du travail liées au Covid-19 sont prioritaires par rapport à ses tâches et missions habituelles dans le cadre de la surveillance de la santé. En conséquence, le médecin du travail peut décider quelles missions et tâches de surveillance de la santé devront ensuite être effectuées en premier lieu, dans quel ordre et pour quels travailleurs.

Les lignes directrices de l'inspection précisent en outre que les examens de reprise du travail, les consultations spontanées, les examens dans le cadre de la protection de la maternité et de l'aptitude à la conduite doivent continuer à être réalisés dans la mesure du possible.

De plus, certaines consultations peuvent avoir lieu à distance – par vidéo ou par téléphone – sauf pour les évaluations de santé préalables, qui doivent toujours être réalisées prioritairement par rapport aux autres examens de surveillance de la santé et qui doivent être effectuées par un examen physique du travailleur.

