

Crise Corona : exécution des contrats de travail et accès au chômage des coopérant-e-s

16/07/20

Dans le contexte actuel de la crise liée au Corona virus, les ACNG sont amenées à modifier la façon dont les contrats de travail de leurs expatriés sont exécutés, en particulier dans le cadre de l'exécution des programmes 2017-2021 financés par la DGD en vertu de l'Arrêté Royal du 11 septembre 2016.

Cette note vise à vous éclairer sur diverses hypothèses et problématiques.

1. LES COOPÉRANT-E-S RESTENT SUR LE TERRAIN

Dans cette hypothèse les coopérant-e-s restent dans les pays partenaires et adaptent, si besoin, leur façon de travailler (télétravail, ...) et/ou leurs tâches mais ils continuent à participer à la réalisation du programme de l'ACNG.

- Le contrat de travail est donc exécuté globalement comme prévu. A priori, il ne faut rien entreprendre de particulier, ni avertir la DGD.
- Il faut cependant que l'employeur vérifie s'il a des contrats d'assurance pour ses expatriés qui excluent une couverture en cas de pandémie, en particulier quand les personnes ne rentrent pas dans leur pays d'origine (ce n'est pas le cas de l'assurance AXA de Pégasus). Dans une telle situation, l'employeur peut être amené à imposer un retour à l'expatrié-e.

2. LES COOPÉRANT-E-S RENTRENT EN BELGIQUE

La situation devenant trop difficile localement pour diverses raisons, de nombreuses ACNG ont décidé de faire rentrer tout ou une partie de leurs coopérant-e-s.

Dans ce cas, soit il est possible pour ces personnes de travailler encore à distance dans le cadre de leur contrat de travail et/ou les tâches peuvent être aménagées, plus ou moins fondamentalement, afin qu'elles puissent continuer à travailler utilement pour la réalisation du programme de l'ACNG.

- Il convient d'en avertir la DGD.
- La DGD a, par le passé, dans des crises précédentes été souple pour ce genre de situation exceptionnelle et temporaire.
- Les fédérations ont communiqué avec la DGD, ceci ne pose pas de souci. Des précisions sur la durée maximale admise pour cette situation exceptionnelle ont été demandées. La DGD n'a pas encore répondu.
- La Sécurité Sociale d'Outre-Mer (SSOM) admet des retours en Belgique pour quelques temps et pourra encore assurer les expatrié-e-s. Toutefois nous recommandons d'assujettir ces personnes à la sécurité sociale des travailleurs salariés.
 - La SSOM nous précise qu'à titre exceptionnel, il y a une tolérance et que les expatrié-e-s de retour en Belgique, en télétravail dans le cadre de leur contrat outre-mer,

Référence : M:\M. Groupes de travail\GT Coopérants\2020\200327-SO-Corona-chomage-Note-V4.docx- SO

peuvent rester à la SSOM. On considère qu'ils honorent leur contrat outre-mer. Aucune durée maximale n'est précisée.¹ La SSOM indique en juillet que la tolérance est toujours à durée indéterminée, mais dépend des possibilités de retour des expatrié-e-s dans leur pays d'emploi. Si les frontières du pays de travail sont rouvertes pour les voyages (professionnels), l'expatrié-e devrait y retourner. La date limite pour ce retour n'a pas été précisée et la SSOM est flexible en ce qui concerne la période durant laquelle le retour peut être organisé. Dans tous les cas, l'expatrié-e devrait retourner dans un «délai raisonnable»² dès que la possibilité existe de le faire. La SSOM a déclaré qu'elle suivrait ceci par pays et par expatrié-e.

- Quels risques encourent l'ONG si elle assure ses expatrié-e-s pour une période qui dépasse cette « tolérance » ? A notre sens, la SSOM ne posera pas de difficultés. Mais s'il y avait un contrôle de l'ONSS (sécurité sociale des travailleurs salariés en Belgique), l'ONSS risquerait de considérer que des cotisations sociales lui sont dues puisque les expatrié-e-s travaillent en Belgique. Dans ce cas l'employeur sera tenu de payer les cotisations sociales non-retenues et de plus une sanction de niveau 2 (code pénal social) est applicable à l'employeur qui a omis de verser les cotisations de sécurité sociale en temps voulu à l'ONSS.
- Si les coopérant-e-s ne sont pas assurés à la SSOM, l'employeur doit envisager les conséquences de ce retour avec son assurance.

Une autre hypothèse est qu'il ne soit pas possible de faire travailler l'expatrié-e en Belgique (ou que, après quelques semaines/mois de travail pour le programme en Belgique, cette situation transitoire ne puisse se poursuivre).

- Le contrat de travail est alors suspendu ou prend fin pour cause de force majeure indépendante de la volonté des parties. Il appartient à l'ACNG d'apprécier s'il s'agit d'une force majeure dont l'effet est temporaire, et alors l'exécution du contrat de travail est suspendue, ou si l'impossibilité est définitive, la force majeure met alors fin au contrat de travail.

Qu'en est-il de l'accès au chômage des coopérant-e-s en Belgique ?

a) Fin du contrat de travail

Dans cette hypothèse le contrat de travail prend fin pour force majeure et, la SSOM n'offrant pas de couverture chômage, l'expatrié-e se tourne vers l'ONEM pour voir quels sont ses droits éventuels.

Rappelons les règles en matière d'accès au chômage des coopérant-e-s³ :

Les règles habituelles d'accès au chômage sont d'application, mais aussi certaines règles particulières. Il faut, notamment, au moment de la demande :

1. Être domicilié en Belgique
2. Avoir été engagé dans un emploi qui, en Belgique, aurait donné lieu à une retenue de la sécurité sociale y compris pour le secteur chômage (donc le travail comme indépendant ou fonctionnaire statutaire n'entre pas en considération)
3. Prouver un nombre suffisant de **jours de travail (= stage) dans une période déterminée (= période de référence)**

Le travail effectué à l'étranger avec cotisation à la SSOM est pris en considération pour prouver ce nombre de jours de travail, **UNIQUEMENT SI** le coopérant a ensuite travaillé, directement avant la demande d'allocations à l'ONEM, au moins un jour comme salarié selon le droit belge, avec retenue ONSS

¹ Mail de la SSOM à Pégasus du 7/04/20. Voir aussi : <https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/coronavirus.html>

² Ce délai raisonnable est flexible mais doit rester réaliste. Par exemple, une ouverture des frontières en août, suppose un retour avant l'hiver. La SSOM veut éviter les abus.

³ Pour en savoir plus, voir la FTR 3G « Envoi de personnel - chômage » des fédérations.

4. Être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté (ce qui est bien le cas ici).

Par ailleurs, l'expatrié-e au retour peut également pour avoir accès au chômage de 2 autres façons :

- Faire valoir son travail comme salarié avant son départ dans le Sud, en faisant rallonger la période de référence jusqu'à une durée de 15 ans
- S'il était chômeur avant son départ, reprendre sa période de chômage en invoquant une dispense de stage pouvant aller jusqu'à 15 ans.

En résumé, si le contrat de travail prend fin pour force majeure, l'expatrié-e aura accès au chômage en Belgique : sur base de son travail comme salarié d'avant son départ, en reprenant son chômage d'avant son départ, ou sur base de son travail comme coopérant-e et s'il est engagé pour au moins un jour sous contrat de travail en Belgique. Certaines ACNG engagent leurs coopérant-e-s pour une courte durée afin de leur donner accès au chômage.

- Une couverture chômage pour les coopérant-e-s est possible.

b) Suspension du contrat de travail - chômage temporaire pour force majeure⁴

Si le contrat de travail ne prend pas fin mais est suspendu, les expatrié-e-s auront-ils accès au chômage temporaire prévu par l'ONEM ?

Les coopérant-e-s ne sont pas soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés, mais à la SSOM. La SSOM ne prévoit pas de branche assurance « chômage ».

- L'expatrié-e n'aura pas accès au chômage temporaire en Belgique.

Cette situation est donc très peu avantageuse pour les coopérant-e-s puisqu'il n'y aura pas de salaire ni d'intervention du chômage durant cette période de suspension, ni de couverture sociale.

Cependant la SSOM indique que les coopérant-e-s au retour peuvent être assurés à la sécurité sociale des travailleurs salariés (et donc quitter la SSOM) et ensuite, par manque de travail, être mis en chômage temporaire tel que prévu actuellement dans la situation de crise.⁵

Cette information va plus loin que ce qu'indique la FAQ de l'ONEM sur le sujet.⁶

3. LES COOPÉRANT-E-S RENTRENT EN UE/ DANS LEUR PAYS D'ORIGINE

Comme indiqué en point 2, de nombreuses ACNG ont décidé de faire rentrer tout ou une partie de leurs coopérant-e-s. Quid si ce retour se fait vers un autre pays que la Belgique ?

Dans ce cas, comme en point 2, il est possible pour ces personnes de travailler encore à distance dans le cadre de leur contrat de travail et/ou les tâches peuvent être aménagées, plus ou moins fondamentalement, afin qu'elles puissent continuer à travailler utilement pour la réalisation du programme de l'ACNG.

- Il convient d'en avvertir la DGD.
- La DGD a, par le passé, dans des crises précédentes été souple pour ce genre de situation exceptionnelle et temporaire.
- Les fédérations ont communiqué avec la DGD, ceci ne pose pas de souci. Des précisions sur la durée maximale admise pour cette situation exceptionnelle ont été demandées. La DGD n'a pas encore répondu.
- Il faudra que l'employeur vérifie ce qu'il en est de la couverture sociale de ces personnes.

⁴ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1-0> Cette feuille indique notamment que : « les travailleurs en chômage temporaire pour force majeure sont dispensés de stage, c'est-à-dire qu'ils ont immédiatement droit aux allocations sans devoir prouver un certain nombre de jours de travail salarié ou assimilé ». Il suffit d'être sous contrat de travail et soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

⁵ Mail de la SSOM à Pégasus du 7/04/20.

⁶ https://www.onem.be/sites/default/files/coronavirus/Faq_Corona_FR_20200403.pdf

La SSOM nous rappelle que le règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale prévoit qu'un travailleur qui vit dans un pays de l'EEE ou en Suisse et qui travaille dans un autre pays est soumis à la sécurité sociale du pays où il travaille. Toutefois, en cas d'activité substantielle dans l'Etat membre de résidence (25% de son temps de travail), le travailleur sera assujéti à la sécurité sociale de son pays de résidence. Donc en raison du télétravail imposé à présent, il pourrait arriver qu'un travailleur doive changer de système de sécurité sociale. Cependant, en raison des circonstances exceptionnelles et pour éviter une surcharge administrative, les autorités belges et françaises ont décidé que le travailleur restera, malgré ce dépassement des 25% de son temps travail dans son pays de résidence, dans l'autre système de sécurité sociale.

Cette mesure s'applique à partir du 13 mars 2020 et tant que les mesures urgentes de l'État fédéral seront en vigueur.

Donc concrètement une personne télé-travaillant en France pourrait rester affiliée à la SSOM. La SSOM conseille cependant de se concerter en toute transparence avec la sécurité sociale française.⁷

Il semblerait que de telles souplesses soient possibles dans d'autres pays européens, nous suggérons de prendre contact avec la sécurité sociale du pays concerné pour le vérifier.

Une autre hypothèse est qu'il ne soit pas possible de faire travailler l'expatrié-e dans son pays d'origine (ou que, après quelques semaines/mois de travail, cette situation transitoire ne puisse se poursuivre).

- Le contrat de travail est alors suspendu ou prend fin pour cause de force majeure indépendante de la volonté des parties. Il appartient à l'ACNG d'apprécier s'il s'agit d'une force majeure dont l'effet est temporaire, et alors l'exécution du contrat de travail est suspendue, ou si l'impossibilité est définitive, la force majeure met alors fin au contrat de travail.

Certains coopérant-e-s sont assurés dans d'autres systèmes de sécurité sociale (en particulier les français à la CFE), il faudra qu'ils voient ce qui est possible de ce côté.

Les fédérations n'ont malheureusement pas d'information sur l'accès au chômage des expatrié-e-s dans leur pays d'origine.

4. FORMALISATION DES CHANGEMENTS

Il est conseillé, dans les cas 2. et 3. mentionnés ci-dessus, que l'employeur prévoit de signer un avenant avec ses expatrié-e-s pour préciser les changements durant cette période de crise, par exemple :

- Le nouveau lieu de travail
- Un éventuel changement dans le salaire ou un changement dans les primes prévues par le contrat⁸
- Le passage à la sécurité sociale des travailleurs salariés, ...
- Des dispositions en matière de télétravail⁹
- ...

Par ailleurs, en cas de suspension du contrat de travail, il serait bon également de formaliser cette situation par un mail d'information aux coopérant-e-s.

⁷ Mail de la SSOM à Pégasus du 7/04/20. Voir aussi <https://www.cleiss.fr/actu/2020/2003-covid-19-coordination.html>

⁸ L'employeur devra examiner ce que prévoit son règlement interne en la matière. Si la modification de situation est brève, il ne faudra sans doute rien changer à ces éléments.

⁹ Un point particulier doit être mentionné pour les contrats de travail des expatrié-e-s soumis au droit belge, la réglementation sur le télétravail s'applique. Il convient de prendre certaines mesures : formaliser la situation, prévoir une intervention pour télétravail. N'hésitez pas à revenir vers les fédérations sur ce point.

5. LES ASSURANCES OFFERTES PAR PÉGASUS

Nous vous communiquons ici l'information qui se trouve sur le site de Pégasus :

SSOM :

1. Les frais des soins de santé (hospitalisation, laboratoire, etc.) liés au Coronavirus seront pris en charge par la SSOM conformément au contrat assurance complémentaire individuelle soins de santé. Le remboursement sera effectué à 75% pour les frais exposés à l'étranger et effectué sur base des barèmes de l'INAMI pour les frais exposés en Belgique. Le test de dépistage ne fait pas encore partie de la nomenclature INAMI mais celui-ci n'est pas facturé au patient en Belgique pour l'instant.

2. En raison des circonstances exceptionnelles, l'Office permet de soumettre les frais médicaux par courrier électronique pendant cette période.

Rappelons que la SSOM fonctionne comme d'habitude. La situation exceptionnelle ne change pas ses couvertures habituelles.

Assurance rapatriement AXA :

1. Est-ce qu'AXA intervient pour des rapatriements préventifs, c.-à-d. en cas d'évacuation d'urgence afin de ne pas être contaminé ?

Non, cela ne fait pas partie des couvertures de la police.

2. Est-ce que les soins médicaux et/ou hospitalisation à l'étranger en cas de contamination au Covid-19 sont remboursés par AXA ?

Oui.

3. Si l'expatrié-e présente un certificat médical local (c.-à-d. délivré dans un pays du sud), qu'il soit diagnostiqué positif au Covid -19 ou que ce soit pour une autre raison médicale, peut-il se faire rapatrier avec sa famille ?

Non, ces personnes doivent rester en quarantaine et doivent être traitées localement. Le gouvernement belge n'autorisera pas des rapatriements des personnes contaminées. Si la personne n'est pas contaminée mais doit être rapatrié pour une autre raison, AXA consultera les autorités belges sur les décisions à prendre.

AXA assure au maximum son travail de rapatriement dans ce contexte difficile et il semble qu'il n'y ait pas de difficultés à ce stade (impossibilité de rapatrier...).

Plus d'information sur : <http://www.pegasus-ngo.be>

6. QUID APRÈS LE RETOUR À LA SITUATION NORMALE EN BELGIQUE ?

Quand le confinement prendra fin en Belgique, les mesures exceptionnelles en matière de chômage temporaire prendront probablement fin également, peut-être progressivement. Or il est possible que les coopérant-e-s ne puissent pas retourner sur le terrain car sur place la situation pourrait ne pas être stabilisée. Les fédérations suivront la question et vous informeront pour gérer cette situation au mieux.

7. DÉMARRAGE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Il est possible que l'organisation soit sur le point d'engager un expatrié-e ou envisage actuellement d'engager un expatrié-e. Or compte tenu du contexte, il n'est pas possible de savoir à quelle date ce contrat pourra commencer. Nous vous conseillons d'avoir alors recours à une condition suspensive (qui suspend le démarrage du contrat au moment où une condition sera remplie). Pour cela voir la

fiche #3B (point C.4.2) et le modèle de contrat de travail #3B-bis page 5 ici : <https://www.acodev.be/financements/fiches-techniques-reglementaires>

8. LA FISCALITÉ

Le changement de lieu de résidence pourrait avoir un impact sur la fiscalité de l'expatrié-e. Cependant cela dépendra de sa situation particulière et de la durée de ce changement. Les fédérations ne peuvent donner une réponse globale à la question de l'impact de la situation actuelle sur la fiscalité du coopérant. Il faudra examiner les situations au cas par cas.

Il apparaît cependant déjà une conséquence importante : la circulaire AGCD ne s'applique que pour le travail outre-mer. Donc la période de travail en Belgique ou UE ne donnera pas droit aux avantages de la circulaire AGCD (frais forfaitaires extraordinaires, réduction d'impôt).