

## Corona-crisis: uitvoering van arbeidscontracten en toegang tot werkloosheid voor coöperanten

Updates 15/07/20

In de huidige context van de coronacrisis kunnen de organisaties niet steeds de uitvoering van hun programma's op dezelfde manier verderzetten. In het geval er aanpassingen moeten gebeuren, kunnen een aantal substantiële wijzigingen aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten van de coöperanten zich opdringen. Dit moet steeds gebeuren in het kader van de uitvoering van de programma's voor 2017-2021 die door het DGD in het kader van het Koninklijk Besluit van 11 september 2016 worden gefinancierd.

Hieronder worden verschillende hypothesen behandeld:

### 1. COÖPERANTEN BLIJVEN IN HET ZUIDLAND

In deze hypothese blijven de coöperanten in de partnerlanden en passen ze hun manier van werken (bv. telewerken) en/of hun taken aan, maar ze blijven wel deelnemen aan de uitvoering van het programma.

- De arbeidsovereenkomst wordt dus integraal uitgevoerd zoals gepland. A priori moet er niets specifiek worden ondernomen, noch moet DGD op de hoogte worden gebracht.
- De werkgever moet echter nagaan of hij voor de coöperanten verzekeringscontracten heeft afgesloten waarin een aansprakelijkheidsclausule in geval van pandemie werd opgenomen. In voorkomend geval moet de organisatie eventueel een repatriëring verplichten. In de AXA contracten van Pegasus is dit **niet** het geval.

### 2. COÖPERANTEN KEREN TERUG NAAR BELGIË

Omdat de situatie lokaal om verschillende redenen te moeilijk werd, besloten veel organisaties om sommige of al hun coöperanten terug te halen.

In dit geval is het mogelijk dat de coöperanten als onderdeel van hun arbeidsovereenkomst nog steeds op afstand kunnen werken. De taken kunnen dan worden aangepast, zodat ze kunnen blijven werken voor de uitvoering van de programma's.

- Het is aangeraden om DGD hiervan op de hoogte te stellen;

- DGD is bij eerdere crisissen flexibel geweest in het omgaan met dergelijke uitzonderlijke en tijdelijke situaties.
- De federaties hebben contact opgenomen met DGD en tolereren deze aanpassingen. Momenteel wachten we nog op antwoord van DGD met betrekking tot de maximale duur voor de situatie.
- De Dienst Overzeese Sociale Zekerheid aanvaardt de terugkeer naar België gedurende enige tijd en zal nog steeds in staat zijn om coöperanten te dekken.
  - De DOSZ vertelt ons dat het, bij wijze van uitzondering, wordt toegestaan dat teruggekeerde coöperanten aangesloten blijven bij de overzeese sociale zekerheid, als men vanuit België verder kan werken zoals voordien. Zij worden geacht hun overzeese contract na te komen. Hiervoor is geen maximale duur.<sup>1</sup> De DOSZ preciseerde in juli dat deze tolerantie nog steeds geldt voor onbepaalde duur, maar afhankelijk is van de mogelijkheid tot al dan niet terugkeren naar het oorspronkelijke werkland. Als de grenzen van dit werkland heropend worden voor (professionele) reizen, wordt de coöperant geacht te zullen terugkeren. De termijn voor deze terugkeer is niet nader bepaald en de DOSZ is flexibel voor de periode waarin men de terugkeer kan organiseren. Hoe dan ook wordt de coöperant geacht terug te keren binnen 'redelijke termijn'<sup>2</sup> nadat men daartoe terug in staat is. De DOSZ zei dit te zullen opvolgen per land en per coöperant.
  - Onzekerheden kunnen risico's met zich meebrengen. Naar onze mening bestaat de kans dat de RSZ van mening is dat na enige tijd er sociale bijdragen verschuldigd zijn, gezien België het (tijdelijke) land van tewerkstelling is. In voorkomend geval zou men de werkgever kunnen verplichten om de verschuldigde sociale bijdragen te betalen, eventueel vermeerderd met een sanctie van niveau 2 (sociaal strafwetboek).

Een andere hypothese is dat het niet mogelijk is om de coöperant in België te laten werken (of dat deze overgangssituatie na enkele weken/maanden werken vanuit België niet kan voortduren). In dit geval wordt de arbeidsovereenkomst opgeschort of beëindigd wegens overmacht buiten de wil van partijen. Het is aan de NGO om te beoordelen of er sprake is van overmacht, waarvan het effect tijdelijk is, in welk geval de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort, of indien de onmogelijkheid blijvend is, in welk geval de overmacht de arbeidsovereenkomst beëindigt.

---

<sup>1</sup> Communicatie via een mail aan Pegasus d.d. 7 april 2020. Zie hiervoor ook de [coronapagina van de overzeese sociale zekerheid](#).

<sup>2</sup> Deze redelijke termijn kan flexibel en moet realistisch worden ingevuld. Een heropening van de grenzen in augustus veronderstelt een terugkeer vóór de winter. De DOSZ wil misbruik vermijden.

## Wat met de toegang tot werkloosheid voor coöperanten in België?

### a) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In dit geval wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd wegens overmacht en aangezien de Overzeese Sociale Zekerheid geen werkloosheidsverzekering biedt, richt de coöperant zich tot de RVA om te zien wat zijn of haar rechten zijn.

Ter herinnering: de gebruikelijke regels voor de toegang tot werkloosheid voor coöperanten zijn van toepassing, maar ook enkele bijzondere regels<sup>3</sup>. De vereisten op het moment van de aanvraag zijn:

1. Gedomicilieerd zijn in België;
2. Tewerkgesteld zijn geweest waarvoor in België een inhouding op de sociale zekerheid zou zijn ingehouden, met inbegrip van de sector werkloosheid (werk als zelfstandige of als statutair ambtenaar wordt dus niet in aanmerking genomen);

3. Bewijs van een voldoende aantal werkdagen in een bepaalde periode (= referentieperiode)

*Merk op: werk dat in het buitenland wordt uitgevoerd met een bijdrage aan de Overzeese Sociale Zekerheid wordt in aanmerking genomen om dit aantal werkdagen aan te tonen, ALLEEN als de coöperant ten minste één dag als werknemer naar Belgisch recht heeft gewerkt (met een bijdrage aan de RSZ), alvorens de aanvraag tot uitkering.<sup>4</sup>*

4. Onmogelijkheid tot uitvoering van betaalde arbeid wegens externe omstandigheden (dit is *casu* het geval met de coronacrisis).

Daarnaast kan de teruggekeerde coöperant ook op twee andere manieren toegang krijgen tot werkloosheid:

- De arbeidsperiode die hij/zij als werknemer in loondienst alvorens het vertrek naar het Zuiden heeft gepresteerd doen gelden, en zo ook de referentieperiode verlengen tot 15 jaar.
- Indien de coöperant voor diens vertrek naar het Zuiden werkloos was kan de periode van werkloosheid hervat worden, door een beroep te doen op een vrijstelling van werkdagen van maximaal 15 jaar.

**Samengevat:** de coöperant kan toegang krijgen tot werkloosheid in België bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht. Dit kan op basis van zijn werk als werknemer vóór zijn vertrek, door hervatting van de werkloosheid van voor zijn vertrek, of op basis van zijn werk in het Zuidland én indien hij voor ten minste één dag wordt aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst uitgevoerd in België (met inbegrip van sociale bijdragen). Het is dus een verstandige optie om uw

<sup>3</sup> Voor meer info, zie [technische fiche Coöperanten – werkloosheid](#).

<sup>4</sup> Zie het [Koninklijk Besluit m.b.t. werkloosheidstoegang voor coöperanten \(2018\)](#).

coöperanten in dienst te nemen voor een korte periode, om hen aldus toegang te geven tot werkloosheid.

## b) Schorsing van de arbeidsovereenkomst – tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

Als de arbeidsovereenkomst niet eindigt, maar wordt opgeschort, krijgen de coöperanten dan toegang tot de tijdelijke werkloosheid waarin de RVA voorziet?

De coöperanten vallen niet onder het Belgische socialezekerheidsstelsel, maar onder de Overzeese Sociale Zekerheid, dewelke niet voorziet in een werkloosheidsverzekering.

De coöperant heeft dus **geen** recht op een werkloosheidsuitkering in België.

Deze situatie is dus zeer nadelig voor teruggekeerde coöperanten, aangezien er tijdens deze schorsingsperiode geen loon of uitkering zal worden betaald, en er ook geen sociale zekerheid wordt geboden.

Merk op dat de RVA in zijn [FAQ over corona](#) aangeeft dat er sprake is van een bijzondere situatie:

“U bent in België en u kunt omwille van de coronacrisis niet meer terug naar het land waar u tewerkgesteld was. Indien de werkgever u dan in België tewerkstelt, onder de Belgische sociale zekerheid, kunt u in die tewerkstelling tijdelijk werkloos worden gesteld. “

Dit is de hypothese waarbij de coöperant reeds in België was en niet kan terugkeren.

De overzeese sociale zekerheid geeft echter aan dat teruggekeerde expats aangesloten kunnen worden bij het Belgische socialezekerheidsstelsel voor werknemers in loondienst (en dus de overzeese dekking tijdelijk opschorten) en vervolgens, bij gebrek aan werk, op tijdelijke werkloosheid kunnen worden gezet.<sup>5</sup> Hiervoor moet men aldus minstens één dag gewerkt hebben onder het Belgische RSZ stelsel. Merk op: door corona moet er geen wachttijd worden aangetoond binnen een referteperiode, zoals normaliter is voorzien voor werkloosheidstoegang.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Zie hiervoor ook de [coronapagina van de overzeese sociale zekerheid](#).

<sup>6</sup> Zie hiervoor [het infoblad E1-0 van de RVA](#).

### 3. COÖPERANTEN KEREN TERUG NAAR HUN THUISLAND IN DE EUROPESE UNIE (ANDERS DAN BELGIË).

Zoals vermeld in punt 2 hebben veel ngo's besloten om enkele of al hun medewerkers te repatriëren. Wat dan als deze terugkeer naar een ander land dan België is?

In dit geval is het, zoals in punt 2, mogelijk dat deze mensen in het kader van hun arbeidscontract nog steeds op afstand werken en/of dat de taken kunnen worden aangepast, zodat ze nuttig kunnen blijven werken voor de realisatie van het programma.

- Het is aangeraden om DGD hiervan op de hoogte te stellen ;
- DGD is bij eerdere crisissen flexibel geweest in het omgaan met dergelijke uitzonderlijke en tijdelijke situaties;
- De werkgever zal de sociale zekerheid van deze mensen moeten nagaan (voor dekking bij de Overzeese Sociale Zekerheid zou dit geen problemen moeten opleveren).
- Coöperanten die terugkeren naar hun land van herkomst binnen de EU of Zwitserland en verder kunnen werken van thuis uit, kunnen bij de overzeese sociale zekerheid worden aangesloten. Het is aangeraden om transparant te zijn en goed te coördineren met de sociale zekerheid in diens thuisland.

Een andere hypothese is dat het niet mogelijk zal zijn om de coöperant te laten werken in zijn/haar land van herkomst (of dat, na enkele weken/maanden werk, deze overgangssituatie niet kan voortduren). In dit geval wordt de arbeidsovereenkomst opgeschort of beëindigd wegens overmacht buiten de wil van partijen. Het is aan NGO om te beoordelen of er sprake is van een geval van overmacht dat tijdelijk is, in welk geval de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort, of dat de onmogelijkheid blijvend is, in welk geval de overmacht de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Sommige coöperanten zijn verzekerd bij andere sociale zekerheidsstelsels (bv Franse werknemers bij CFE) en men zal moeten zien wat er in dit opzicht mogelijk is.

De federaties hebben geen informatie over de toegang tot werkloosheid voor expats in hun thuisland.

### 4. FORMEEL VASTLEGGEN VAN DE GEWIJZIGDE ARBEIDSVORWAARDEN

In de bovengenoemde gevallen bij punt 2 en 3 is het raadzaam dat de werkgever met de coöperanten een schriftelijke overeenkomst aangaat om de veranderingen tijdens deze crisisperiode te verduidelijken en vast te leggen. Het gaat bijvoorbeeld om:

- Nieuwe plaats van tewerkstelling;

- Een mogelijke salariswijziging of een wijziging van de in het contract voorziene bonussen<sup>7</sup> ;
- De overgang naar de Belgische sociale zekerheid voor werknemers in loondienst;
- Telewerk<sup>8</sup>;
- Andere duidelijk geformaliseerde en opvolgbare wijzigingen, bv. door het gebruik van timesheets.

Bovendien is het raadzaam om in geval van opschorting van de arbeidsovereenkomst de situatie te formaliseren door een informatiemail te sturen naar de coöperanten.

## 5. VERZEKERINGEN AANGEBODEN DOOR PEGASUS.

Hierbij geven we u een overzicht van de informatie die u kunt vinden op de Pegasus-website:

### Overzeese Sociale Zekerheid:

1. De kosten van de gezondheidszorg (ziekenhuisopname, laboratorium, enz.) in verband met het Coronavirus worden door het OSZ gedekt overeenkomstig het contract van de individuele aanvullende gezondheidszorg. De terugbetaling zal gebeuren aan 75% van de in het buitenland gemaakte kosten en zal gebeuren op basis van de RIZIV-schalen voor in België gemaakte kosten.

De screeningstest maakt nog geen deel uit van de RIZIV-nomenclatuur, maar wordt momenteel niet aangerekend aan de patiënt in België).

2. Wegens de uitzonderlijke omstandigheden staat de Dienst u toe om uw medische kosten in deze periode per e-mail in te dienen.

Ter herinnering: De OSZ functioneert zoals gewoonlijk wat betreft de werking dekking.

### AXA

- Komt Axa tussenbeide voor preventieve repatriëring, d.w.z. in geval van noodevacuatie om niet besmet te raken? Nee, dit valt niet onder de polis.

---

<sup>7</sup> De werkgever moet hier kijken naar de interne regels voor verloning. Als de gewijzigde situatie echter slechts van korte duur is, is er geen aanpassing nodig. Bij langere duur moeten uiteraard het Belgisch wettelijk minimumloon gerespecteerd worden.

<sup>8</sup> Als de coöperant vanop afstand werkt, zal de Belgische regelgeving m.b.t. telewerk moeten gerespecteerd worden.

- Wordt medische zorg en/of hospitalisatie in het buitenland in geval van een Covid-19-besmetting door Axa vergoed? Ja
- Als een expat een lokale medische attest voorlegt (d.w.z. afgegeven in een zuidelijk land), of hij of zij nu positief gediagnosticeerd is voor Covid-19 kan hij of zij dan gerepatriëerd worden met zijn of haar familie? Nee, deze mensen moeten in quarantaine blijven en ter plaatse worden behandeld. De Belgische regering staat geen repatriëring toe van mensen die op dit moment geïnfecteerd zijn.
- Als de persoon niet besmet is maar om een andere reden gerepatriëerd moet worden, zal AXA de Belgische (of betrokkene) autoriteiten raadplegen over de te nemen beslissingen.
- AXA verzekert ons dat ondanks de moeilijkheden, het zijn dienstverlening maximaal inzet en kan blijven garanderen (o.a. op vlak van repatriëring).

Meer informatie op de [website van Pegasus](#).

## 6. WAT GEBEURT ER ALS DE SITUATIE WEER NORMAAL IS?

Wanneer de lockdown in België eindigt, zullen de uitzonderlijke maatregelen voor tijdelijke werkloosheid waarschijnlijk ook eindigen, wellicht geleidelijk aan. Het is echter mogelijk dat de ontwikkelingswerkers niet in staat zijn om terug te keren naar het veld omdat de situatie ter plaatse misschien niet gestabiliseerd is. De federaties zullen de zaak volgen en u op de hoogte houden om deze situatie zo goed mogelijk te beheren.

## 7. HET AANVANGEN VAN EEN NIEUW CONTRACT

Het is mogelijk dat de organisatie op het punt of overweegt een expat aan te nemen. Gezien de context is het echter niet mogelijk om te weten op welke datum dit contract kan beginnen. Wij raden u in voorkomend geval aan een opschortende voorwaarde te gebruiken (die de start van het contract opschort wanneer aan een voorwaarde is voldaan). Zie hiervoor de fiche coöperanten – arbeidsrecht (punt C.4.2) en het model van de arbeidsovereenkomst [op onze website](#).

## 8. FISCALITEIT

De verandering van woonplaats kan gevolgen hebben voor de belastingheffing van de coöperant. Dit is echter afhankelijk van de specifieke situatie en de duur van de situatie. De federaties kunnen geen globaal antwoord geven op de vraag naar de impact van de huidige situatie op de belasting van de coöperant. Situaties zullen per geval moeten worden onderzocht.



Als gevolg van repatriëring zetten de coöperanten hun werk eventueel verder in België. In voorkomend geval kan men zich niet meer beroepen op (de voordelen van) de ABOS circulaire. Deze bepaalt namelijk dat het werk in het buitenland moet worden uitgevoerd. Men kan dus voor de periode waarin wordt gewerkt in België, zich niet beroepen op de fiscale voordelen van de ABOS circulaire.