

Covid 19

**Comment s'adapter
face à la crise?**



Orateur

Daniel Binamé

daniel.biname@partena.be

Development and Partnerships Manager

<https://www.partena-professional.be/fr/dossiers/coronavirus-partena-professional-plus-que-jamais-vos-cotes>

Quelques chiffres marquants ...

-10% du CA

50% des
indépendants

1,146 K

50% des
petites
entreprises

4,51
milliards € -
DP

74%

Quelles sont les mesures mises en place ?

1. La demande de diminution

2. Le report de paiement

3. Les droits passerelle

4. La demande de dispense

La réduction des cotisations sociales

Quoi	Revenus actuels inférieurs à la base de calcul provisoire des cotisations sociales 2021
Qui	Toutes les catégories de travailleurs indépendants (principal, complémentaire, pensionné,...).
Comment	<u>En ligne sur le site de Partena Professional</u>
Infos	Démontrer que votre activité subit les conséquences négatives du coronavirus et que vos revenus professionnels estimés sont inférieurs à l'un des seuils légaux.
	Pensez à adapter le montant lorsque vos revenus augmentent

Report de paiement – 1^{er} & 2^{ème} trimestre 2021

Quoi	<ul style="list-style-type: none">• 1^{er} & 2^{ème} trimestre 2021• Les cotisations de régularisation de 2018, 2019 qui sont échues au 31/03/2021 ou au 30/06/2021
Qui	Toutes les catégories de travailleurs indépendants (principal, complémentaire, pensionné,...).
Quand	<p>Avant le 15/03/2021 pour le 1^{er} et 2^{ème} trimestre 2021</p> <p>Avant le 15/06/2021 pour le 2^{ème} trimestre 2021</p>
Comment	<p><u>Cliquez ici pour accéder au formulaire de demande</u></p>
Infos	<p>Echéance de paiement</p> <ul style="list-style-type: none">• 1T2021 & Régul 2018 & 2019 → 31/03/2022 ald 31/03/2021• 2T2021 & Régul 2018 & 2019 → 30/06/2022 ald 30/06/2021
	<p>Ne vaut pas pour les trimestres déjà payés.</p> <p>Important besoin en trésorerie pendant l'année 2022.</p> <p><i>Exemple au 31/03/2022 les cotisations</i></p> <ul style="list-style-type: none">• 1T2022 + report 1T2021 + régul 2018 + régul 2019

Report de paiement cotisations 2020 et régul 2018 ou 2019 échues en 2020

Quoi	Cotisations provisoires pour les 4 trimestres 2020 et les cotisations de régularisation 2018 ou 2019 échues dans les courant de 2020
Qui	Toutes les catégories de travailleurs indépendants (principal, complémentaire, pensionné,...).
Comment	Si impossibilité de payer les cotisations sociales/régul reportées en 2021, il est possible de demander un plan d'apurement sans préjudice sur les droits sociaux à condition que les échéances mensuelles soient respectées.
	<p>La demande doit être introduite avant la nouvelle échéance de paiement de la cotisation reportée.</p> <p><i>Exemple : avant le 31/03/2021 pour la cotisation du 1er trimestre 2020 reportée au 31/03/2021</i></p>

Dispense de cotisations sociales

Quoi	<ul style="list-style-type: none">• Cotisations provisoires :<ul style="list-style-type: none">– Des 2 premiers trimestres 2021• Cotisations de régularisation de 2018 & 2019
Qui	Indépendants à titre principal, en ce compris les starters, les conjoints aidants maxi statut, pensionnés actifs
Comment	<u>via le formulaire de dispense à votre disposition sur notre site web.</u>
Infos	A titre exceptionnel la demande peut être envoyée par courrier ou par courrier électronique.
	<p>Ne sera pas pris en compte pour votre pension.</p> <p>En cas de cessation d'activité ou pour des régul portant sur d'autres années, la demande de dispense doit se faire selon la procédure normale.</p>

Le double droit passerelle

Quoi	Double droit passerelle pour les secteurs soumis à une fermeture obligatoire
Qui	<ul style="list-style-type: none">• Activité soumise à une fermeture obligatoire suite aux mesures prises par les autorités.• Activité qui dépend principalement (minimum 60%) d'un secteur soumis à une fermeture obligatoire à condition que l'activité ait été totalemment interrompue → le lien de dépendance doit être démontré
Quand	Jusqu'au 30/06/2021
Comment	En ligne via My Social Security Manager
	Mesure prolongée jusqu'au 30/06/2021 Imposé comme un revenu

3 volets du droit passerelle

- **1^{er} volet**
Pas encore entré en vigueur.
- **2^{ème} volet**
Suite à une baisse du chiffre d'affaires
- **3^{ème} volet**
En cas d'interruption de courte durée en raison d'une mise en quarantaine

2^{ème} volet

Le droit passerelle suite à une baisse du chiffre d'affaires

Conditions	<ul style="list-style-type: none">• Réduction de 40% du CA le mois civil précédent (année de référence 2019)• Condition de paiement effectif de cotisations• Ne pas avoir bénéficié du double droit passerelle <p>Les 3 conditions sont cumulatives</p>
Qui	Tous les secteurs d'activité
Quand	A partir du 1er Janvier 2021
Comment	En ligne via My Social Security Manager – cliquez ici
	<p>Mesure prolongée jusqu'au 30/06/2021 Imposé comme un revenu</p>

3^{ème} volet

Le droit passerelle interruption de courte durée

Pourquoi	<ul style="list-style-type: none">• Mise en quarantaine• Soins apportés à un enfant
Qui	Indépendant légalement redevable de cotisations sociales provisoires
Quand	Au moins 7 jours civils consécutifs
Comment	En ligne via My Social Security Manager – cliquez ici
	Mesure prolongée jusqu'au 30/06/2021 Imposé comme un revenu

Le droit passerelle classique

<p>Quoi</p>	<p>Certaines conditions du droit passerelle classique sont temporairement assouplies pour les « faits » (= faillites, interruptions forcées et cessations) qui se produisent pendant la période du 1er avril 2020 au 30 juin 2021 inclus. Par ailleurs, quelques modifications définitives entrent également en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1^{er} mars 2020.</p>
	<p>Assouplissements temporaires entre le 1er avril 2020 et le 30 juin 2021 inclus: Elargissement du droit passerelle classique aux starters; Plafond de cumul avec un revenu de remplacement; Modification de la notion de "fait" pour le 3^{ème} pilier; Assimilation des droits à la pension; Extension du délai de demande.</p>
	<p>Assouplissements définitifs entrés en vigueur avec effet rétroactif au 1er mars 2020: Notion de la "charge de famille"; Adaptation dans le cadre d'une interruption de courte durée (3^{ème} pilier); Absence de volet "maintien de droits sociaux" dans le cadre d'une interruption de moins d'un mois civil.</p>

Cotisations 2020

→ pas de majorations suite au retard de paiement pour les 4 trimestres de 2020



Sont à payer pour le 31/03/2021

- Les cotisations provisoires des 4 trimestres 2020
- Les régularisations échues dans le courant de l'année 2020

Cotisations 2021

→ pas de majorations suite au retard de paiement pour les 2 premiers trimestres de 2021 et des cotisations de régularisation de 2018 ou 2019 qui arrivent à échéance dans le courant du 1^{er} ou du 2^{ème} trimestre 2021

Cotisation sociétaire 2020

Quoi	Les sociétés qui éprouvent des difficultés financières en 2021 suite à la crise COVID-19 peuvent demander une renonciation des majorations pour la cotisation de l'année 2020.
Comment	Demande écrite motivée
Qui	<ul style="list-style-type: none">• Les sociétés dans les secteurs toujours impactés par la crise ou contraintes à fermeture pendant la période du 2^{ème} confinement en 2020.• Les autres sociétés à condition de prouver une baisse de leur chiffre d'affaires de 25% durant l'année 2020.• Les sociétés payant la cotisation 2020 par échelonnement.
	Dans ces 3 situations, l'INASTI accordera la renonciation des majorations de la cotisation de l'année 2020 pour autant que la cotisation soit payée pour le 31/08/2021 .

En résumé

	Indépendants à titre principal	Starters	Indépendant à titre complémentaire	Pensionné actif
Diminution des cotisations sociales	✓	✓	✓	✓
Report de paiement	✓	✓	✓	✓
Dispense des cotisations sociales	✓	✓	✗	✓
Droit passerelle	✓	✓	✓	✓
Droit passerelle de reprise	✓	✓	✓	✓

Fin de la déductibilité fiscale des majorations

Les majorations (3% et 7%) payées à partir de 2020, même si celles-ci portent sur des cotisations sociales d'une année antérieure, ne sont plus déductibles fiscalement comme frais professionnels.

L'attestation fiscale qui sera envoyée cette année ne mentionnera donc plus aucune majoration.

Les cotisations sociales restent, quant à elles, toujours bien déductibles fiscalement comme frais professionnels.

Aspect fiscal du droit passerelle

Droit passerelle de crise

- Indemnités perçues en tant qu'indépendant **en personne physique** = indemnités obtenues en compensation ou à l'occasion d'un acte susceptible d'entraîner une réduction de l'activité professionnelle ou des bénéfices ou des profits.
- ➔ Imposables au taux distinct de 16,5 %
- ➔ Fiche fiscale 281.50
- ➔ Pas considérées comme un revenu de remplacement.
- ➔ Ne sont pas reprises dans le calcul des cotisations sociales.

Aspect fiscal du droit passerelle

- Indemnités perçues en tant que **dirigeant d'entreprise** = indemnités obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte temporaire de rémunérations de dirigeants d'entreprise.
 - Imposables au taux progressif.
 - Considérées comme un revenu de remplacement.
 - Fiche fiscale 281.18
 - Ne sont pas reprise dans le calcul des cotisations sociales.
- Indemnités perçues en tant que **conjoint aidant** = pas imposable

Aspect fiscal du droit passerelle

Droit passerelle de soutien à la reprise

Tant les indépendants en personne physique que les dirigeants d'entreprise, les indemnités perçues dans le cadre du droit passerelle de soutien à la reprise sont considérées comme des **revenus de remplacement**.

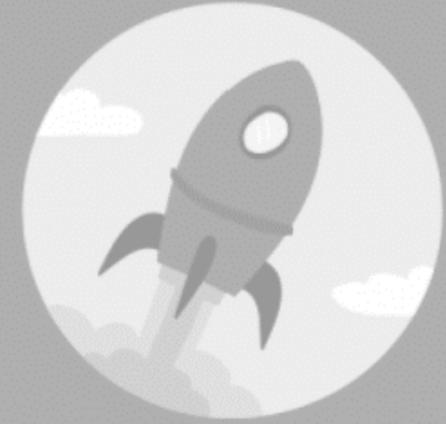
Ces indemnités ne font **pas partie de la base de calcul** des cotisations sociales.

Autres aides

CPAS



Indemnité d'incapacité de travail (minimum 8 jours)



Informations subsidies COVID 19

POD MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE
PETER VAN DER VLIET
SPF INTEGRATION SOCIALE
MILIEUWILKE DOORNIELE

Toute personne reconnue par le CPAS comme étant en état de besoin après une analyse individuelle

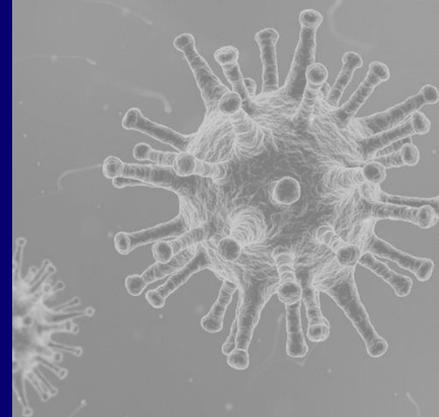


En ces temps difficiles, vous n'est pas seul(e), des solutions existent.



Contactez le CPAS de votre commune !

Soutien moral 0800 20 118



Prêt d'honneur

La crise du coronavirus COVID-19 touche particulièrement les entrepreneurs.

Mesures d'aides vers lesquelles vous pouvez vous tourner

Aides régionales

- ✓ Région Wallonne : www.1890.be
- ✓ Région Bruxelloise : www.1819.be
- ✓ Région Flamande : www.vlaio.be

Actualité socio- économique covid-19 destinée aux employeurs

Catherine Delos
Legal Advisor

Ordre du jour

1

Chômage temporaire pour cause de force majeure corona jusqu'au 30 juin 2021

2

Télétravail : nouvelle CCT n° 149 concernant le télétravail et nouvelle circulaire fiscale 2021/C/20 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail

3

Campagne de vaccination : impact sur l'organisation du travail ?

4

Mesures de soutien temporaires dans le cadre de la pandémie de COVID-19

Chômage temporaire pour cause de force majeure corona jusqu'au 30 juin 2021



HISTORIQUE

Du 13 mars 2020 au 31 août 2020 inclus

Application d'une **procédure assouplie en matière de chômage temporaire pour force majeure corona** pour **toutes les entreprises** pour toutes les formes de chômage temporaire pour cause de corona

Du 1^{er} septembre 2020 au 30 septembre 2020 inclus

Distinction entre :

- « entreprises et secteurs particulièrement touchés » - maintien de l'application de la procédure assouplie en matière de chômage temporaire pour force majeure corona
- « autres entreprises » - application du chômage temporaire pour cause de force majeure (procédure classique) ou du chômage économique (avec des dispositions transitoires)

Du 1^{er} octobre 2020 au **30 juin 2021 inclus**

Retour à la **procédure assouplie en matière de chômage temporaire pour force majeure corona** pour **toutes les entreprises** pour toutes les formes de chômage temporaire pour cause de corona

QUI PEUT RECOURIR AU CHÔMAGE TEMPORAIRE FORCE MAJEURE CORONA ?

TOUTES les entreprises, quel que soit le secteur ou l'activité professionnelle

Tant pour les ouvriers que pour les employés (sont exclus : les indépendants, les fonctionnaires statutaires et les étudiants)

En cas d'impossibilité temporaire de travailler ou de diminution du travail en raison de la pandémie de Covid 19. Exemples :

- une situation de force majeure au sens strict (par exemple, restrictions ou fermeture imposées par les pouvoirs publics dans le cadre des mesures de lutte contre le coronavirus)
- des raisons économiques dues à la pandémie de Covid-19
- un travailleur qui n'est pas malade mais qui doit rester en quarantaine (sur la base d'un certificat de quarantaine)
- un travailleur qui est dans l'impossibilité de travailler en raison de la garde d'un enfant mineur ou handicapé à la suite de la mise en quarantaine de l'enfant ou de la fermeture de l'école, de la crèche ou du centre d'accueil (sur la base d'une attestation de l'école, de la crèche ou du centre d'accueil ou d'un certificat de quarantaine)

Tant une suspension totale de l'exécution du contrat de travail qu'une suspension partielle sont possibles.

QUELLES SONT LES FORMALITES A ACCOMPLIR PAR L'EMPLOYEUR ?

Il s'agit d'une procédure fortement **simplifiée** :

L'**employeur** doit informer les **travailleurs** qui sont mis en chômage temporaire pour force majeure corona via une notification.

- Au plus tard le jour précédant le début du régime de chômage annoncé ;
- Oralement ou par écrit mais il est fortement recommandé d'effectuer la notification par écrit pour des raisons de preuve ;
- Si la notification n'intervient pas ou n'intervient que tardivement, l'employeur devra verser au(x) travailleur(s) le salaire normal pour la période précédant l'accomplissement de cette formalité.

Vous trouvez un modèle de notification dans l'infoflash suivant : <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/chomage-force-majeure-covid-19-notification-obligatoire>

L'employeur doit introduire une DRS scénario 5 mentionnant « coronavirus » comme raison de la force majeure (code « nature du jour » = 5.4).

L'employeur est **dispensé** des autres formalités en vigueur pour la procédure « classique » de chômage temporaire pour cause de force majeure (par exemple, notification préalable à faire parvenir à l'ONEM, remise des cartes de contrôle C3.2A, demande d'allocations DRS scénario 2, etc.).

QUELLES SONT LES FORMALITES A ACCOMPLIR PAR LE TRAVAILLEUR ?

Le **travailleur** doit :

- Introduire une **demande d'allocations** auprès de l'organisme de paiement en utilisant le formulaire simplifié C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA (disponible via les organismes de paiement),
- Fournir à l'employeur un *certificat de quarantaine* ou une *attestation de l'école*, de la crèche ou du centre d'accueil (le cas échéant).

Tout travailleur mis en chômage temporaire pour cause de force majeure corona recevra une **allocation de chômage** égale à 70% du salaire moyen plafonné (plafond = 2 754,76 EUR) + un supplément de 5,63 EUR par jour à charge de l'ONEm.

Jusqu'au 30 juin 2021, les allocations de chômage temporaire sont soumises à un précompte professionnel réduit de 15 %.

Télétravail : nouvelle CCT n° 149 + nouvelle circulaire fiscale 2021/C/20



CONTEXTE

Depuis le 2 novembre 2020, **le télétravail est à nouveau obligatoire** dans toutes les entreprises pour tous les membres du personnel, **sauf** s'il est impossible de l'organiser en raison de la nature de la fonction ou de la continuité de la gestion de l'entreprise, des activités ou des services.

L'employeur doit fournir aux travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler une **attestation** confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail.

Vous trouverez un modèle d'attestation dans l'infoflash suivant : <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/coronavirus-teletravail-obligatoire>

L'Inspection sociale effectue des **contrôles** pour vérifier le respect de cette obligation.

Quid des obligations (p. ex. avenant au contrat de travail) ? Quid du paiement d'une indemnité de défraiement dans le cadre du télétravail ?

NOUVELLE CCT N° 149 CONCERNANT LE TELETRAVAIL « COVID-19 »

Le 26 janvier 2021, le Conseil national du travail a conclu la **CCT n° 149**, qui s'applique au télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus.

La CCT n° 149 prévoit :

- des principes et un cadre de référence permettant de préciser certains points au sein des entreprises par des accords ;
 - une politique du bien-être au travail liée au télétravail, qui sert d'aide et de guide aux entreprises ;
- et s'applique **temporairement** du 26 janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus.

ENTREPRISES VISÉES

La CCT n° 149 ne s'applique qu'aux **entreprises qui, en date du 1^{er} janvier 2021, n'ont pas encore élaboré de régime de télétravail** sur la base de la réglementation en matière de télétravail structurel ou occasionnel.

Ces entreprises sont désormais obligées de conclure des accords de télétravail « Covid-19 » pour chaque télétravailleur. Les accords conclus peuvent être intégrés dans une CCT d'entreprise, le règlement de travail, un accord individuel conclu avec les travailleurs concernés ou une politique, établis conformément aux règles de la concertation sociale.

NOUVELLE CCT N° 149 CONCERNANT LE TELETRAVAIL « COVID-19 »

CONTENU DE CES ACCORDS

L'accord *doit en tout cas* contenir un certain nombre d'engagements concernant :

- la mise à disposition par l'employeur de l'équipement (PC portable, etc.) et de l'assistance technique nécessaires au télétravail ;
- si le télétravailleur utilise son propre équipement, la prise en charge ou le remboursement par l'employeur des frais d'installation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement des programmes informatiques requis ;
- les frais de connexion supplémentaires.

et, *si possible*, les modalités des horaires et les règles en matière disponibilité et de non-disponibilité du télétravailleur, ainsi que les modalités du contrôle quant aux résultats à atteindre et/ou aux critères d'évaluation.

NOUVELLE CIRCULAIRE FISCALE 2021/C/20 CONCERNANT L'INDEMNITE DE TELETRAVAIL

Nouvelle circulaire fiscale 2021/C/20 du 26 février 2021 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail

Intègre et annule les précédentes circulaires fiscales Ci.RH.241/616.975 du 16 janvier 2014 et 2020/C/100 du 14 juillet 2020.

CHAMP D'APPLICATION

« **TÉLÉTRAVAIL** »

= toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans laquelle un travail, qui pourrait également être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué de façon régulière dans les locaux privés du travailleur.

Sont **exclus du champ d'application** de la circulaire les dirigeants d'entreprise et les travailleurs bénéficiant d'un régime spécial (cadres étrangers, *salary split*, etc.).

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le 1^{er} mars 2021, étant entendu que l'administration tiendra compte des principes repris dans la circulaire pour les situations de télétravail qui se sont produites à partir du 1^{er} janvier 2020

NOUVELLE CIRCULAIRE FISCALE 2021/C/20 CONCERNANT L'INDEMNITE DE TELETRAVAIL

CONTENU DE LA CIRCULAIRE

La circulaire fixe les règles et les conditions relatives aux **interventions patronales suivantes dans les frais liés au télétravail** :

- Indemnité forfaitaire de bureau ne pouvant dépasser 129,48 EUR par mois pour les travailleurs qui effectuent du télétravail de manière structurelle et sur une base régulière (= l'équivalent d'un jour de travail par semaine)
- Remboursement du prix d'achat du mobilier de bureau/équipement informatique achetés par le travailleur.
- Mise à disposition par l'employeur au travailleur de mobilier de bureau/équipement informatique
- Indemnité forfaitaire pour l'utilisation à des fins professionnelles d'une connexion et d'un abonnement Internet privés
- Indemnité forfaitaire pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur personnel
- Indemnité forfaitaire pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnels sans ordinateur privé

NOUVELLE CIRCULAIRE FISCALE 2021/C/20 CONCERNANT L'INDEMNITE DE TELETRAVAIL

MENTION SUR LA FICHE FISCALE 281.10

Les indemnités forfaitaires de défraiement qui satisfont aux conditions énoncées dans la circulaire sont à mentionner sur la fiche fiscale 281.10 comme suit : Cadre 27, rubrique b), « renseignements divers - frais propres à l'employeur », « OUI - normes sérieuses »

À partir de l'année de revenus 2022 : également indiquer le montant total des indemnités

Mise à disposition par l'employeur de mobilier de bureau/équipement informatique : s'il ne s'agit pas d'un avantage de toute nature imposable, il n'est pas nécessaire de la mentionner sur la fiche fiscale 281.10



La circulaire fiscale 2021/C/20 **ne porte pas atteinte aux rulings en vigueur au 1^{er} mars 2021** concernant les indemnités de défraiement.

Les **instructions administratives intermédiaires 2021/1** confirment que l'**ONSS** suit la circulaire fiscale

Campagne de vaccination : impact sur l'organisation du travail ?



CONTEXTE

- **Aucune loi n'oblige** quiconque à se faire **vacciner** contre le coronavirus.
- Les autorités fédérales ont élaboré une **stratégie de vaccination** qui consiste à vacciner d'abord les groupes prioritaires (centres de soins résidentiels, personnel soignant, patients à risque, etc.) et ensuite le reste de la population.
- Toute personne (≥ 18 ans) sera invitée par SMS/mail/lettre à se faire vacciner dans un **centre de vaccination** déterminé. L'on pourra choisir de confirmer le rendez-vous ou de le reporter, ou encore de refuser la vaccination.
- Pour une efficacité optimale du vaccin et pour obtenir une **immunité de groupe**, il faut que la **couverture vaccinale atteigne au moins 70 % de la population**.

QUID EN CAS DE VACCINATION PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL ?

- En principe, un travailleur apte au travail doit planifier toute consultation médicale *en dehors des heures de travail*.
- Il est fait une *exception* pour les femmes enceintes, les travailleurs qui tombent malades au cours de la journée de travail, les travailleurs qui doivent consulter le médecin du travail dans le cadre du bien-être au travail et en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Une *absence justifiée non rémunérée* ne peut intervenir que si les deux conditions suivantes sont réunies : il s'avère impossible de planifier une consultation médicale en dehors des heures de travail et le travailleur dispose d'un certificat médical.
- **PROJET DE LOI** - Droit pour le travailleur de s'absenter du travail, avec maintien du salaire normal, pendant la période nécessaire à la vaccination.

UN EMPLOYEUR PEUT-IL OBLIGER UN TRAVAILLEUR À SE FAIRE VACCINER ?

Non, l'employeur ne peut pas obliger un travailleur à se faire vacciner.

L'employeur ne peut pas non plus demander au travailleur de présenter une preuve de vaccination pour pouvoir accéder au lieu de travail.

Le refus de se faire vacciner ne constitue pas un motif de licenciement.

Que peut faire l'employeur ? Sensibiliser

Mesures de soutien temporaires dans le cadre de la pandémie de COVID-19



PROJET DE LOI SUR LES MESURES DE SOUTIEN TEMPORAIRES

Le 12 février 2021, le gouvernement a décidé de **prolonger jusqu'au 30 juin 2021** une série de **mesures de soutien économiques** prises en novembre 2020 et d'introduire un certain nombre de **nouvelles mesures**.

*Important ! Ces mesures doivent encore faire l'objet de textes législatifs ou réglementaires. Pour l'instant, nous ne disposons que d'un **projet de loi**.*

Les **mesures d'aide existantes** suivantes à l'intention des employeurs seront **prolongées jusqu'au 30 juin 2021**:

- Chômage temporaire pour force majeure pour tous les secteurs
- Réduction du précompte professionnel en cas de chômage temporaire
- Quota d'heures supplémentaires volontaires qui, pour les deux premiers trimestres 2021, passe à 220 heures dans le secteur des soins, les autres secteurs cruciaux et les services essentiels.
- Mesures de soutien pour le secteur des soins, l'enseignement et les centres de traçage des contacts : possibilité de mettre des travailleurs à la disposition de ces secteurs, possibilité de conclure dans ces secteurs des contrats à durée déterminée successifs avec des chômeurs temporaires, et encouragement de l'emploi temporaire dans ces secteurs.

PROJET DE LOI SUR LES MESURES DE SOUTIEN TEMPORAIRES

Le projet de loi prévoit également un **certain nombre de nouvelles mesures de soutien** :

- Réduction de la cotisation patronale pour les entreprises du secteur de l'événementiel (y compris le secteur culturel et celui du mariage)
- Heures prestées par les étudiants jobistes dans le secteur des soins ou dans l'enseignement : ces heures ne seront pas prises en compte dans le quota annuel de 475 heures de travail par étudiant
- Chômage temporaire en demi-journées dans les secteurs des titres-services et du transport scolaire
- Prime brute unique pour soutenir les bas salaires en chômage temporaire depuis longtemps dans un secteur encore fermé obligatoirement au 1^{er} mars 2021
- Utilisation flexible du crédit-temps et des interruptions de carrière
- Augmentation temporaire de l'indemnité de télétravail maximale pour les travailleurs : 144,31 EUR au lieu de 129,48 EUR en avril, mai et juin 2021

Merci pour votre attention

Dans le courant de la semaine prochaine vous recevrez :

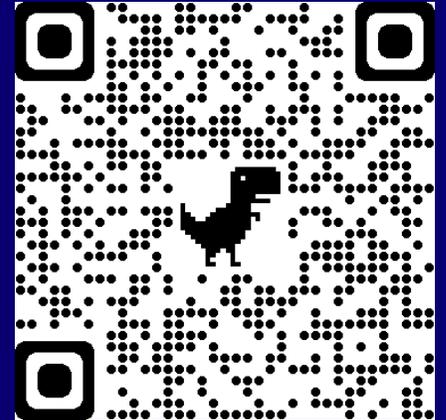
- ✓ Votre attestation
- ✓ Le lien pour visionner le webinaire
- ✓ Les slides

Besoin de plus d'infos ?

Contactez votre ACMA Partner

Votre feedback est important !

Merci de répondre à l'enquête qui vous est proposée à la clôture du webinaire.



Bonne soirée