

# JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/06/24/2020041992/justel>

Dossier numéro : 2020-06-24/10

## Titre

24 JUIN 2020. - Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les travailleurs

Source : JUSTICE.INTERIEUR.SECURITE SOCIALE.EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : Moniteur belge du 03-07-2020 page : 49515

Entrée en vigueur :

01-03-2020	(Art.1) (Art.12) (Art.2)
03-07-2020	(Art.14) (Art.14-Art.17) (Art.17) (Art.3) (Art.5-Art.9)
13-07-2020	(Art.10-Art.11)

## Table des matières

[CHAPITRE 1er.](#) - Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Art. 1-4

[CHAPITRE 2.](#) - Maribel social et fiscal

Art. 5-9

[CHAPITRE 3.](#) - Suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire.

Art. 10

[CHAPITRE 4.](#) - Réglementation du chômage temporaire pour cause de force majeure au cas où l'employeur invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19

Art. 11

[CHAPITRE 5.](#) - Exécution de la surveillance de la santé des travailleurs pendant la période durant laquelle les mesures d'urgence en vue de limiter la propagation du coronavirus COVID-19 sont d'application

Art. 12-13

[CHAPITRE 6.](#) - Code pénal social

Art. 14-18

[CHAPITRE 7.](#) - Dispositions finales

Art. 19

[ANNEXE.](#)

## Texte

### CHAPITRE 1er. - Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Article 1er. L'article 2, § 1, deuxième alinéa, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est complété comme suit :

" 6. la signature : la signature électronique qui est générée par la carte d'identité électronique au sens de l'article 3, § 12, du Règlement (UE) numéro 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE. "

Art. 2. L'article 18 de la même loi est remplacé comme suit :

" § 1er. La convention, l'adhésion à la convention d'une organisation ou d'un employeur et la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, sont déposées auprès du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, établie sur papier et signée par la signature manuscrite, doit s'effectuer auprès du Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail, par la poste ou par remise au Greffe.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, signée par la signature électronique, comme prévu à l'article 2, § 1er, deuxième alinéa, point 6, doit s'effectuer par voie électronique par le moyen précisé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site internet.

§ 2. Le dépôt est refusé lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13, 14 et 16.

§ 3. Le Roi règle toutes les modalités plus détaillées de dépôt. "

Art. 3. L'article 47 de la même loi est remplacé comme suit :

" § 1er. Les commissions et les sous-commissions paritaires ne délibèrent valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Moyennant l'accord de toutes les organisations, au début de la réunion et sur la base d'une décision du président, les membres des commissions et sous-commissions paritaires peuvent également délibérer et décider valablement, lorsque sont présents au moins un membre effectif ou suppléant de chaque organisation représentant les employeurs et un membre effectif ou suppléant de chaque organisation représentant les travailleurs, quel que soit le nombre des membres effectifs ou suppléants présents.

§ 2. Seuls les membres visés à l'article 39, 2, ont voix délibérative.

Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement. "

Art. 4. Le présent chapitre produit ses effets le 1er mars 2020, à l'exception de l'article 3 qui entre en vigueur le jour où le présent arrêté est publié au Moniteur belge.

### CHAPITRE 2. - Maribel social et fiscal

Art. 5. Pour l'application du présent chapitre, on entend par Fonds Maribel social, les fonds créés en application de l'article 35, § 5, C, 1° et 2°, a) de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 6. Le montant sur le compte de chaque Fonds Maribel social, tel que calculé selon article 35, 5, E, a), alinéa 1er et § 6, C., de la loi précitée du 29 juin 1981, au 31 décembre 2020, diminué du montant sur le compte le 31 décembre 2019, constitue le capital de réserve corona.

Au sujet du capital de réserve corona, les dispositions dérogatoires suivantes à l'article 35, § 5, E, a) sont d'application :

1° il peut être déduit du montant du compte de chaque Fonds Maribel social le 31 décembre 2021 et les années suivantes jusqu'au 31 décembre 2025 inclus;

2° il ne sera pas déduit du produit des diminutions forfaitaires qui seront mises à la disposition des Fonds Maribel social pour l'année 2022.

Art. 7. S'il est constaté, sur un Fonds Maribel, que la dotation pour 2022 est plus basse que la dotation de 2021, le capital de réserve corona sera diminué du montant nécessaire pour supprimer cette différence.

Au cas où le capital de réserve corona ne suffit pas à supprimer cette différence, la dotation de 2022 sera augmentée d'un montant égal à la dotation 2021 diminuée du capital de réserve corona.

L'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand n'est pas d'application pour le calcul de la dotation 2022.

[Art. 8.](#) Par dérogation à l'article 57 de l'arrêté précité du 18 juillet 2002, l'Office national de sécurité social, tiendra compte des règles suivantes concernant la dispense de versement du précompte professionnel :

En 2020, l'Office national fera des versements pour un montant total équivalent aux montants qui ont été transférés en 2019 aux Fonds Maribel social.

En application de l'article 57, § 2 de l'arrêté précité, la répartition de ce montant total entre les Fonds Maribel social est effectuée sur base de la masse salariale des travailleurs occupés en 2018 dans les commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui ressortent de la compétence de ces fonds.

Si les revenus d'un Fonds Maribel social, par application des règles dérogatoires des alinéas précédents, sont plus élevés que les revenus que le Fonds aurait reçus par application des règles normales, le capital de réserve sera diminué de la différence.

En 2022, la répartition des moyens entre les Fonds Maribel social se fera sur base de la masse salariale des travailleurs occupés en 2019 dans les commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui ressortent de la compétence de ces fonds.

[Art. 9.](#) Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication dans le Moniteur belge.

[CHAPITRE 3.](#) - Suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire.

[Art. 10.](#) Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire. Toutefois, l'employeur peut toujours sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en quarantaine.

En cas de non-respect de l'interdiction prévue au premier alinéa, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers ou a fait exécuter par des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur

Si le travailleur est apte au travail mais qu'il est dans l'impossibilité d'effectuer son travail en raison d'une mise en quarantaine, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour des raisons de force majeure temporaire en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans ce cas, le travailleur doit immédiatement en informer son employeur. A la demande de l'employeur, le travailleur doit présenter un certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat est établi conformément au modèle figurant à l'annexe au présent arrêté.

[CHAPITRE 4.](#) - Réglementation du chômage temporaire pour cause de force majeure au cas où l'employeur invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19

[Art. 11.](#) § 1er. Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il peut suspendre totalement l'exécution du contrat de travail ou il peut instaurer un régime de travail à temps réduit.

L'employeur qui exerce la faculté prévue au premier alinéa doit en informer le travailleur de manière individuelle. Cette notification doit être faite au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur de la suspension pour cause de force majeure temporaire ou de l'instauration du régime de travail à temps réduit, et en tout cas avant que le travailleur se rende au travail.

Si la suspension pour cause de force majeure temporaire ou l'introduction d'un régime de travail à temps réduit concerne plusieurs travailleurs en même temps, la notification visée à l'alinéa 2 peut également être faite collectivement, à condition que chaque travailleur individuel sache clairement à quel régime de travail il est soumis.

§ 2. La notification visée au paragraphe 1er précise :

- la période couverte par la notification;
- les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est temporairement au chômage et, le cas échéant, les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est censé effectuer du travail.

§ 3. Si, après la notification, l'employeur souhaite néanmoins faire appel au travailleur pour fournir du travail, le chômage temporaire peut être supprimé ou suspendu.

§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er et 2 du présent article.

§ 5. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification au travailleur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour la période précédant l'accomplissement de ces formalités.

§ 6. L'employeur qui exerce les possibilités prévues par cet article doit en informer son conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale dans son entreprise. Il doit également informer le travailleur mis en chômage temporaire des formalités que celui-ci doit accomplir pour bénéficier des allocations de l'Office

national de l'emploi.

[CHAPITRE 5.](#) - Exécution de la surveillance de la santé des travailleurs pendant la période durant laquelle les mesures d'urgence en vue de limiter la propagation du coronavirus COVID-19 sont d'application

[Art. 12.](#) Lorsque l'évaluation de santé périodique d'un travailleur prévue à partir du 1er mars 2020 n'a pas pu avoir lieu en raison des mesures liées à la lutte contre le coronavirus COVID-19, la durée de validité du formulaire d'évaluation de santé du travailleur concerné est prolongée jusqu'au 30 septembre 2020.

Dans ce cas, l'évaluation de santé périodique se déroule au plus tard le 30 septembre 2020.

[Art. 13.](#) Ce chapitre produit ses effets le 1er mars 2020.

[CHAPITRE 6.](#) - Code pénal social

[Art. 14.](#) L'article 17 du Code pénal social, dont le texte actuel constituera le paragraphe 1er, est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

" § 2. Sans préjudice de la compétence des fonctionnaires de police, sont chargés de surveiller dans les entreprises le respect des obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, visées à l'article 238 du présent Code, les inspecteurs sociaux des services ou institutions suivants :

- la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- l'Office national de Sécurité sociale;
- l'Office national de l'Emploi;
- FEDRIS;
- l'Institut national d'assurance maladie-invalidité;
- l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Pour l'application du présent article, on entend par " entreprises " les " lieux de travail " tels que définis à l'article 16, 10°, du présent Code.

Pour exercer la surveillance visée à l'alinéa 1er, les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 42 et 43 à 49 du présent Code. "

[Art. 15.](#) Les obligations imposées dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 doivent être respectées dans les entreprises comme mesures de prévention pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

[Art. 16.](#) Dans le livre 2 du même Code, il est inséré un chapitre 12 intitulé " Les obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ".

[Art. 17.](#) Dans le chapitre 12 du même Code, inséré par l'article 16 du présent arrêté, il est inséré un article 238, rédigé comme suit :

" Art. 238. Les obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou mandataire, ou quiconque qui, dans les entreprises, n'a pas respecté les obligations prévues à l'article 15 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19(II) visant à soutenir les travailleurs.

Pour l'application du présent article, on entend par " entreprises " les " lieux de travail " tels que définis à l'article 16, 10°, du présent Code.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, commises par l'employeur, son préposé ou mandataire, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

[Art. 18.](#) L'article 17, § 2, inséré dans le Code pénal social par l'article 14 du présent arrêté, l'article 15 du présent arrêté, le Chapitre 12, inséré dans le même Code par l'article 16 du présent arrêté et l'article 238 du même Code, inséré par l'article 17 du présent arrêté, entrent en vigueur le jour de la publication du présent arrêté au Moniteur belge.

[CHAPITRE 7.](#) - Dispositions finales

[Art. 19.](#) Le ministre qui a la Justice dans ses attributions, le ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, le ministre qui a les Indépendants dans ses attributions et le ministre chargé de la Lutte contre la fraude sociale sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent arrêté.

[ANNEXE.](#)

[Art. N.](#)

Annexe à l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19(II) visant à soutenir les travailleurs.

COVID-19 : CERTIFICAT SUITE A UN AVIS MEDICAL

Ce document est le modèle de certificat uniformisé qui doit être utilisé par le corps médical dans le contexte exceptionnel sanitaire de la crise COVID-19. Il peut être envoyé au patient par communication électronique, sous format PDF, afin que le patient puisse transmettre ce certificat à son employeur.

Je soussigné, Docteur en médecine, certifie avoir interrogé ce jour

Nom, prénom du patient : . . . . .

Numéro d'identification du Registre national du patient : ..... . . . . .

déclare que : (Ne cocher qu'une seule option (A. ou B.)) :

A. CERTIFICAT D'INCAPACITE DE TRAVAIL

Le travailleur est incapable de travailler du .../.../2020 au .../.../2020 (inclus) pour cause de maladie/ accident / grossesse

Ce certificat d'incapacité de travail concerne :

le début de cette incapacité

une prolongation de cette incapacité

Sorties autorisées : OUI / NON

B. CERTIFICAT DE QUARANTAINE

Le travailleur est capable de travailler mais n'est pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail du ...../...../2020 au ...../...../2020 (inclus).

Ce certificat concerne :

le début de la mise en quarantaine

une prolongation de la mise en quarantaine

Identification du médecin avec numéro INAMI :

.....

[signature facultative]

Date : .../.../2020