

FAQ ECOSOC
Antwoorden / Réponses du
28.03.2020 – 12h

<p>Hoe worden de 70% van het brutoloon berekend voor de RVA-uitkeringen? Spreken we hier (i) over 70% van het vast loon, of (ii) over 70% van het vast + variabel loon? Indien het variabel loon meegenomen wordt in de berekening, hoe wordt het gemiddelde dan berekend?</p>	<p>Comment les 70% du salaire brut sont-ils calculés pour les allocations de l'ONEM? Parlons-nous ici (i) de 70% du salaire fixe ou de (ii) 70% du salaire fixe + variable? Si le salaire variable est pris en considération pour le calcul, comment la moyenne est-elle calculée?</p>
<p>Bij de berekening van de 70% wordt uitgegaan van een gemiddeld dagloon. Dit dagloon wordt berekend rekening houdend met het vast loon en het variabel loon.</p> <p>Voor de concrete berekening van het gemiddeld dagloon, zie het infoblad E14 op de website van de RVA in de rubriek: "Hoe kunt u het theoretisch gemiddeld brutoloon van uw werknemer bepalen?"</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>Pour le calcul des 70%, on part d'un salaire journalier moyen. Ce salaire moyen est calculé en tenant compte du salaire fixe et du salaire variable.</p> <p>Pour le calcul concret du salaire moyen, consultez la feuille info E14 sur le site web de l'ONEM dans la rubrique: « Comment pouvez-vous déterminer le salaire brut théorique moyen de votre travailleur ? »</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale.</p>
<p>Indien een werknemer arbeidsdagen en werkloosheidsdagen afwisselt en bijgevolg loon verdient, verliest hij zijn recht op werkloosheidsuitkeringen?</p>	<p>Si un travailleur échange des jours de travail et des jours de chômage et, par conséquent, touche son salaire, perd-il son droit à des allocations de chômage?</p>
<p>Neen. Het aantal uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt berekend in functie van het aantal uren dat u tijdens een maand tijdelijk werkloos werd gesteld, meer bepaald op basis van de formule $P \times 6/Q$ waarbij P gelijk is aan het aantal uren werkloosheid en Q gelijk aan het contractueel voorzien wekelijks aantal uren van de werknemer.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>Non. Le nombre d'allocations de chômage temporaire est calculé en fonction du nombre d'heures que vous avez été mis au chômage temporaire pendant le mois, plus précisément sur la base de la formule $P \times 6/Q$ où P est égal au nombre d'heures de chômage et Q est égal au nombre d'heures prévues contractuellement.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>

<p>Indien de werkgever het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het normale loon van de werknemer betaalt, verliest de werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen?</p>	<p>Si l'employeur paie la différence entre les allocations de chômage et le salaire normal du travailleur, le travailleur perd-il son droit à des allocations de chômage?</p>
<p>De werkgever mag dit verschil betalen aan de werknemer zonder deze zijn recht op uitkeringen verliest.</p> <p>FOD WASO.</p>	<p>L'employeur peut payer la différence au travailleur sans que celui-ci ne perde son droit à des allocations.</p> <p>SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Wordt het supplement van 5,63 EUR betaald door de RVA geproratiseerd voor deeltijdse werknemers of is het een vast bedrag voor alle werknemers?</p>	<p>Le supplément de 5,63 EUR est-il payé au prorata par l'ONEM pour les travailleurs à temps partiel ou s'agit-il d'un montant fixe pour tous les travailleurs?</p>
<p>Indien u tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht (niet om een andere reden!) ontvangt u boven uw werkloosheidsuitkering nog een bedrag van 5,63 euro per uitkering, ten laste van de RVA en betaald door uw uitbetalingsinstelling. Dit is een vast bedrag voor de werknemer die vergoed wordt in het stelsel van de voltijdse uitkeringen. Voor de werknemer die vergoed wordt als vrijwillig deeltijdse werknemer bedraagt dit bedrag 2,82 euro per uitkering.</p> <p>Bron: FOD WASO</p>	<p>Si vous êtes mis au chômage temporaire pour force majeure (et non pour une autre raison!), vous recevez en supplément des allocations chômage un montant de 5,63 euros par allocation, à charge de l'ONEM et versés par votre organisme de paiement. Il s'agit d'un montant fixe pour le travailleur indemnisé dans régime d'allocations à temps plein. Pour le travailleur indemnisé en tant que travailleur à temps partiel volontaire, ce montant s'élève à 2,82 euros par allocation.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Wordt het voorschot van 1.450 EUR aan alle werkloze werknemers betaald ongeacht of ze minder of meer dan 1.450 EUR werkloosheidsuitkeringen zouden verdienen o.b.v. de berekening van de 70%?</p>	<p>L'avance de 1 450 EUR est-elle payée à tous les travailleurs au chômage, qu'ils touchent des allocations de chômage inférieures ou supérieures à 1 450 EUR sur la base du calcul des 70%?</p>
<p>In geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of economische redenen is een minimum dagbedrag voorzien, voor elke tijdelijk werkloze. Dit bedrag stemt overeen met het geciteerde voorschot.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>En cas de chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques, un montant journalier minimum est prévu pour chaque chômeur à temps partiel. Ce montant correspond à l'avance citée.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Mogen interims worden tewerkgesteld alvorens of tijdens een aanvraag van tijdelijke werkloosheid?</p>	<p>Les intérimaires peuvent-ils être occupés avant ou pendant une demande de chômage temporaire?</p>

<p>Indien de vaste werknemers tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht mag hun werk door interims worden gedaan.</p> <p>Bron: FOD WASO.</p>	<p>Si les travailleurs fixes sont mis au chômage temporaire pour force majeure, leur travail peut être effectué par des intérimaires.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Er is een aanvraag om de werknemers van de non-food die nu tijdelijk werkloos zijn tewerk te stellen op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur in de food.</p> <p>1) Verliest de werknemer zijn recht op de RVA-uitkeringen zodra hij een bijkomstige job uitoefent?</p> <p>2) Wordt dit gezien als illegale terbeschikkingstelling als de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur sluit met een food-winkel terwijl zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met een non-food winkel geschorst is?</p>	<p>Il a été demandé mettre au travail dans le secteur alimentaire (food) des travailleurs du secteur non alimentaire (non-food) actuellement au chômage temporaire, sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée.</p> <p>1) Le travailleur perd-il son droit à des allocations de l'ONEM dès le moment où il exerce un job complémentaire?</p> <p>2) Le fait que le travailleur signe un nouveau contrat de travail à durée déterminée avec un magasin alimentaire alors que son contrat de travail à durée indéterminée avec un magasin non alimentaire est suspendu est-il considéré comme une mise à disposition illégale ?</p>
<p>1. Een tijdelijke werkloze mag altijd een tewerkstelling uitoefenen of aanvaarten bij een werkgever, andere dan deze waarbij hij tijdelijk werkloos is gesteld. Dat verandert niet.</p> <p>Hij moet dat zo spoedig mogelijk doen en liefst voorafgaandelijk aangeven doen bij zijn uitbetalingsinstelling (Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of vakbond). Dat is noodzakelijk zodat er niet ten onrechte uitkeringen worden betaald.</p> <p>De tewerkstelling moet uiteraard geldig aangegeven zijn door de werkgever (DIMONA).</p> <p>De inkomsten van deze tewerkstelling kunt u niet cumuleren met de werkloosheidsuitkering. Indien nodig zal de RVA de te veel uitbetaalde uitkeringen terugvorderen.</p>	<p>1. Un chômeur temporaire peut toujours exercer ou commencer un emploi chez un employeur autre que celui chez qui il a été mis au chômage temporaire. Cela ne change pas.</p> <p>Il doit faire cela le plus rapidement possible et, de préférence, faire une déclaration préalablement auprès de son organisme de paiement (Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou syndicat) C'est nécessaire afin que des allocations ne soient pas versées indument.</p> <p>La mise au travail doit évidemment être déclarée valablement par l'employeur (DIMONA).</p> <p>Vous ne pouvez pas cumuler les revenus de cet emploi avec l'allocation chômage. Si nécessaire, l'ONEM réclamera l'excédent d'allocations payées.</p>

<p>2. Vanuit arbeidsrechtelijk oogpunt kan een werknemer, wiens arbeidsovereenkomst in zijn uitvoering is geschorst, tijdens de periode van schorsing werken voor een andere werkgever.</p> <p>Er stelt zich geen probleem met het verbod op terbeschikkingstelling wanneer een werknemer, tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst (bv. omwille van overmacht), tijdelijk een andere arbeidsovereenkomst afsluit met een andere werkgever. De reden hiervoor ligt voor de hand: omdat de arbeidsovereenkomst in zijn uitvoering is geschorst, is er geen sprake van een uitlening van de ene werkgever naar de andere werkgever toe, zodat het verbod op terbeschikkingstelling niet speelt.</p> <p>Bron : FOD WASO.</p>	<p>2. Au regard du droit du travail, un travailleur peut, lorsque l'exécution de son contrat de travail a été suspendue, travailler pour un autre employeur durant la période de suspension.</p> <p>Aucun problème ne se pose avec la mise en disponibilité lorsque le travailleur signe temporairement un autre contrat de travail avec un autre employeur durant la période de suspension de l'exécution de son contrat de travail (par ex. pour cause de force majeure). La raison en est la suivante: comme le contrat est suspendu dans son exécution, il n'est pas question de de prêt d'un employeur à un autre employeur, si bien que l'interdiction de mise en disponibilité n'intervient pas.</p> <p>Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale</p>
<p>Wegens de huidige crisis ben ik verplicht thuis. Mijn werkgever gaat onze gemaakte overuren uitbetalen terwijl ik het niet gevraagd heb. Kan dit zomaar? Kan ik zeggen dat ik mijn overuren wil behouden? Want op de uitbetaling van de overuren zal ook een deel belastingen moet betaald worden?</p>	<p>En raison de la crise actuelle, je suis contraint de rester à la maison. Mon employeur va payer nos heures supplémentaires prestées alors que je ne l'ai pas demandé. Est-ce possible? Puis-je dire que je souhaite conserver mes heures supplémentaires? Des impôts sur le paiement des heures supplémentaires seront-ils dus?</p>
<p>Bepaalde overuren worden wettelijk gezien uitbetaald zonder recuperatie. Het gaat hier bv. om dringende herstelling in eigen onderneming en vrijwillige overuren.</p> <p>Voor bepaalde overuren heeft de werknemer de keuze om recuperatie te nemen of te laten uitbetalen. Het gaat om de overuren wegens buitengewone vermeerdering van werk en onvoorziene noodzaak.</p> <p>Elke werknemer afzonderlijk zal dus uitdrukkelijk moeten meedelen dat hij verzaakt aan het opnemen van inhaalrust. Hij zal zijn voornemen moeten kenbaar maken tussen het moment dat hij de overuren heeft</p>	<p>Certaines heures supplémentaires donnent lieu, d'un point de vue légal, à un paiement sans récupération. Il s'agit ici par ex. d'une réparation urgente dans l'entreprise propre et des heures supplémentaires volontaires.</p> <p>Pour des heures supplémentaires déterminées, le travailleur a le choix entre une récupération et un paiement. Il s'agit d'heures supplémentaires en raison de surcroît extraordinaire de travail et de nécessité imprévue.</p> <p>Chaque travailleur distinct devra donc communiquer de manière expresse qu'il renonce à prendre son congé de compensation. Il devra</p>

gepresteerd tot op het einde van de betaalperiode waarbinnen deze uren werden gepresteerd. De werknemer die kiest voor geen inhaalrust ontvangt op het einde van de betaalperiode zijn gewone loon aan 100% en de wettelijke toeslag van 50 of 100%. De werknemer die zijn inhaalrust wenst op te nemen zal op het einde van de betaalperiode volgend op het presteren van de overuren de wettelijk toeslag van 50 of 100% ontvangen, terwijl het gewone loon aan 100% wordt betaald op het moment van het opnemen van de inhaalrust.

Voor de andere overuren is recuperatie de regel. Voor de meeste gevallen waarin een overschrijding van de normale grenzen van de arbeidsduur wordt toegestaan, is de werkgever verplicht om op gezette tijdstippen inhaalrust toe te te. Dergelijke overschrijdingen zijn dus slechts mogelijk voor zover de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd over een bepaalde referentieperiode.

Artikel 26bis, §2bis van de arbeidswet laat evenwel toe dat een bepaald quotum aan overuren gepresteerd ingevolge buitengewone vermeerdering van werk (art. 25 van de arbeidswet) en onvoorziene noodzakelijkheid (art. 26, § 1, 3° van de arbeidswet) op vraag van de werknemer niet moet worden ingehaald. In principe kan de werknemer afstand doen van de inhaalrust voor max. 91 van dergelijke uren per kalenderjaar. Om van deze mogelijkheid gebruik te maken moet de werknemer hiertoe de vraag hebben gesteld nog voor de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is. De werkgever kan de werknemer hier dus niet toe verplichten.

Bron: FOD WASO.

manifester son intention entre le moment où il a presté les heures supplémentaires et la fin de la période de paiement dans laquelle ces heures ont été prestées. Le travailleur optant pour un congé de compensation reçoit à la fin de la période de paiement son salaire à 100% et le complément légal de 50 ou 100%. Le travailleur souhaitant prendre son congé de compensation recevra, à la fin de la période de paiement suivant la prestation des heures supplémentaires, le complément de 50 ou 100%, et le salaire ordinaire sera payé à 100% au moment de la prise du congé de compensation.

Pour les autres heures supplémentaires, la récupération est la règle. Dans la plupart des cas où un dépassement des limites normales de la durée du travail est permis, l'employeur est obligé d'autoriser régulièrement des congés de compensation. De tels dépassements sont donc seulement possibles pour autant que la durée normale du travail hebdomadaire soit respectée sur une période de référence déterminée.

L'art. 26. § 2bis de la loi sur le travail permet toutefois qu'un certain quota d'heures supplémentaires prestées en raison d'un surcroît extraordinaire de travail (art. 25 de la loi sur le travail) et d'une nécessité imprévue (art. 26, §1, 3° de la loi sur le travail) ne soit pas récupéré. En principe, un travailleur peut renoncer au congé de compensation pour max. 91 de ces heures supplémentaires-là par année calendrier. Pour pouvoir recourir à cette possibilité, le travailleur doit avoir fait une demande en ce sens avant que ne soit écoulée la période de paiement durant laquelle les prestations ont été effectuées. L'employeur ne peut pas contraindre le travailleur à cela.

Source : SPF Emploi, travail et concertation sociale

<p style="text-align: center;">Afdeling chemische risico's</p> <p>Kan de preventieadviseur bij tijdelijke werkloosheid van een deel van het team als gevolg van een vermindering van de activiteiten of zelfs sluiting, tijdelijk voltijds werkloos worden gesteld ?</p>	<p style="text-align: center;">Section des risques chimiques</p> <p>En cas de chômage temporaire d'une partie de l'équipe suite à une diminution des activités, voire une fermeture, le conseiller en prévention peut-il être mis en chômage temporaire à temps plein ?</p>
<p>De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bepaalt in artikel 33: "elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten. Daartoe beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur."</p> <p>De onderneming moet dus over een preventieadviseur beschikken, ook al is er veel minder activiteit. Het voltijds werkloos stellen van de preventieadviseur zou indruisen tegen dit wetsartikel.</p> <p>Bron : FOD WASO.</p>	<p>La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs prévoit en son article 33 que « chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail. A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention. »</p> <p>L'entreprise doit donc disposer d'un conseiller en prévention même dans le cas d'une activité réduite. La mise au chômage à temps plein du conseiller en prévention irait à l'encontre de cet article de loi.</p> <p>Source : SPF Travail, Emploi et Concertation sociale.</p>
<p style="text-align: center;">Afdeling chemische risico's</p> <p>Is de preventieadviseur tijdelijk werkloos is, kan de werfleider (die een CP1-opleiding heeft) de functie dan overnemen?</p>	<p style="text-align: center;">Section des risques chimiques</p> <p>Si le conseiller en prévention est en mis en chômage temporaire, le directeur du site (qui est titulaire d'une formation CP1) peut-il reprendre la fonction ?</p>
<p>De wetgeving voorziet niet in de mogelijkheid voor de werfleider om de functie van preventieadviseur over te nemen in geval van een vermindering van de activiteiten van het bedrijf.</p> <p>Bron : FOD WASO.</p>	<p>Il n'est pas prévu dans la législation que le directeur du site puisse reprendre la fonction de conseiller en prévention en cas de diminution des activités de l'entreprise.</p> <p>Source : SPF Travail, Emploi et Concertation sociale.</p>
<p style="text-align: center;">Afdeling chemische risico's</p> <p>In het geval van een volledige stopzetting van de activiteiten, zal een wachtdienst worden ingevoerd door de mensen van de "weekendwacht". Moet de preventieadviseur in deze periode tussenkomen?</p>	<p style="text-align: center;">Section des risques chimiques</p> <p>En cas d'arrêt complet des activités, un tour de garde sera établi par les personnes « garde week-end ». Le conseiller en prévention doit-il intervenir durant cette période ?</p>

<p>Bij volledige stopzetting van de activiteiten moet het bedrijf met name altijd in staat zijn de risico's te beheren die verbonden zijn aan een dergelijke opslag van gevaarlijke stoffen. Een wachtdienst lijkt dus noodzakelijk om zo snel mogelijk een gevaarlijke situatie te kunnen identificeren die niet door de alarmsystemen van het bedrijf worden gedetecteerd.</p> <p>In het geval van gevaarlijke situaties die op de site worden vastgesteld, is de preventieadviseur uiteraard een van de personen met wie contact moet worden opgenomen, zodat de meest doeltreffende maatregelen kunnen worden genomen om die gevaarlijke situatie aan te pakken. In dit verband lijkt het belangrijk dat de preventieadviseur "actief" blijft.</p> <p>Bron : FOD WASO.</p>	<p>En cas d'arrêt complet des activités, l'entreprise doit notamment toujours pouvoir gérer les risques associés à ces stockages de substances dangereuses. Un tour de garde semble donc nécessaire afin de pouvoir identifier le plus rapidement possible une situation dangereuse non détectée par les alarmes de l'entreprise.</p> <p>En cas de situations dangereuses identifiées sur le site, le conseiller en prévention est, à l'évidence, l'une des personnes à contacter afin de pouvoir prendre les mesures les plus efficaces pour régler une situation dangereuse. Dans ce cadre, il semble important que le conseiller en prévention reste « en activité ».</p> <p>Source : SPF Travail, Emploi et Concertation sociale.</p>
<p>Wat indien het evenement waarvoor ik kaarten had gekocht is geannuleerd ten gevolge van de maatregelen genomen om de verspreiding van het coronavirus te beperken?</p>	<p>Que se passe-t-il si l'événement pour lequel j'ai acheté des billets a été annulé en raison des mesures prises pour limiter la propagation du coronavirus ?</p>
<p>Om de impact op de evenementensector te beperken en de belangen van de tickethouders te beschermen, heeft de minister van Economie maatregelen genomen (ministerieel besluit van 19 maart 2020 betreffende de privé- en publieke activiteiten van culturele, maatschappelijke, festieve, folkloristische, sportieve en recreatieve aard).</p> <p>Als de activiteit niet wordt georganiseerd om reden van de coronacrisis (niet voor andere redenen) en dezelfde activiteit wordt op een latere datum georganiseerd op dezelfde of een nabijgelegen locatie, kan de organisator aan de houder van een betalend toegangsticket tot deze activiteit, een tegoedbon ter waarde van het betaalde bedrag te verstrekken. Het verstrekken van een tegoedbon heeft voorrang op een terugbetaling. De voorrang voor een tegoedbon, vereist wel dat enkele voorwaarden vervuld moeten zijn:</p>	<p>Afin de limiter l'impact sur le secteur des événements et de protéger les intérêts des détenteurs de titres d'accès, le ministre de l'Economie a pris des mesures (arrêté ministériel du 19 mars 2020 relatif aux activités à caractère privé ou public, de nature culturelle, sociale, festive, folklorique, sportive et récréative).</p> <p>Si l'activité n'est pas organisée en raison de la crise du coronavirus (pas pour d'autres raisons), et que la même activité est organisée ultérieurement au même endroit ou à proximité de celui-ci, l'organisateur peut délivrer au détenteur d'un titre d'accès payant pour cette activité, au lieu d'un remboursement, un bon à valoir correspondant à la valeur du montant payé. La délivrance d'un bon à valoir prévaut sur un remboursement. Pour pouvoir donner priorité à la délivrance d'un bon à valoir, il faut que certaines conditions soient remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'activité est réorganisée dans l'année qui suit la délivrance du

<ul style="list-style-type: none"> • de activiteit wordt opnieuw georganiseerd binnen het jaar na uitreiking van de tegoedbon. • de tegoedbon vertegenwoordigt de volledige waarde van het bedrag dat voor het oorspronkelijke toegangsbewijs is betaald; • aan de houder van het toegangsbewijs wordt geen enkele kost in rekening gebracht voor het afleveren van de tegoedbon; • de tegoedbon vermeldt uitdrukkelijk dat hij werd afgeleverd als gevolg van de coronacrisis. <p>➤ Een tickethouder moet de tegoedbon aanvaarden, tenzij hij het bewijs levert dat hij verhinderd is om de activiteit bij te wonen op de nieuwe datum.</p> <p>➤ Indien enkel een voorschot werd betaald, dan moet de tegoedbon de waarde hebben van het reeds betaalde voorschot. De organisator kan niet vragen dat eerst het restbedrag wordt betaald alvorens de tegoedbon te verstrekken.</p> <p>➤ Wanneer de activiteit niet opnieuw wordt georganiseerd onder de voorwaarden zoals hierboven opgesomd, heeft de tickethouder recht op de terugbetaling van de prijs van het oorspronkelijke toegangsbewijs.</p> <p>Deze regels gelden bijvoorbeeld voor de consument die houder is van een betaald toegangstickets voor een concert, een theatervoorstelling, een filmvoorstelling, een attractiepark, een festival, een musical, een sportwedstrijd... De regels zijn eveneens van toepassing op abonnementen voor dergelijke activiteiten.</p> <p>Bron : FOD Economie</p>	<p>bon à valoir;</p> <ul style="list-style-type: none"> • le bon à valoir représente la valeur totale du montant payé pour le titre d'accès original; • aucun coût ne sera mis en compte au détenteur du titre d'accès pour la délivrance du bon à valoir; • le bon à valoir indique explicitement qu'il a été délivré à la suite de la crise du coronavirus. <p>➤ Le détenteur du titre doit accepter le bon à valoir, à moins qu'il ne prouve qu'il est empêché d'assister à l'activité à la nouvelle date.</p> <p>➤ Si seule une avance a été versée, le bon à valoir doit avoir la valeur de l'avance déjà versée. L'organisateur ne peut pas demander le paiement du montant restant avant de délivrer le bon.</p> <p>➤ Lorsque l'activité n'est pas réorganisée dans les conditions visées ci-dessus, le détenteur du titre d'accès ou du bon à valoir a droit au remboursement du prix du titre d'accès original.</p> <p>Ces règles s'appliquent, par exemple, aux consommateurs qui détiennent des billets d'entrée payants pour un concert, une représentation théâtrale, un spectacle cinématographique, un parc d'attractions, un festival, une comédie musicale, une compétition sportive, etc.</p> <p>Source : SPF Economie</p>
---	---

<p>Wat indien mijn huwelijksfeest, verjaardagsfeestje door de zaalhouder waar het feest zou doorgaan, is geannuleerd ten gevolge van de maatregelen genomen om de verspreiding van het coronavirus te beperken?</p>	<p>Que se passe-t-il si ma fête de mariage, ou d'anniversaire, a été annulée par le gérant de la salle où la fête devait avoir lieu en raison des mesures prises pour limiter la propagation du coronavirus ?</p>
<p>In dergelijk geval moet u er het contract en/of de algemene voorwaarden op na lezen omtrent de clausules in geval van annulatie. Indien er een clausule is voorzien omtrent overmacht kan deze allicht uitwerking vinden aangezien het coronavirus te beschouwen is als een overmacht situatie.</p> <p>Indien het contract geen dergelijke clausule bevat, kan enkel de rechter een definitieve uitspraak doen op basis van de concrete omstandigheden geval per geval.</p> <p>Het is aan te raden te proberen in onderling overleg met de zaalhouder/huiseigenaar tot een oplossing te komen. Indien dit niet lukt, dan kan u terecht bij de Consumentenombudsdienst (https://consumentenombudsdienst.be/nl).</p> <p>Bron: FOD Economie.</p>	<p>Dans ce cas, vous devez vérifier le contrat et/ou les conditions générales et voir quelles sont les clauses d'annulation. S'il existe une clause de force majeure, celle-ci peut probablement prendre effet car le virus corona peut être considéré comme un cas de force majeure.</p> <p>Si le contrat ne contient pas une telle clause, seul le tribunal peut prendre une décision finale basée sur les circonstances concrètes au cas par cas.</p> <p>Il est conseillé d'essayer de trouver une solution en concertation avec le gérant / propriétaire de la salle. Si cela n'aboutit pas, vous pouvez contacter le Service de Médiation pour le Consommateur (https://mediationconsommateur.be/fr).</p> <p>Source : SPF Economie.</p>