

UPDATE DU 30/03/20

## 1. Mesures de préventions sur les lieux de travail

Le site du SPF emploi indique que l'employeur doit prendre les mesures suivantes :

- Ouvrez à vos collaborateurs la **possibilité de faire du télétravail (dans la mesure du possible)**

L'employeur et le travailleur s'accordent d'un commun accord sur le télétravail occasionnel, notamment, sur les éléments suivants :

- La mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique (ex : mise à disposition d'un ordinateur portable) ;
- L'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;
- La prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel (indemnité forfaitaire en cas d'utilisation d'un ordinateur personnel).

L'employeur peut toutefois refuser la demande. Le travailleur n'a donc pas un droit absolu au télétravail occasionnel.

**Informations pour les travailleurs APE** : Le SPW Emploi confirme que le SPW, au vu de la situation exceptionnelle que nous traversons, autorise le télétravail pour les travailleurs APE. Aucune autre information n'est disponible pour le moment.

**Informations pour les travailleurs ACS, PTP, convention premier emploi, contrat d'insertion BRUXELLOIS** : ACTIRIS nous transmet les données suivantes

- Le télétravail est encouragé et sera pris en compte dans le calcul des primes ;
  - Une fonction qui diffère de celle prévue dans la convention peut être proposée par l'employeur aux travailleurs bénéficiaires d'un emploi subsidié, cela fera toujours l'objet d'un accord entre l'employeur et le travailleur ;
  - Les employeurs qui l'estiment nécessaire et qui rentrent dans le champ d'application peuvent faire une demande de chômage temporaire pour les travailleurs bénéficiaires d'un emploi subsidié, il n'y aura pas de prime versée pour les jours chômés ;
  - Les postes subsidiés ayant un délai d'engagement qui arrive à échéance entre le 16/03/2020 et le 30/04/2020 verront ce délai automatiquement prolongé de 6 mois sans action nécessaire de la part de l'employeur.
- **Reportez les réunions** ou encouragez le recours à la vidéoconférence ;
  - Reportez temporairement les fêtes du personnel ;
  - **Veillez à garder des distances interpersonnelles suffisantes sur votre lieu de travail** (exemple : aucun contact physique) ;
  - Quand c'est possible, permettez des heures de travail flexibles ou la prise de congés, de manière à ce que moins de personnes soient présentes au même moment dans un même lieu (et dans les transports en commun) ;
  - **Evitez d'organiser des formations rassemblant un grand nombre de personnes.**

## 2. Situation 1 : un travailleur revient d'une zone infectée ou a des symptômes associés au coronavirus

- L'employeur **ne peut refuser au travailleur l'accès au lieu de travail** ni imposé une quarantaine forcée. Il ne peut le faire quand cas de certificat établissant que le travailleur est en incapacité de travail.
- L'employeur **ne peut pas exiger du travailleur une attestation médicale** indiquant qu'il n'est pas atteint du coronavirus ou qu'il en est guéri.
- Etant donné que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs dans son entreprise, il doit **encourager son travailleur manifestement malade de rentrer chez lui et lui conseiller de se faire soigner**.
- L'employeur a la possibilité de demander que le travailleur soit vu par la médecine du travail mais l'employeur ne pourra pas l'imposer car c'est une obstruction au travail.

## 3. Situation 2 : un travailleur est placé en quarantaine mais n'a pas de certificat médical attestant de son incapacité

- Le travailleur doit prévenir son employeur de son absence le plus rapidement possible.
- L'absence de prestation implique l'absence de rémunération : l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire.
- L'employeur peut introduire une **demande de chômage temporaire pour force majeure** (cf. note « Application de la réglementation chômage relative au COVID-19 »).

La quarantaine est visée expressément dans les directives de l'ONEM qui confirme que « *si le travailleur est placé en quarantaine à domicile sur avis du médecin du travail dans l'attente d'un test éventuel, ou s'il peut produire un certificat du médecin généraliste lui interdisant de se rendre au travail, sans qu'il soit malade pour autant, le chômage temporaire pour force majeure peut être octroyé pour les jours de quarantaine forcée.* »

## 4. Situation 3 : un travailleur a le coronavirus

- Le travailleur doit prévenir son employeur de son absence le plus rapidement possible.
- Le travailleur doit remettre un certificat médical si une convention collective ou le règlement de travail de l'entreprise le prescrit ou, à défaut, si l'employeur l'y invite.
  - ⇒ Sanction : si le certificat médical n'est pas produit, ou est produit après le délai, l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise du certificat médical. Le travailleur qui ne fournit pas le certificat médical demandé se trouve quant à lui en absence injustifiée.
- L'employeur est dans l'obligation de lui **garantir pendant une période déterminée un salaire garanti**. Si l'incapacité de travail du travailleur se prolonge au-delà d'1 mois, il percevra des indemnités de la mutuelle.
- **30/03** : Sur la base des recommandations du Conseil national de sécurité, le salaire garanti est également dû en cas d'incapacité de travail attestée par un certificat médical délivré suite à une consultation téléphonique par le médecin traitant.

#### 5. Situation 4 : un travailleur ne veut pas travailler par peur d'être infecté

- L'employeur et le travailleur doivent tenter de trouver une **solution de commun accord** : soit pour faire du télétravail, soit pour la prise de congé extra-légaux payés, soit pour une récupération, soit pour un congé sans solde.
- Si les parties ne s'accordent pas sur une solution, le travailleur doit venir travailler. A défaut, il s'agit d'une absence injustifiée qui ne donne pas droit à une rémunération.
- A l'heure actuelle, il n'y a pas raison de refuser l'exécution des tâches sur notre territoire.

#### 6. Situation 5 : un travailleur ne peut pas venir travailler car l'école ou la crèche est fermée

Pour rappel, le conseil national de sécurité du 12 mars a décidé que les cours devaient être suspendus. Les écoles restent ouvertes et organisent des garderies. Ces garderies sont avant tout organisées pour les enfants du personnel soignant ou de sécurité. Ces garderies sont également prévues pour les personnes qui ne peuvent pas faire garder leurs enfants par des personnes autres que les grands-parents.

- L'employeur et le travailleur doivent tenter de trouver une **solution de commun accord** : soit pour faire du télétravail, soit pour la prise de congé extra-légaux payés, soit pour une récupération, soit pour un congé sans solde.
- Le travailleur peut prendre un **congé pour raison impérieuse**. Un temps plein a droit à 10 jours par an (temps partiel : proratisation en fonction des prestations). Il n'est pas rémunéré sauf convention contraire entre le travailleur et l'employeur. L'accord de l'employeur n'est pas requis, néanmoins, le travailleur doit avertir son employeur dans les plus brefs délais. L'employeur dispose du droit d'exiger la preuve c'est-à-dire un certificat de l'école ou de la crèche.
- A défaut de recourir à ces mesures, le travailleur doit venir travailler et si non, le travailleur n'aura pas droit à sa rémunération et il s'agira d'une absence injustifiée. L'employeur ne peut pas non plus introduire une demande de chômage temporaire pour force majeure.

#### 7. Situation 6 : un travailleur ne peut pas venir travailler car il doit s'occuper d'un membre de la famille malade

- Le travailleur peut prendre un **congé pour raison impérieuse**. Un temps plein a droit à 10 jours par an (temps partiel : proratisation en fonction des prestations). Il n'est pas rémunéré sauf convention contraire entre le travailleur et l'employeur. L'accord de l'employeur n'est pas requis, néanmoins, le travailleur doit avertir son employeur dans les plus brefs délais. L'employeur dispose du droit d'exiger la preuve c'est-à-dire un certificat médical du membre de la famille.
- L'employeur et le travailleur doivent tenter de trouver une **solution de commun accord** : soit pour faire du télétravail, soit pour la prise de congé extra-légaux payés, soit pour une récupération, soit pour un congé sans solde.
- A défaut de recourir à ces mesures, le travailleur doit venir travailler et si non, le travailleur n'aura pas droit à sa rémunération et il s'agira d'une absence injustifiée.

#### 8. Situation 7 : un employeur n'a pas de travail à fournir à son travailleur

- L'employeur peut introduire une **demande de chômage temporaire pour force majeure** (cf. note sur « Application de la réglementation chômage concernant COVID-19 »).

#### 9. Situation 8 : un employeur n'a pas assez de travail à fournir à son travailleur (nombre de demandes diminuent mais les activités se poursuivent)

- L'employeur peut introduire éventuellement une **demande de chômage temporaire pour force majeure** (cf. note sur « Application de la réglementation chômage concernant le COVID-19 »).

#### 10. Situation 9 : un travailleur est en quarantaine et est placé en chômage temporaire (cf. situation 2). Au cours de la période de chômage temporaire, le travailleur tombe malade.

- Le travailleur quitte le dispositif du chômage temporaire ;
- L'employeur est dans **l'obligation de lui garantir pendant une période déterminée un salaire garanti**. Si l'incapacité de travail du travailleur se prolonge au-delà d'1 mois, il percevra des indemnités de la mutuelle via l'assurance maladie-invalidité ;
- **Pourquoi ?** Sur base de l'article 56 de la loi sur les contrats de travail, un travailleur a droit au salaire garanti uniquement lorsque son incapacité de travail survient pendant les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

#### 11. Situation 10 : les travailleurs sont placés en chômage temporaire (cf. situation 7-8). Au cours de la période de chômage temporaire, un travailleur tombe malade.

- Le travailleur quitte le dispositif du chômage temporaire ;
- Le travailleur **percevra directement des indemnités de la mutuelle via l'assurance maladie-invalidité** ;
- **Pourquoi ?** Contrairement à la situation 9, c'est l'entreprise qui cesse l'activité et pas le travailleur. L'article 56 de la loi sur les contrats de travail stipule qu'un travailleur a droit au salaire garanti lorsque son incapacité de travail survient pendant des « jours d'activité normale » au sein de l'entreprise. Le SPF considère que les jours de mise au chômage temporaire ne sont pas des jours d'activité normale. Par conséquent, le salaire n'est pas garanti ;
- **Si le travailleur est tombé malade avant l'instauration du chômage temporaire dans l'entreprise (cf. situation 7-8), l'employeur doit payer le salaire garanti jusqu'au jour précédant le chômage temporaire. A partir du premier jour de chômage temporaire, le travailleur percevra les indemnités de la mutuelle.**

Sources :

- SPF emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/update-coronavirus-mesures-de-prevention-et-consequences-sur-le-plan-du-droit-du-travail>
- ONEM : <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-covid-19-en-chine-et-dans-dautres-pays-ou-la-maladie-sest-propagee-update-15032020>
- Group S : [https://www.groups.be/1\\_99159.htm](https://www.groups.be/1_99159.htm)
- SD WORX : <https://www.sdworx.be/fr-be/blog/zoom-sur/coronavirus-impact-entreprises-belges>
- UCM : <https://www.ucm.be/Independants-et-unis/Employeurs>



Rue de la Station, 25F  
4670 Blegny  
04/362.52.25  
BE 0478.328.675

Service administratif : [secretariat@codef.be](mailto:secretariat@codef.be)  
Service juridique : [conseil@codef.be](mailto:conseil@codef.be)  
Service formation : [support@codef.be](mailto:support@codef.be)  
[www.codef.be](http://www.codef.be)

