

**CORONAVIRUS EN BELGIQUE
CE QU'IL FAUT EN SAVOIR COMME EMPLOYEUR PUBLIC**

Nous répondons ci-dessous, de manière succincte, aux principales questions qui se posent quant à l'impact du COVID-19 sur les relations de travail au sein du secteur public.

Nous mettons ces informations à jour au fur et à mesure des annonces du gouvernement et des nouvelles questions qui surgissent. Pour tout avis détaillé, contactez l'un de nos avocats ou notre taskforce à l'adresse : covid@sotra.be

(Informations à jour au 27 juillet 2020)

1. Quelles sont les obligations des autorités publiques au regard des mesures d'urgence décidées par le Gouvernement ?
2. Quelles sont les mesures à prendre pour organiser la reprise des activités dans le cadre du déconfinement ?
3. Quelles sont les formalités à respecter dans le cadre de l'élaboration des mesures de prévention ?
4. Une autorité peut-elle réaffecter du personnel non ou moins occupé pour assurer la continuité du service public ?
5. Une autorité peut-elle occuper les travailleurs d'un autre employeur/autorité pour faire face aux conséquences du COVID-19 ?
6. Quelles sont les conséquences et formalités à suivre en cas de suspension (totale ou partielle) de l'occupation d'un membre du personnel ?
7. Quelles sont les responsabilités respectivement de l'employeur et des travailleurs en matière de prévention et de protection au travail ?
8. Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur déclare qu'il est infecté par le COVID-19 ?
9. Un membre du personnel est contaminé au COVID-19. Devez-vous en informer ses collègues ?
10. Un membre du personnel peut-il être interdit de se présenter sur son lieu de travail, lorsqu'il présente des signes d'infection ?
11. Devez-vous continuer à payer un membre du personnel qui ne présente aucun signe d'infection mais qui est placé en quarantaine ou qui est dans l'impossibilité temporairement d'exercer ses fonctions ?
12. Un membre du personnel peut-il décider lui-même de ne pas aller travailler ?
13. Un travailleur est-il en droit de rester chez lui lorsqu'il ne trouve pas d'autre solution pour la garde de ses enfants ?
14. Instauration du chèque consommation
15. L'autorité peut-elle déroger aux règles en matière de durée du travail suite à un surcroît de travail dû à la pandémie ?
16. Quelques exemples de mesures / directives adoptées par des autorités publiques à l'égard de leur personnel

1. Quelles sont les obligations des autorités publiques au regard des mesures d'urgence décidées par le Gouvernement ?

Depuis le 4 mai 2020, le Gouvernement met en œuvre le déconfinement par phases successives.

Toute autorité doit respecter les mesures suivantes :

- Il est recommandé de recourir au télétravail si la fonction du travailleur s'y prête ;
- Si le télétravail n'est pas appliqué, l'autorité doit en priorité veiller au respect de la distanciation sociale, en maintenant une distance d'1,5m entre chaque personne et/ou en prenant les mesures de prévention susceptibles d'encourager la distanciation sociale (marquages au sol, rubans, barrières physiques, revoir l'organisation du travail, limiter le nombre de travailleurs présents en même temps dans certains locaux, etc.) ;
- Si le respect de la distanciation sociale n'est pas possible, l'autorité doit prendre les mesures de prévention appropriées pour offrir un niveau de protection au moins équivalent.

Les mesures de prévention à prendre sont définies dans le guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail. Elles peuvent aussi être complétées par des directives au niveau sectoriel et/ou de l'entité, de l'établissement ou de l'organisme. Ils doivent s'y conformer, dans la mesure où elles sont appropriées pour limiter les risques de propagation du COVID-19.

Dans les entreprises des secteurs cruciaux et dans les services essentiels, le télétravail est également recommandé. S'il n'est pas appliqué, l'employeur doit également prendre les mesures de prévention appropriées pour lutter contre la propagation du virus, afin de mettre en œuvre les règles de distanciation « dans la mesure du possible », ce qui laisse entendre que l'activité pourrait se poursuivre même s'il est impossible de respecter les règles de distanciation sociale et de mettre en place un niveau de protection équivalent, si l'activité est d'une importance cruciale pour la collectivité. Les secteurs cruciaux et les services essentiels sont définis dans l'annexe de l'arrêté ministériel du 30 juin 2020. Il s'agit notamment des services suivants (pour la liste complète cliquer [ici](#)) :

- Les institutions de soins médicaux, en ce compris les services de prévention de santé ;
- Les institutions d'accueil et de soins aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides ou vulnérables ;
- Les services d'intégration ou d'insertion ;
- Les services de collecte de déchets ;
- Les zones de secours et d'aide médicale (urgente ou non) ;
- Les services de police ;
- Les services de planification d'urgence et de gestion de crise ;
- Les crèches et les écoles, en vue de l'organisation de l'accueil ;
- Les services de gestion des eaux ;
- Les services publics et l'infrastructure publique qui jouent un rôle dans les services essentiels cités par ailleurs ; etc.

En ce qui concerne les interactions avec le public, les entreprises et associations offrant des biens ou des services aux consommateurs doivent respecter, dans le cadre de l'exercice de leurs activités, des règles minimales visant à lutter contre les risques de contamination entre les « consommateurs », et entre les « consommateurs » et le personnel.

Une « entreprise » est toute personne (physique ou morale) qui poursuit de manière durable un but économique. Il s'agit de la définition particulière utilisée pour certains livres du Code de droit économique (notamment le Livre VI relatif aux pratiques du marché). Elle est plus large que la



définition « ordinaire » de la notion d' « entreprise » et aucune personne morale de droit public n'est, en soi, exclue de cette définition particulière. Elle inclut toute personne morale de droit public (y compris, par exemple, une commune) dès l'instant où elle exerce une activité économique, comme par exemple la gestion d'une bibliothèque. Un consommateur est toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale. Les relations entre les autorités et les particuliers sont donc largement visées.

Les règles minimales à respecter sont prévues par des guides génériques ou protocoles applicables en fonction du secteur d'activité. Ces protocoles sont accessibles ici : [protocoles](#).

A défaut de protocole, l'arrêté ministériel du 30 juin 2020 énonce les règles minimales suivantes :

- 1° l'entreprise ou l'association informe les clients et les travailleurs en temps utile des mesures de prévention en vigueur et dispensent une formation appropriée aux travailleurs ;
- 2° une distance de 1,5 mètre est garantie entre chaque personne ;
- 3° des masques et d'autres moyens de protection personnelle sont en tout temps fortement recommandés, et sont utilisés si les règles de distanciation sociale ne peuvent pas être respectées en raison de la nature de l'activité exercée ;
- 4° l'activité doit être organisée de manière à éviter les rassemblements ;
- 5° l'entreprise ou l'association met à disposition du personnel et des clients les produits nécessaires à l'hygiène des mains ;
- 6° l'entreprise ou l'association prend les mesures d'hygiène nécessaire pour désinfecter régulièrement le lieu de travail et le matériel utilisé ;
- 7° l'entreprise ou l'association assure une bonne aération du lieu de travail ;
- 8° une personne de contact est désignée et rendue publique afin que les clients et les membres du personnel puissent signaler une éventuelle contamination par le coronavirus COVID-19 afin de faciliter le contact tracing.

L'arrêté ministériel prévoit d'autres règles minimales pour certains secteurs plus spécifiques : horeca, centres commerciaux, fêtes foraines, etc.

2. Quelles sont les mesures à prendre pour organiser la reprise des activités dans le cadre du déconfinement ?

L'autorité doit prendre les mesures de prévention appropriées pour limiter le risque de propagation du COVID-19 sur le lieu de travail. Ces mesures sont définies par le guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, mais peuvent être complétées par des mesures définies par l'autorité elle-même pour limiter les risques.

Les mesures collectives ont toujours la priorité sur les mesures individuelles.

Les mesures préconisées dans le guide sont les suivantes :

- Maximiser le télétravail pour les fonctions qui le permettent ;
- Garantir le respect de la distanciation sociale (1,5 m) par des marquages au sol, des rubans, des barrières physiques, ... afin d'organiser une dispersion aux entrées, sorties et dans les lieux de passage de l'entreprise, d'imposer une circulation à sens unique ou des règles de priorité pour limiter la promiscuité dans les ascenseurs, les escaliers, les vestiaires, etc. Si l'organisation du travail ne le permet pas, il faut essayer de se rapprocher le plus possible de la marge d'1,5 m ;
- Revoir l'organisation du travail pour limiter les contacts : répartir le travail dans le temps, espacer les bureaux, travailler dos à dos, limiter le nombre de travailleurs travaillant dans une même pièce, limiter les déplacements dans l'entreprise ou la présence dans certains espaces collectifs (par exemple limitation de la présence dans le réfectoire), utiliser des alternatives aux réunions et autres rassemblements (par l'usage de moyens de communication numériques), etc. ;
- Garantir l'hygiène des mains : prévoir des moyens pour permettre aux travailleurs de se laver les mains (eau, savon lingettes en papier jetables pour se sécher les mains) et/ou les désinfecter ; fournir des conteneurs appropriés pour collecter les mouchoirs ou lingettes usagés ;
- Sensibiliser les travailleurs à l'hygiène des mains et à la nécessité de tousser ou d'éternuer dans un mouchoir ou le coude, notamment au moyen d'affiches ;
- Si nécessaire, prévoir l'utilisation d'équipements de protection collective (cloisons, rubans tendus, marquage, etc.) ou individuelle (gants jetables, tabliers, lunettes de protection, etc.). Les équipements de protection collective ont la priorité sur les équipements de protection individuelle ;
- Assurer un bon nettoyage du lieu de travail et des postes de travail ; prévoir un nettoyage des équipements de travail après ou avant chaque utilisation par une personne différente (travailleur ou client) ;
- Assurer une ventilation régulière et suffisante du lieu de travail.

Les masques buccaux qui protègent le porteur du masque contre l'inhalation du virus sont réservés aux travailleurs qui courent des risques en raison de la nature de leur travail (milieu hospitalier, etc.). Lorsque la distanciation sociale ne peut pas être respectée et après la mise en œuvre des mesures d'organisation du travail et des équipements de protection collective, le port de masques peut être une mesure complémentaire pour limiter le risque qu'un individu infecté ne propage le coronavirus (en revanche, ils ne protègent pas le porteur du masque). Il faut l'associer à d'autres mesures de prévention et qu'ils soient portés et enlevés correctement.

Les travailleurs et les tiers doivent être informés en temps utile des mesures de prévention mises en vigueur. L'autorité devra également veiller à ce que son personnel reçoive une formation suffisante afin d'assurer une mise en œuvre conforme et effective de ces mesures.

3. Quelles sont les formalités à respecter dans le cadre de l'élaboration des mesures de prévention ?

De manière générale, tout employeur doit adapter et mettre à jour l'analyse des risques sur le lieu de travail chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail (SIPPT/SEPPT). Il doit déterminer les nouveaux risques pour la santé des travailleurs découlant de l'épidémie de COVID-19 sur le lieu de travail.

L'ensemble des mesures de prévention en vue de limiter la propagation du COVID-19 (modification de l'organisation du travail, mesures d'hygiène, mise en place de marquages, mode d'information des travailleurs, formations dispensées aux travailleurs, etc.) doivent être définies dans un plan.

Le plan pourra également préciser les mesures à mettre en œuvre en vue d'éviter de nouveaux risques pour la santé des travailleurs, qui ne découlent pas du COVID-19 lui-même mais des modifications dans l'organisation du travail (par exemple, des risques qui pourraient découler d'une autre manière de travailler, du recours plus important au télétravail, d'un étalement des journées de travail, etc.).

Dans le secteur privé, les mesures et plans doivent être soumis préalablement au comité de prévention et de protection au travail (CPPT) afin qu'il puisse rendre un avis avant leur mise en œuvre.

S'agissant des autorités soumises à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, le comité de concertation de base, le comité intermédiaire de concertation ou le comité supérieur de concertation exerce les attributions du CPPT. Lorsque plusieurs entités relevant de comités différents occupent les mêmes bâtiments, cette attribution peut être confiée à un comité spécial de concertation institué à cet effet.

Si l'employeur ne s'est pas conformé aux remarques ou avis de l'organe de concertation, s'il n'y a pas donné suite ou s'il a opéré un choix parmi des avis divergents, ou encore s'il a pris des mesures urgentes sans informer ni consulter préalablement l'organe, l'employeur doit s'en expliquer par la suite.

L'employeur doit informer en temps utile les travailleurs sur les mesures de prévention en vigueur et leur dispenser une formation appropriée.

L'analyse des risques peut par ailleurs révéler la nécessité de prendre d'autres mesures, soumises à des procédures spécifiques : revoir la liste des travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire, prendre des mesures particulières en vue d'éviter l'exposition à des agents biologiques, etc.

Enfin, certains secteurs ou activités à risque peuvent également être soumis à des procédures particulières en matière de prévention des risques sur le lieu de travail (secteur des soins hospitaliers, etc.).

4. Une autorité peut-elle réaffecter du personnel non ou moins occupé pour assurer la continuité du service public ?

Certaines autorités peuvent être confrontées à une pénurie de main d'œuvre pour certaines fonctions, tandis que d'autres fonctions deviennent moins cruciales voire à l'arrêt. Dans ce cas, l'autorité pourrait avoir besoin de ces travailleurs moins ou non occupés pour assister dans les tâches de première importance. Peut-elle les y contraindre, à défaut d'accord ?

La situation des contractuels doit être distinguée de celle des statutaires.

4.1. En ce qui concerne les contractuels

En principe, l'autorité doit respecter les conditions essentielles du contrat de travail, en ce compris la fonction de l'agent contractuel.

L'autorité dispose toutefois d'une certaine latitude dans plusieurs hypothèses :

- Si la description de la fonction dans le contrat de travail est vague, l'autorité peut modaliser les tâches confiées et attribuer au travailleur des tâches compatibles avec la fonction convenue ;
- Si le contrat de travail contient une clause de révision autorisant l'autorité à adapter la fonction, celle-ci peut la mettre en œuvre ;
- L'autorité peut tout simplement convenir avec l'intéressé d'un changement d'affectation temporaire, en formalisant le cas échéant cet accord dans un avenant.

Si aucune de ces options n'est envisageable, l'autorité peut imposer au travailleur une modification **limitée** de sa fonction. Tel est certainement le cas si les tâches confiées au membre du personnel sont conformes à ses compétences, ses capacités et son degré de responsabilité. L'autorité veillera à respecter (dans la mesure du possible) l'horaire de travail de l'intéressé et, en toute hypothèse, sa rémunération.

Si le travailleur conteste, vous pourriez faire valoir le fait que l'institution est confrontée à des circonstances exceptionnelles et que son refus constitue un manquement à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat ou, à tout le moins, un abus de droit.

4.2. En ce qui concerne les statutaires

Les principes de mutabilité et de continuité du service public autorisent l'autorité à réaffecter ses agents statutaires suivant les nécessités du service.

L'autorité veillera toutefois à ce que la nouvelle affectation de l'agent soit raisonnable, en lien avec les compétences de l'agent et ne l'expose pas à un risque démesuré.

En cas de refus d'une nouvelle affectation, l'agent statutaire pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

5. Une autorité peut-elle occuper les travailleurs d'un autre employeur/autorité pour faire face aux conséquences du COVID-19 ?

La situation des contractuels doit être distinguée de celle des statutaires.

Il faut en outre évoquer la possibilité de réquisitionner des travailleurs (quel que soit leur statut), éventuellement contre leur gré, pour leur faire exécuter certaines missions lorsque des impératifs graves d'ordre public l'exigent.

5.1. Mise à disposition de contractuels

Il est en principe interdit de mettre des travailleurs, occupés sous contrat de travail, à la disposition d'un autre employeur, tout comme il est interdit d'utiliser des travailleurs mis à disposition. Il y a mise à disposition lorsque l'utilisateur exerce sur le travailleur une part de l'autorité patronale, à la place de l'employeur.

Il existe cependant des mécanismes dérogatoires qui permettent à un employeur de mettre un travailleur à la disposition d'un autre employeur (appelé utilisateur), suivant des conditions et modalités très strictes. Parmi ces mécanismes, on peut relever ceux-ci :

- Durant la période allant du 1^{er} avril au 30 juin 2020, un employeur pouvait mettre un ou plusieurs de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur actif dans un des secteurs cruciaux ou essentiels pour faire face aux conséquences de l'épidémie de COVID-19 dans l'entreprise de l'utilisateur, à condition que le travailleur soit entré au service de l'employeur avant le 10 avril 2020. Cette mesure n'a cependant pas été reconduite ;
- Un employeur peut mettre un ou plusieurs de ses travailleurs permanents à la disposition d'une entreprise faisant partie du même groupe économique et financier ou à la disposition d'une autre entreprise en vue d'exécuter des tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière, à condition notamment que la mise à disposition soit décidée pour une durée limitée et que l'utilisateur en avise le Contrôle des lois sociales au moins 24 heures à l'avance ;
- Une commune peut mettre un ou plusieurs de ses travailleurs à la disposition d'un CPAS, d'une société de logement sociale ou d'une asbl (à condition, pour la société de logement et pour l'asbl, que son organe d'administration compte au moins un membre désigné par le conseil communal) pour une durée limitée, en vue de l'exécution d'une mission en rapport direct avec l'intérêt communal.

Dans les trois cas,

- Les conditions et la durée de la mise à la disposition doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur, avant le début de la mise à la disposition ;
- La rémunération, les indemnités et les avantages perçus par le travailleur pour le travail effectué durant la mise à disposition ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions chez l'utilisateur ;
- L'employeur initial est tenu de payer au travailleur la rémunération, les indemnités et avantages durant la mise à disposition, mais l'utilisateur est solidairement responsable du paiement de ces sommes, ainsi que des cotisations sociales y afférentes (sauf dans le cas de la mise à disposition par une commune) ;
- L'utilisateur doit veiller au respect de la législation applicable au lieu de travail, notamment concernant les règles de prévention sanitaire, la durée du travail, le repos du dimanche, le travail de nuit, le contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel, etc.

5.2. Détachement d'agents statutaires

La mise à disposition d'agents statutaires n'est pas interdite, et elle découle même, selon certains, de la mutabilité qui caractérise la relation statutaire, lorsque la nécessité du service ou la poursuite de l'intérêt général l'exige.

Il ne s'agit pas d'une simple réaffectation ou d'une mesure d'ordre interne.

La décision de l'autorité est donc susceptible de recours et elle doit veiller à ce que la mise à disposition (on parle aussi de « détachement ») :

- Soit conforme aux dispositions du statut qui permettent et régissent cette mise à disposition, si elles existent ;
- A défaut de dispositions dans le statut, fasse à tout le moins l'objet d'une convention entre l'autorité et l'utilisateur, fixant les conditions et la durée de la mise à disposition et précisant les impératifs liés à l'intérêt du service ou à l'intérêt général qu'elle poursuit. Le statut devrait pour bien faire autoriser cette mise à disposition (même s'il ne l'encadre pas) ;
- Dans la mesure du possible, soit accepté par l'agent concerné préalablement à sa mise en œuvre ;
- Dans tous les cas, soit adéquatement motivée en fait et en droit.

Au niveau de l'Etat fédéral et des entités fédérées, la plupart des statuts prévoient et organisent la mobilité externe des agents, généralement sur une base volontaire.

Dans la fonction publique fédérale, des mesures particulières ont été adoptées, dans l'arrêté royal du 22 avril 2020, pour encourager et organiser la mise à disposition de personnel de la fonction publique fédérale au profit des services devant faire face à des besoins urgents de personnel supplémentaire en raison de la crise du Covid-19 (e.a. CAPAC, établissements de soins, *Economic Risk Management*). Cette mesure est présentée *infra* au point 16.1. Ces mesures sont également applicables aux contractuels à condition néanmoins – selon nous – que les dispositions présentées au point précédent soient respectées.

5.3. Réquisition de travailleurs

- Réquisition en général

La réquisition au sens strict est une mesure d'ordre public prise en vertu de l'article 181 la loi du 15 mai 2007 sur la sécurité civile par le Ministre, le Bourgmestre ou le commandant de la zone de police. La nouvelle loi communale donne aussi au Bourgmestre un autre fondement légal pour prendre la mesure, lorsqu'elle est indispensable pour éviter les épidémies ou les endiguer (art. 135, § 2, 5°).

La réquisition permet à une de ces trois autorités d'imposer à une personne d'accomplir des missions d'intérêt général (comme l'assistance aux personnes, l'aide médicale urgente, ou l'appui logistique) lorsque les services publics ne peuvent plus y faire face.

En cas de réquisition, le contrat de travail de la personne réquisitionnée (si elle a un emploi) est suspendu, et c'est à l'autorité requérante de supporter les frais qui découlent de la réquisition, notamment le paiement d'une indemnisation à la personne réquisitionnée.



- Réquisition de professionnels de soins de santé dans le contexte spécifique de la crise du COVID-19

L'arrêté royal n° 16 avait instauré une nouvelle base légale pour réquisitionner les professionnels de la santé au sens de la loi relative à l'exercice des professions des soins de santé, coordonnée le 10 mai 2015. Devant l'opposition des syndicats et des travailleurs du secteur, le Gouvernement a finalement décidé de retirer cet arrêté royal.

6. Quelles sont les conséquences et formalités à suivre en cas de suspension (totale ou partielle) de l'occupation d'un membre du personnel ?

La situation des contractuels doit être distinguée de celle des statutaires.

6.1. En ce qui concerne les contractuels

a. Assouplissement de la notion de force majeure

L'autorité qui, par suite des mesures du Gouvernement, est contrainte de fermer un ou plusieurs de ses services peut invoquer la suspension du contrat de travail pour **force majeure**.

Le contractuel (ouvrier ou employé) pourra bénéficier des allocations de chômage temporaire pour force majeure pour compenser la perte de revenu. Il en va de même si l'autorité décide de réduire ses activités, de fermer certains services, etc., en raison de l'impact de la crise du COVID-19, même si elle n'y est pas formellement tenue.

Cette possibilité peut être appliquée même si l'activité du service est partiellement poursuivie (par exemple, dans l'hypothèse où certains travailleurs sont mis en chômage temporaire tandis que d'autres continuent à travailler, ou dans l'hypothèse où un travailleur continue d'être occupé une partie de la semaine et est mis en chômage temporaire le reste de la semaine).

Le Gouvernement fédéral a en effet décidé de généraliser le recours au chômage temporaire pour force majeure pour le chômage temporaire en lien avec la crise du COVID-19 : les conditions et procédures ont été allégées, et il n'est plus nécessaire de recourir au chômage temporaire pour causes économiques (généralement inaccessible aux employeurs publics). Dès l'instant où l'employeur invoque à l'égard de son travailleur la suspension 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 (arrêté royal n° 37).

b. Obligation d'information des travailleurs

Depuis le 13 juillet 2020, l'employeur qui a recours à ce régime de chômage temporaire a une obligation d'information vis-à-vis des travailleurs concernés et des éventuels organes de concertation (arrêté royal n° 37).

Vis-à-vis des travailleurs concernés, la notification doit avoir lieu au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur de la suspension du contrat de travail, « et en tout cas avant que le travailleur se rende au travail ».

Une nouvelle notification doit être effectuée par l'employeur chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu.

Si, après la notification, l'employeur souhaite néanmoins faire effectuer du travail par le travailleur, il lui est toujours loisible de supprimer ou de suspendre le chômage temporaire.

L'information doit être donnée de manière individuelle ou, si plusieurs travailleurs sont mis en chômage temporaire en même temps, de manière collective mais à condition que chaque travailleur individuel sache clairement à quel régime de travail il est soumis. La notification doit en tous les cas préciser (i) la période couverte par la notification, (ii) les jours ou le nombre de jours pendant lesquels

le travailleur est temporairement au chômage et/ou censé effectuer du travail, et (iii) les formalités à accomplir pour bénéficier des allocations de chômage.

Pour le reste, l'arrêté royal n° 37 ne précise pas le mode de notification. Un e-mail peut donc suffire, s'il s'agit de la voie de communication habituelle avec le travailleur.

À défaut de se conformer à ces obligations, l'employeur doit payer au travailleur sa rémunération normale pour la période précédant l'accomplissement de la formalité de notification.

Outre cette obligation de notification aux travailleurs concernés, l'employeur doit aussi informer le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale (s'ils existent).

c. Règles particulières concernant le montant des allocations et les formalités à suivre

La procédure à suivre pour recourir au chômage temporaire pour force majeure a été fortement simplifiée pour la période du 13 mars 2020 au 31 août 2020. Il suffit de procéder comme suit :

- Si le chômage temporaire a pris cours le 13 mars 2020 ou à une date postérieure, il n'est plus nécessaire d'informer l'ONEm de la force majeure (communication préalable à l'ONEm) ni d'effectuer une déclaration de risques sociaux (« DRS ») « scénario 2 ».
- L'employeur doit effectuer mensuellement, après la fin du mois (ou le plus tôt possible si le chômage temporaire a pris fin et s'il dispose de toutes les informations nécessaires pour la compléter), une déclaration électronique (« DRS » scénario 5) pour les travailleurs mis en chômage temporaire. Il doit mentionner le code « nature du jour » 5.4 – Force majeure – et « coronavirus » comme motif.
- De son côté, le travailleur doit introduire une demande d'allocations de chômage temporaire auprès de son organisme de paiement (syndicat ou CAPAC). Pour ce faire, il doit compléter un formulaire C3.2 TRAVAILLEUR-CORONA (« Demande simplifiée de chômage temporaire ») et l'envoyer par voie électronique à son organisme de paiement. Chaque travailleur doit se renseigner (en particulier via le site internet de son organisme de paiement) pour connaître exactement l'adresse mail à laquelle il doit envoyer le formulaire et les étapes de la procédure pour introduire sa demande.

A titre exceptionnel, jusqu'au mois d'août 2020 inclus, les travailleurs mis en chômage temporaire ne sont pas tenus d'être en possession d'une carte de contrôle C3.2A et l'employeur n'est donc pas tenu d'en délivrer une aux travailleurs.

Notons que le recours au chômage temporaire n'est pas une obligation. L'autorité peut renoncer à invoquer la situation de force majeure à laquelle elle est confrontée, et placer le personnel concerné en dispense de service. Dans ce cas, elle doit continuer à assumer le paiement de la rémunération des travailleurs concernés.

Dans le cadre de l'épidémie de COVID-19, les allocations de chômage temporaire ont été portées à 70 % de la rémunération moyenne du travailleur (mais plafonnée à 2.754,76 € par mois). L'ONEm versera en outre un complément de 5,63 € par jour.



6.2. En ce qui concerne les contractuels dans les secteurs et entreprises « particulièrement touchés par la crise corona »

Pour les secteurs et les entreprises « particulièrement touchés par la crise corona », les règles décrites au point 6.1, c) (procédure allégée dans le cadre du « régime simplifié de chômage temporaire COVID-19 ») sont maintenues jusqu'au 31 décembre 2020.

Les secteurs « particulièrement touchés » sont déterminés par un arrêté du Ministre de l'Emploi. Pour l'heure, aucun arrêté ministériel n'a encore été adopté.

Les entreprises « particulièrement touchées » sont celles qui, durant le deuxième trimestre 2020, connaissent un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques et pour cause de force majeure corona à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS, à l'exclusion des jours qui sont déclarés sur la déclaration DmfA avec les codes 30 (congrés sans solde), 50 (maladie ou accident de droit commun), 51 (congrés de maternité ou pauses d'allaitement) et 52 (congrés de paternité ou de naissance, congrés d'adoption et congé parental d'accueil).

6.3. En ce qui concerne les statutaires

Les agents statutaires sont exclus du régime de chômage temporaire pour force majeure.

L'autorité dispose notamment de deux options :

- Soit elle octroie à l'agent statutaire, en fonction des dispositions de son statut, un congé spécifique ou une dispense de service, avec maintien de sa rémunération ;
- Soit elle affecte l'agent statutaire à une autre fonction (voy. *supra* point 4.2.).

7. Quelles sont les responsabilités respectivement de l'employeur et des travailleurs en matière de prévention et de protection au travail ?

Tout employeur (privé ou public) doit veiller « en bon père de famille » à l'exécution du travail dans des conditions convenables du point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs. L'autorité doit prendre les mesures nécessaires visant à promouvoir le bien-être des travailleurs, ce qui recouvre notamment la protection de leur santé au travail.

Le respect des obligations en matière de bien-être dépend du degré de précision de celles-ci. L'employeur doit se conformer de manière stricte aux mesures qui prescrivent des interdictions ou des obligations précises (obligation de rester fermé, obligation pour les commerces de mettre à la disposition du personnel et des clients du produit pour l'hygiène des mains, etc.).

Mais la plupart des dispositions laissent une certaine marge d'appréciation, et il faut évidemment les interpréter de manière raisonnable pour déterminer si l'employeur s'y est conformé. Par exemple, l'obligation d'adopter « en temps utile » des mesures de prévention « appropriées » en vue de garantir l'application des règles de distanciation sociale ou, si cela n'est pas possible, afin d'offrir un niveau de protection au moins équivalent, implique d'examiner les circonstances auxquelles l'employeur fait face. Les mesures doivent en principe être adoptées avant la reprise de l'activité sur le lieu de travail, mais on pourrait admettre qu'elles soient prises peu de temps après si des difficultés organisationnelles ont retardé leur adoption. En revanche, il serait difficilement justifiable qu'elles soient adoptées plus d'un mois après la reprise de l'activité.

L'employeur qui enfreint les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou ses arrêtés d'exécution (et notamment le Code du bien-être au travail) s'expose à :

- Une sanction de niveau 3, soit une amende pénale de 800 à 8.000 euros, soit une amende administrative de 400 à 4.000 euros
- Une sanction de niveau 4 « *si ses manquements ont engendré des ennuis de santé ou un accident de travail pour un travailleur* », soit un emprisonnement de six mois à trois ans et/ou une amende pénale de 4.800 à 48.000 euros, soit une amende administrative de 2.400 à 24.000 euros.

L'employeur engage également sa responsabilité civile si, par sa faute, il a causé un dommage à un travailleur ou à un tiers. Si l'affectation du travailleur est reconnue dans le cadre de la réglementation en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur, ses mandataires et ses préposés bénéficieront cependant d'une immunité sur le plan civil pour le dommage corporel subi par le travailleur, à moins – pour le premier – que l'Inspection du travail lui avait notifié un avertissement écrit dénonçant l'existence d'une infraction grave aux règles en matière de bien-être et qu'il se soit abstenu d'y donner suite en adoptant les mesures sollicitées.

De son côté, **le travailleur** doit prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. Il doit notamment utiliser les moyens de protection de manière correcte et coopérer avec l'employeur et le SIPPT aux mesures visant à protéger le bien-être au travail (art. 6 de la loi du 4 août 1996).

En cas de manquement, le membre du personnel peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, voire d'une rupture de la relation de travail, selon la gravité de ses manquements.



8. Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur déclare qu'il est infecté par le COVID-19 ?

Si un membre du personnel (contractuel ou statutaire) estime qu'il ne peut plus effectuer son travail en raison de signes d'infection au COVID-19, les règles ordinaires en matière d'incapacité de travail s'appliquent.

Il faut donc l'inviter à prendre au plus vite contact par téléphone avec son médecin traitant afin qu'il lui délivre un certificat médical pour justifier son absence.

Si l'incapacité de travail est justifiée par le médecin traitant, le contractuel pourra bénéficier du salaire garanti, puis des indemnités d'incapacité de travail versées par la mutuelle, tandis que l'agent statutaire sera placé en congés de maladie.

Il faut cependant noter que le contractuel (employé ou ouvrier) aura droit au salaire garanti à la condition qu'il aurait pu bénéficier de sa rémunération normale s'il n'avait pas été en incapacité de travail. Autrement dit, le contractuel, qui se serait trouvé en chômage temporaire s'il n'avait pas été malade, n'a pas droit, pour cette journée-là, au salaire garanti (même si l'incapacité de travail a débuté avant la période de chômage temporaire).

9. Un membre du personnel est contaminé au COVID-19. Devez-vous en informer ses collègues ?

C'est une question très délicate, car elle met en balance le droit au respect de la vie privée du travailleur malade et l'obligation pour l'autorité de veiller à la santé et la sécurité des autres travailleurs.

Si un travailleur informe l'autorité de sa contamination avérée ou suspectée au COVID-19, l'autorité veillera, en premier lieu:

- à l'écartier immédiatement du travail ;
- à demander au travailleur l'autorisation d'en informer les autres travailleurs de l'autorité, en préservant l'anonymat du travailleur malade. Si le travailleur donne cette autorisation, nous ne voyons pas d'obstacle à en informer les autres travailleurs de l'entreprise qui ont été en contact avec ce travailleur, moyennant la préservation de l'anonymat de ce dernier ;
- à informer le conseiller en prévention-médecin du travail de la situation et à récolter son avis.

Si le travailleur refuse de donner son autorisation d'informer les collègues de sa contamination, la situation est plus problématique.

Dès l'instant où il peut être indispensable pour les collègues d'être informés en vue de prendre eux-mêmes les mesures de précaution nécessaires, nous sommes d'avis qu'il est du devoir de l'autorité de les en avertir, en exécution de son obligation générale de veiller à la santé et la sécurité des travailleurs au travail (voy. *supra*, point 5).

Le cas échéant, nous recommandons à l'autorité de consulter le conseiller en prévention-médecin du travail quant à la situation. En outre, si elle informe les travailleurs, l'autorité doit être attentive à préserver absolument l'anonymat du travailleur malade. Elle invitera également les travailleurs informés à contacter le conseiller en prévention-médecin du travail pour toute question.

L'information des travailleurs en contact avec une personne testée positive ou présentant des symptômes au COVID-19 pourrait également venir des centres de contacts régionaux, mis en place dans le cadre de la politique de tracing socio-sanitaire. Cette possibilité nouvelle n'exonère cependant pas les employeurs de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour protéger la santé de leurs travailleurs.

10. Un membre du personnel peut-il être interdit de se présenter sur son lieu de travail, lorsqu'il présente des signes d'infection ?

Les employeurs ne peuvent en principe pas subordonner le maintien ou la reprise de travail à la production d'un certificat médical de santé.

Compte tenu du contexte actuel, du risque élevé de contagion et de l'obligation de veiller à la santé des autres travailleurs qui lui incombe, l'autorité doit néanmoins, selon nous, demander au travailleur présentant des signes clairs d'infection de rentrer immédiatement chez lui, et l'inviter à consulter son médecin-traitant.

L'infection et l'incapacité de travail doivent être confirmées ou infirmées par le médecin-traitant. Si l'incapacité de travail n'est pas établie et si l'employeur ne peut pas justifier autrement la raison pour laquelle il maintient sa décision de renvoyer « préventivement » le travailleur chez lui (cette justification pourrait être, par exemple, l'impossibilité de respecter les règles de distanciation sociale), l'autorité ne pourra pas invoquer valablement l'existence d'un cas de force majeure pour suspendre le contrat et son obligation de payer la rémunération.

L'employeur ne peut en principe pas soumettre le travailleur à un examen pour vérifier son état de santé, même s'il fait procéder à cet examen par le conseiller en prévention-médecin du travail. Le travailleur ne peut être soumis à un examen médical que dans le cadre de la surveillance de santé obligatoire ou appropriée (principalement s'il est occupé à un poste de sécurité, un poste de vigilance ou à une activité à risque défini).

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a toutefois considéré à un moment qu'un employeur pouvait procéder lui-même à un examen de la température corporelle d'un travailleur, malgré le caractère très intrusif d'une telle mesure. Cette mesure peut par exemple avoir lieu avant que les travailleurs n'entrent dans l'entreprise, pour éviter tout risque. Le SPF a supprimé cette position de son site internet, mais il nous semble qu'elle reste pertinente, étant entendu que les données recueillies ne doivent pas être conservées sur un quelconque fichier ou support (pour éviter le traitement de données à caractère personnel) et que le travailleur doit garder la liberté de se soumettre ou non à ce contrôle.

Le SPF énonçait en outre d'autres balises à respecter :

- Le CPPT doit être informé de cette mesure ;
- Les travailleurs doivent recevoir des informations claires sur l'exécution concrète et pratique de cette mesure ;
- Cette mesure est uniquement d'application pendant la période de mesures renforcées dans le cadre de la crise du coronavirus ;
- L'employeur reste évidemment tenu de prendre les mesures nécessaires pour faire respecter les règles de distances sociales.

A ces conditions, l'employeur pourrait décider qu'un travailleur qui a une température du corps de plus de 37,5° ne peut pas entrer dans l'entreprise et doit prendre contact avec son médecin-traitant afin de faire contrôler son état de santé.

En revanche, si le travailleur est mis en quarantaine ou doit l'être, il lui est interdit de se présenter au travail. Par exemple, si le travailleur revient de voyage d'une zone rouge (zone où il est normalement interdit de voyager), il doit être mis en quarantaine et le SPF Emploi considère que l'employeur



pourrait lui refuser l'accès au lieu de travail s'il violait l'obligation de quarantaine (voy. le [Q&A du SPF Emploi](#)).

11. Devez-vous continuer à payer un membre du personnel qui ne présente aucun signe d'infection mais qui est placé en quarantaine ou qui est dans l'impossibilité temporairement d'exercer ses fonctions ?

Dans cette hypothèse, le travailleur est temporairement empêché d'effectuer son travail pour des circonstances indépendantes de sa volonté, sans être, à proprement parler, « dans l'incapacité » d'effectuer son travail.

Il convient de distinguer la situation des contractuels de celles des statutaires.

11.1. En ce qui concerne les contractuels mis en quarantaine

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, le contrat de travail est suspendu pour des raisons de force majeure temporaire.

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, établi conformément au modèle annexé à l'arrêté royal n° 37.

N'étant pas en incapacité de travail, le travailleur ne pourra pas prétendre au salaire garanti à charge de l'autorité. Il pourra néanmoins, le cas échéant, recourir au chômage temporaire pour force majeure.

Dans la fonction publique, la plupart des autorités ont toutefois décidé de traiter de la même manière les membres du personnel contractuels et statutaires et de leur octroyer une dispense de service, avec maintien de la rémunération, lorsqu'ils ne peuvent exercer leur fonction en raison d'un risque d'infection, bien qu'ils ne soient pas reconnus en incapacité de travail (voy. ci-dessous).

11.2. En ce qui concerne les contractuels empêchés, pour d'autres raisons, d'effectuer le travail

Si un travailleur contractuel se trouve empêché temporairement d'effectuer son travail pour une raison indépendante de sa volonté, autre qu'une mise en quarantaine, l'employeur peut également considérer que le contrat est suspendu pour une raison de force majeure ou lui octroyer un congé ou une dispense selon ce que permet le statut. Si le travailleur est mis en chômage temporaire, il n'a en principe pas droit à la rémunération et il peut demander à bénéficier des allocations de chômage temporaire.

C'est par exemple le cas si un travailleur est dans l'impossibilité de rentrer de voyage à cause d'une annulation de vol.

11.3. En ce qui concerne les statutaires

Les agents statutaires sont exclus du champ d'application du régime de chômage temporaire.

En fonction de son statut, l'autorité accordera un congé spécifique à l'agent statuaire (par exemple, une dispense de service, un congé de prophylaxie, ...).

Indépendamment de la nature du congé octroyé, l'absence de l'agent statuaire est une absence justifiée et doit impliquer, dans toute la mesure du possible, le maintien de ses droits (e.a. au traitement).



La plupart des autorités octroient une dispense de service à l'agent pour lequel il existe un risque d'infection.

Par exemple, dans la fonction publique fédérale, le membre du personnel ne peut se présenter sur son lieu de travail (ou est autorisé à le quitter immédiatement) et il obtient une dispense de service, avec maintien de la rémunération, dès l'instant où il se sent grippé mais n'est pas encore couvert par une attestation médicale ; ou s'il a été directement en contact avec une personne, issue de sa sphère privée ou professionnelle, qui est dépistée positivement au coronavirus et s'il n'est pas possible d'accomplir sa fonction en télétravail ou de lui confier temporairement d'autres tâches à domicile.

12. Un membre du personnel peut-il décider lui-même de ne pas aller travailler ?

Un membre du personnel (contractuel ou statutaire) capable de travailler et qui n'est pas empêché de se présenter au travail pour un cas de force majeure, ne peut décider seul de ne pas venir travailler. S'il décide de ne pas venir, pour un motif qui ne constitue pas un cas de force majeure (par exemple, pour garder ses enfants), il se trouve en absence injustifiée.

L'autorité et le membre du personnel peuvent toutefois envisager ensemble une solution, laquelle diffère selon qu'il s'agit d'un contractuel ou d'un statutaire.

De manière générale, le recours au télétravail constituera la piste à privilégier. Les considérations qui suivent ne visent dès lors que les situations dans lesquelles le télétravail n'est pas possible.

12.1. En ce qui concerne les contractuels

L'autorité et le contractuel peuvent convenir d'une des solutions suivantes :

- Le travailleur utilise des repos compensatoires auxquels il a droit en raison d'heures supplémentaires prestées ;
- Le travailleur prend des congés payés, moyennant l'accord de l'autorité ;
- L'activation d'un congé parental ou une autre formule d'interruption de carrière ;
- Dans le cadre d'un congé pour raisons impérieuses ou d'une suspension temporaire de son contrat de travail (« congé sans solde »), le membre du personnel est exceptionnellement autorisé à rester chez lui. Il est conseillé de constater cet accord par écrit. Sauf disposition particulière, ce congé exceptionnel n'est cependant pas rémunéré ;
- Le travailleur pourrait demander d'autres types de congé prévus par le statut du personnel, dès lors que ceux-ci ont été également ouverts aux contractuels. Le Gouvernement wallon a par exemple pris des mesures afin que les contractuels, suspects d'être atteints du coronavirus, puissent bénéficier d'un congé rémunéré, à l'instar des agents statutaires.

Le recours au chômage temporaire pour force majeure est en tout cas exclu dans cette hypothèse.

12.2. En ce qui concerne les statutaires

L'autorité et l'agent statutaire peuvent convenir d'une des solutions suivantes :

- Le travailleur utilise des repos compensatoires auxquels il a droit en raison d'heures supplémentaires prestées ;
- Le travailleur prend des congés payés, moyennant l'accord de l'autorité ;
- L'activation d'un congé parental ou une autre formule d'interruption de carrière ;
- Le travailleur prend un congé pour « convenance personnel » ou autre congé similaire prévu par le statut, le plus souvent non rémunéré, en concertation avec l'autorité.

Le statut du personnel peut également autoriser l'agent statutaire à bénéficier de congés spécifiques, aux conditions qu'il détermine, comme un congé pendant la période d'écartement en cas d'exposition à une maladie gravement contagieuse sur le lieu de travail ou un congé de prophylaxie si un membre de la famille de l'agent est atteint par la maladie.

13. Un travailleur est-il en droit de rester chez lui lorsqu'il ne trouve pas d'autre solution pour la garde de ses enfants ?

Pour rappel, le recours au télétravail n'est plus obligatoire, mais il reste recommandé (voy. *supra*, point 1). Le recours au télétravail pourrait d'autant plus se justifier lorsque le travailleur a des difficultés pour faire garder ses enfants.

13.1. Solutions en ce qui concerne les contractuels

L'autorité et le contractuel peuvent envisager ensemble l'une des solutions suivantes :

- Le travailleur utilise des repos compensatoires auxquels il a droit en raison d'heures supplémentaires prestées ;
- Le travailleur prend des congés payés, moyennant l'accord de l'autorité ;
- Dans le cadre d'un congé pour raisons impérieuses ou d'une suspension temporaire de son contrat de travail, le membre du personnel est autorisé à rester chez lui. Il est conseillé de constater cet accord par écrit. Sauf disposition particulière, ce congé exceptionnel n'est cependant pas rémunéré ;
- L'activation d'un congé parental ou une autre formule d'interruption de carrière ;
- Le contractuel peut réduire provisoirement ses prestations de travail, moyennant l'accord de l'autorité. Il est conseillé également de constater cet accord par écrit.

13.2. Solutions en ce qui concerne les agents statutaires

L'autorité et l'agent statutaire peuvent également envisager ensemble l'une des solutions suivantes :

- L'agent utilise des repos compensatoires auxquels il a droit en raison d'heures supplémentaires prestées ;
- L'agent prend des congés payés, moyennant l'accord de l'autorité ;
- L'activation d'un congé parental ou une autre formule d'interruption de carrière ;
- L'autorité octroie à l'agent un congé ou une dispense de service prévu par le statut (par exemple, disponibilité pour convenances personnelles, congé pour motif impérieux d'ordre familial, etc.).

13.3. Le « congé parental corona »

a. Champ d'application

Pour permettre aux parents de bénéficier plus facilement d'un congé pour garder leurs enfants, l'arrêté royal n° 23 a créé un nouveau type de congé parental, avec des conditions et modalités d'octroi assouplies.

Cet arrêté royal n° 23 est automatiquement applicable à tous les travailleurs sous contrat de travail, du secteur privé ou du secteur public, y compris au sein du personnel des entités fédérées et des pouvoirs locaux.

En revanche, pour le personnel statutaire, seule l'autorité compétente pour édicter le statut du personnel peut lui faire bénéficier de la mesure. Par conséquent, chaque entité fédérée et chaque pouvoir local doit adapter son statut et permettre à son personnel statutaire de bénéficier de ce nouveau congé.

Pour les pouvoirs locaux wallons, le Ministre wallon a adopté une circulaire dans laquelle est repris un modèle de délibération visant à intégrer ce nouveau congé dans le statut (voy. [circulaire du 18 mai 2020](#)). Une négociation syndicale préalable n'est pas requise puisque celle-ci a déjà eu lieu au sein du Comité A.

Il faut par ailleurs relever que l'arrêté royal n° 23 a été modifié par un arrêté du 26 juin 2020, dans le but de prendre en considération certaines situations familiales complexes (enfant handicapé ou parent isolé – voy. point b ci-dessous). Les agents statutaires doivent évidemment profiter de ces mesures plus favorables. Si l'acte réglementaire ou la délibération initiale pris par l'autorité pour adapter le statut de son personnel traduit la volonté de permettre aux agents statutaires de bénéficier du congé parental corona aux mêmes conditions que celles applicables aux agents contractuels, aucun nouvel acte ou délibération ne doit être adopté (voy. la [circulaire du 30 juin 2020](#) du Ministre wallon des pouvoirs locaux).

b. Conditions et modalités d'octroi

Le congé parental corona n'est octroyé qu'avec l'accord de l'employeur.

Le congé parental corona peut être octroyé pendant la période du 1^{er} mai au 30 septembre 2020, pour garder un enfant âgé de moins de 12 ans (ou moins de 21 ans s'il est handicapé).

Le congé parental corona permet de réduire les prestations d'1/5^{ème} (à condition d'être occupé à temps plein) ou de moitié (si le travailleur est occupé au moins à ¾ temps).

Par exception, si l'enfant est handicapé ou si le parent de l'enfant est isolé, le congé parental corona permet de suspendre totalement les prestations de travail et le travailleur ne doit pas être occupé au moins à ¾ temps pour bénéficier du congé.

Le travailleur bénéficie d'une allocation de l'ONEm majorée de 25 % par rapport au système classique (de 50 % si l'enfant est handicapé ou si le parent est isolé).

De plus, les jours pris dans le cadre du congé parental corona ne diminuent pas le crédit de jours que le travailleur peut prendre dans le cadre du congé parental ordinaire. Si le travailleur bénéficie déjà d'un congé parental ordinaire, il peut le suspendre et demander à bénéficier du congé parental corona, moyennant l'accord de l'employeur, et éventuellement en modifiant la fraction de réduction de ses prestations (par exemple, en passant d'un congé parental ordinaire avec réduction d'1/5^e à un congé parental corona avec réduction d'1/2^e).

14. Instauration du chèque consommation

Le « chèque consommation » constitue un nouvel avantage qui peut être octroyé au travailleur (par dérogation à la règle de la norme salariale). S'il respecte certaines conditions et formalités, cet avantage est exonéré de cotisations de sécurité sociale et d'impôt, et 100% déductible en tant que frais professionnel dans le chef de l'employeur.

L'octroi de cet avantage est une faculté, et non une obligation, dans le chef de l'employeur.

Les conditions et modalités d'octroi (pour bénéficier de l'exonération sociale et fiscale) sont très similaires à celles des titres-repas. Il faut notamment respecter les règles suivantes :

- Le chèque consommation ne peut pas être octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage préexistant, passible ou non de cotisations de sécurité sociale ;
- L'octroi du chèque consommation doit être prévu par une CCT sectorielle ou d'entreprise ou, à défaut, par une convention individuelle conclue avec le travailleur. Pour le secteur public, ce sera généralement la seconde option qui sera appliquée ; l'octroi du chèque consommation devra néanmoins faire l'objet d'une négociation préalable au sein du comité de négociation compétent ;
- Pour l'heure, les chèques consommation ne peuvent être octroyés que sous format papier, mais une proposition de loi est en cours de discussion pour permettre l'émission par voie électronique ;
- La valeur nominale du chèque ne peut pas dépasser 10 €. La valeur nominale maximale doit être prévue par la CCT, la convention individuelle ou, dans le secteur public, l'acte réglementaire ayant fait l'objet de la négociation au sein du comité de négociation compétent ;
- Le montant total des chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 300 € par travailleur ;
- Les chèques consommation peuvent être émis jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- Les chèques consommation pourront être utilisés jusqu'au 7 juin 2021 ;
- Les chèques ne peuvent être utilisés que :
 - Dans les établissements relevant du secteur HORECA ;
 - Dans les établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ;
 - Dans les associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales.

Les autorités locales disposent de la faculté de limiter l'utilisation du chèque à une zone géographique déterminée (ex. le territoire d'une ou plusieurs communes).

- Les données afférentes aux chèques consommation (nombre de chèques octroyés, montant nominal du chèque, etc.) doivent être mentionnées au compte individuel de chaque travailleur bénéficiaire ;
- Les chèques consommation ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

15. L'autorité peut-elle déroger aux règles en matière de durée du travail suite à un surcroît de travail dû à la pandémie ?

Dans certaines hypothèses, l'autorité peut déroger aux règles en matière de durée du travail concernant :

- l'obligation de faire bénéficier le travailleur d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives entre la cessation et la reprise du travail pour chaque période de 24h ;
- la limite hebdomadaire de 38 h (et la limite journalière de 9h pour les autorités soumises à la loi du 16 mars 1971) ;
- l'interdiction de faire travailler le dimanche ;
- l'interdiction de faire travailler durant la nuit.

Plusieurs de ces hypothèses pourraient être utilement invoquées dans le cadre de la crise du COVID-19, tels :

- les travaux commandés par une nécessité imprévue ;
- les travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ; etc.

Uniquement pour les autorités soumises à la loi du 14 décembre 2000 :

- le surcroît prévisible d'activité ;
- les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;
- les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire ; etc.

L'autorité doit néanmoins, sauf exception, respecter la limite absolue de 50 heures par semaine.

Des repos compensatoires doivent généralement être octroyés, soit pour ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à 38 heures sur la période de référence de 4 mois, soit parce que la loi du 14 décembre 2000 impose d'octroyer des repos compensatoires dans les 14 jours qui suivent certaines dérogations (comme en cas de dépassement de la limite de 11 heures/jour ou en cas de travail du dimanche).

Dans la fonction publique fédérale, l'arrêté royal du 22 avril 2020 permet de dépasser la limite de 50 heures par semaine dans certains services (SPF Intérieur, Sécurité civile, etc.) et le délai de 14 jours dans lequel certains repos compensatoires doivent être octroyés a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2020.

Sur le plan pécuniaire, la loi du 14 décembre ne prévoit pas l'octroi de sursalaire en cas de dépassement des limites de durée du travail. On relève cependant que de nombreux statuts prévoient des compléments rémunératoires (prime, allocation, ...) lorsque des prestations sont accomplies en dehors de l'horaire normal, la nuit et/ou les week-ends. Précisons également que la loi du 14 décembre 2000 autorise de remplacer les repos compensatoires par une compensation financières, moyennant l'accord du membre du personnel, en cas de survenance de circonstances imprévisibles nécessitant des mesures urgentes.

16. Quelques exemples de mesures / directives adoptées par des autorités publiques à l'égard de leur personnel

16.1. Au niveau fédéral

Les mesures suivantes ont été adoptées au niveau fédéral :

- Lorsque le télétravail est impossible et que la présence sur le lieu de travail n'est pas considérée comme essentielle ou nécessaire, le travailleur doit se voir confier par son supérieur hiérarchique d'autres tâches qui sont, dans la mesure du possible, en lien avec sa fonction, à exécuter à son lieu de résidence (ex. e-formations, lectures, etc.). A défaut, le travailleur bénéficie d'une dispense de service.

Cette mesure sera en principe abrogée à partir du 1^{er} septembre 2020.

- Pour répondre aux besoins en personnel suscités par la crise du COVID-19, le Gouvernement encourage et organise de nouvelles formules de mises à disposition de personnel (statutaire et contractuel) :
 - Les services devant faire face à des besoins urgents de personnel supplémentaire (par exemple, la CAPAC) doivent par priorité utiliser la mise à disposition. S'il ne peut être répondu à ces besoins sur une base volontaire, le fonctionnaire-dirigeant du service d'origine peut décider d'une mise à la disposition d'office, dans une fonction de même classe ou de même grade, pour une durée renouvelable de 3 mois.
 - Un membre du personnel, relevant d'un service médical, peut demander à être mis à disposition d'un établissement de soins, publics ou privés, qui en fait la demande moyennant l'accord de son service fédéral. Le fonctionnaire-dirigeant peut également décider d'office de mettre à disposition de ces établissements un ou plusieurs membres de son personnel qui exerce(nt) une fonction de nature médicale. Dans tous les cas, le service fédéral assure la prise en charge des coûts liés à la mise à disposition.
 - Les titulaires d'une fonction à mandat peuvent être mis à disposition de l'*Economic Risk Management*, moyennant l'accord de ces derniers et du service fédéral concerné.

Nous vous renvoyons à la question n° 5 s'agissant de la mise à disposition des contractuels.

- Le Gouvernement facilite le recours au travail supplémentaire et dominical au sein des services fédéraux en usant de diverses habilitations inscrites dans la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public :
 - D'une part, il permet de déroger – jusqu'au 31 décembre 2020 inclus – à la durée du travail maximale de 50 heures par semaine dans les services suivants : les unités opérationnelles et les centrales d'urgence et de secours de la Sécurité civile, les centres et le bureau T de l'Office des étrangers et les services de l'Administration générale des douanes et accises ;
 - D'autre part, il « adapte » le délai de 14 jours dans lequel l'autorité doit octroyer des repos compensatoires aux travailleurs ayant accompli des prestations

supplémentaires et/ou dominicales, en permettant le report de ceux-ci jusqu'au 31 décembre 2020.

Ces deux adaptations ne sont pas applicables aux membres du personnel ayant effectué leurs prestations supplémentaires sous la forme de télétravail.

Source : arrêté royal du 22 avril 2020 portant des mesures particulières pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID-19, *M.B.*, 24 avril 2020, tel que modifié par l'[arrêté royal du 26 juin 2020](#), *M.B.*, 1^{er} juillet 2020.

En outre, les directives suivantes sont, pour rappel, toujours applicables :

- Si la fonction de l'agent ne permet pas le télétravail, les responsables du service, en concertation avec l'agent, encouragent l'étalement des horaires de travail afin d'éviter les déplacements entre le domicile et le lieu de travail aux heures de pointe.
- Si l'agent est malade et dispose d'un certificat médical, il est en congé de maladie.
- Si l'agent se sent malade, mais ne dispose pas d'un certificat médical, il reçoit une dispense de service pour la journée.
- Si quelqu'un de l'entourage proche de l'agent présente une suspicion d'infection ou a été infecté et est directement en contact avec l'agent :
 - Si sa fonction le permet, l'agent réalise ses prestations en télétravail ;
 - Si sa fonction ne permet pas le télétravail, le fonctionnaire-dirigeant est invité à attribuer à l'agent d'autres tâches exécutables en travail à domicile ;
 - A défaut, le fonctionnaire-dirigeant attribue à l'agent une dispense de service.

Source : Circulaire n° 681 du 12 mars 2020 concernant les directives supplémentaires pour la préparation à l'émergence d'une pandémie coronavirus (COVID-19) touchant le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, *M.B.*, 13 mars 2020.

16.2. Au niveau de la Région wallonne

Le Gouvernement de la Région wallonne a adopté les mesures suivantes, lesquelles sont en vigueur du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 30 septembre 2020 (prorogeable par une décision du Gouvernement wallon) :

- Le supérieur hiérarchique organise la planification de son équipe afin d'assurer un retour des membres du personnel dans les locaux, tout en respectant les conditions sanitaires prescrites et en tenant compte au mieux des contraintes familiales. Si le télétravail est compatible avec la fonction, cette planification doit tendre vers une limitation des prestations en télétravail à 50 pour cent du temps de travail. Certaines limites en termes de recours au télétravail ne sont exceptionnellement pas applicables dans le contexte actuel (il ne faut pas avoir été affecté depuis six mois au moins dans le service pour bénéficier du télétravail, les stagiaires peuvent en bénéficier, le télétravail n'est pas limité à deux jours par semaine, ...).

- Une indemnité mensuelle forfaitaire de 20 €/mois est octroyée aux membres du personnel qui réalisent des prestations de télétravail, afin de couvrir les frais de connexion internet.
- Lorsque le membre du personnel est présent dans les locaux, le supérieur hiérarchique peut, à la demande de l'agent, aménager les horaires de travail de l'agent de façon flexible afin de concilier les impératifs liés à la crise sanitaire, les impératifs de continuité de service public et les impératifs familiaux de l'agent.
- En cas de suspicion de coronavirus ou de coronavirus avéré, les agents contractuels peuvent bénéficier du congé applicable aux agents statutaires menacés par une grave maladie contagieuse. Ce congé est d'une durée illimitée et est assimilé à une période d'activité de service.
- Le membre du personnel considéré sur la base d'une attestation médicale comme étant à risque en cas de contamination par le coronavirus et qui ne peut effectuer la totalité de ses prestations en télétravail est placé, pour les journées pour lesquelles il ne peut télétravailler, en dispense de service pour cas de force majeure, avec maintien de sa rémunération.

Source : Arrêté du Gouvernement wallon du 30 juin 2020 portant des dispositions diverses en matière de fonction publique dans le contexte de la pandémie de coronavirus et de la reprise progressive des activités, *M.B.*, 3 juillet 2020.

16.3. Au niveau des pouvoirs locaux wallons

Le 29 avril 2020, le Ministre wallon des pouvoirs locaux a émis les recommandations suivantes :

Thème	Recommandations
<p align="center">Reprise des activités</p>	<p>Les pouvoirs locaux sont encouragés à reprendre leurs activités en deux phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir du 4 mai, pour les services suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ les services internes à l'administration et les services qui n'ont pas de contacts directs avec les usagers ; ○ les services en contact direct avec les usagers, mais sur rendez-vous et dans le respect des normes de distanciation sociale ; • A partir du 11 mai, pour les services en contact direct avec les usagers (éventuellement sur rendez-vous).
<p align="center">Organisation de la reprise des activités</p>	<p>Les pouvoirs locaux sont encouragés à organiser une reprise du travail en présentiel.</p> <p>Celle-ci s'effectue conformément aux prescriptions du Conseil National de sécurité soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en respectant les règles de distanciation sociale ; • à défaut, en respectant les recommandations sanitaires déterminées au sein de chaque CCB-CPPT local.

	<p>Jusqu'au 30 juin 2020 (prolongé jusqu'au 30 septembre 2020, comme indiqué ci-après), le télétravail peut être imposé par le Collège ou le Bureau permanent, sur avis du Directeur général ou du supérieur hiérarchique, à concurrence d'une à cinq journées par semaine.</p> <p>Lorsque la reprise du travail ne peut se faire dans les conditions sanitaires prescrites, le principe reste celui du télétravail, de la dispense de service pour force majeure ou d'une autre forme d'aménagement nécessaire et temporaire.</p>
Flexibilité des horaires	Les pouvoirs locaux veillent à maintenir les mesures de flexibilité mises en place.
Organisation des congés du personnel	<p>Les règles normatives et habituelles sont d'application.</p> <p>Afin que la continuité des services soit assurée, les pouvoirs locaux sont encouragés à identifier leurs éventuels besoins en personnel et, le cas échéant, à réaliser une planification de l'octroi des congés dont les lignes directrices seront établies en concertation avec les organisations syndicales.</p>
Report des jours de congés non pris	Les pouvoirs locaux sont encouragés à adopter une position souple (par exemple, en autorisant le report des congés jusqu'au 31 décembre 2021).
Mesures particulières pour les personnes à risque	<p>Les pouvoirs locaux sont invités à maintenir les agents « à risque » en télétravail pour la totalité de leurs prestations ou, à défaut, en dispense de service pour force majeure.</p> <p>Pour pouvoir être qualifié de « personne à risque », l'agent doit toutefois présenter une attestation médicale.</p>
Reprise des procédures de recrutement	<p>Les pouvoirs locaux peuvent reprendre progressivement les procédures de recrutement (interne et externe) en utilisant, dans la mesure du possible, les technologies de l'information et de la communication et en veillant, dans ce cadre, à l'égalité de l'ensemble des candidats.</p> <p>Lorsque la présence des candidats s'avère nécessaire, les règles de distanciation sociale doivent être respectées.</p>
Formation à destination du personnel	Dans la mesure où les évolutions de carrière et promotion dépendent de l'ancienneté, l'évaluation, la formation ou la valorisation de compétences, les pouvoirs locaux doivent veiller à ne pas pénaliser leurs agents en raison des retards liés au report des formations et des procédures d'évaluation et de validation de compétences.

Compte tenu de la prolongation de la crise, le Ministre des pouvoirs locaux a adopté, le 30 juin 2020, une circulaire dans laquelle il indique que le Collège (commune) ou le Bureau permanent (CPAS) peut continuer à imposer le télétravail, sur avis du Directeur général et du supérieur hiérarchique de l'agent concerné, dans un éventail d'1 à 5 jours par semaine, et ce jusqu'au 30 septembre 2020.

Les mesures relatives à la flexibilité des horaires ainsi que celles prises en faveur des personnes à risque restent également d'application jusqu'au 30 septembre 2020.

Source : Circulaire du Ministre du Logement, des pouvoirs locaux et de la Ville du 29 avril 2020 relative à l'organisation du travail dans le cadre d'un déconfinement progressif – Mesures décidées par le Conseil national de sécurité – Personnel statutaire et contractuel.

Source : Circulaire du Ministre du Logement, des pouvoirs locaux et de la Ville du 30 juin 2020 – Covid-19 – Prolongation des mesures visées par la circulaire du 29 avril 2020 relative à l'organisation du travail dans le cadre d'un déconfinement progressif – Prolongation et extension du congé corona visé par la circulaire du 18 mai 2020.



LE DROIT SOCIAL DANS VOTRE POCHE !

SOCIAAL RECHT OP ZAK !

↓ **Download our App : Sotra**

Disponible en français | Beschikbaar in het nederlands | Available in English

Available on the iPhone  Available on Google play 

Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social, dans le secteur privé et le secteur public. Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.

www.sotra.be