

Guide Sotra

Coronavirus : guide pratique à l'attention des employeurs

Version 3 | 10.08.2020

➔ En quelque deux mois de temps, l'épidémie de coronavirus a bousculé l'organisation de nos sociétés et donc, aussi, la vie dans les entreprises et sur le lieu de travail. De nouvelles questions se sont posées, de nouvelles réglementations ont été prises (parfois dans la précipitation) et certains principes bien établis ont soudain été mis à mal.

Dans ce Guide pratique, nous répondons de manière succincte, mais aussi précise que possible, aux principales questions que se posent les employeurs dans le cadre de la crise du COVID-19.

Nous mettons ces informations à jour au fur et à mesure des annonces du gouvernement et des nouvelles questions qui surgissent, sur notre site web. Ces informations sont d'ordre général : pour tout avis détaillé, contactez l'un de nos avocats ou notre taskforce à l'adresse : covid@sotra.be.

Table des matières

1.	Chômage temporaire.....	3
a.	Quel est le régime simplifié de chômage temporaire instauré dans le contexte du Covid-19 ?	3
b.	Maintien du régime simplifié pour les secteurs et entreprises « particulièrement touchés par la crise corona »	5
c.	Au-delà du 31 août 2020, comment pourrai-je recourir au chômage économique ?	6
d.	Quelles sont les conséquences du chômage temporaire sur les congés thématiques / le crédit-temps / l'interruption de carrière ?	7
e.	Quelles sont les conséquences du chômage temporaire sur le congé de maternité ?.....	7
f.	Pouvez-vous instaurer du chômage temporaire dans les situations suivantes : contrat de travail signé n'ayant pas encore pris cours, contrat de travail à durée déterminée, etc. ?	8
g.	L'employeur peut-il mettre fin à un contrat de travail durant une période de chômage temporaire ? Dans l'affirmative, quelles conséquences en découlent sur le cours du préavis ?	9
2.	Sécurité et prévention	11
a.	Comment les travailleurs peuvent-ils reprendre le travail dans des conditions sécurisées et saines ?	11
b.	Qu'est-ce que la distanciation sociale ? Comment la respecter dans les entreprises ?	12
c.	Que faire lorsqu'un travailleur déclare qu'il est infecté par le COVID-19 ?	12
d.	De manière générale, quelles sont les obligations de l'employeur en matière de contrôle de la santé et de la sécurité des travailleurs ?	12
e.	L'employeur peut-il interdire à un travailleur de se présenter sur son lieu de travail, lorsqu'il a des raisons légitimes de craindre que ce travailleur est infecté ?	13
f.	Quelles mesures de prévention l'employeur doit-il mettre en œuvre en termes d'organisation du travail ?	14
g.	Après une période d'incapacité de travail ou lors de la reprise des activités après la fin des mesures de restriction, l'employeur peut-il contraindre le travailleur à se soumettre à un examen de santé ?	15

3.	Organisation du travail	17
a.	Qu'est-ce que le « congé parental corona » ?	17
b.	Est-il exact que le télétravail occasionnel n'est soumis à aucune condition de forme ?	18
c.	L'employeur peut-il faire prestre des heures supplémentaires en vue de pallier les conséquences liées à la crise du Covid-19 ?	18
d.	L'employeur peut-il mettre des travailleurs à la disposition d'une autre entreprise dans le cadre de la crise du coronavirus ?	19
e.	Comment l'employeur peut-il organiser différemment le travail dans l'entreprise afin que, entre autres, les règles de distance sociale soient respectées ?	20
f.	Un travailleur peut-il lui-même décider d'être placé en quarantaine ou de rester chez lui ?	21
g.	En situation de pénurie de certains travailleurs, l'employeur peut-il réaffecter son personnel à d'autres tâches ? ...	22
h.	Le travailleur peut-il prestre des heures supplémentaires volontaires dans le cadre de la crise du coronavirus ?	22
4.	Rémunération	24
a.	L'employeur peut-il octroyer des chèques-repas aux travailleurs pendant une période de chômage temporaire ou de dispense de prestations ?	24
b.	La durée de validité des chèques-repas, des éco-chèques, des chèques-cadeaux et des chèques sport/culture est-elle prolongée dans le cadre de la crise sanitaire actuelle ?	24
c.	L'employeur doit-il continuer à payer un travailleur qui ne présente aucun symptôme de la maladie mais qui est placé en quarantaine ou qui se trouve dans l'impossibilité d'exécuter ses fonctions ?	25
d.	L'employeur doit-il payer la rémunération afférente aux jours fériés coïncidant avec un jour de chômage temporaire ?	25
e.	L'employeur doit-il / peut-il payer aux travailleurs un complément aux allocations de chômage temporaire ?	26
f.	Le travailleur malade a-t-il droit au salaire garanti pendant la période de chômage temporaire ?	27
g.	Les périodes de chômage temporaire pour force majeure sont-elles assimilées à du travail effectif pour le calcul du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la pension de retraite ?	27
h.	Quelles indemnités de frais sont acceptées pour le travail à domicile dans le cadre de la crise du Covid-19 ?	28
i.	Instauration du chèque consommation	29
5.	Droit du travail collectif	30
a.	Quelles sont les conséquences de la crise du Covid-19 sur les élections sociales de 2020 ?	30
b.	Quelles sont les procédures à respecter pour mettre en œuvre les mesures de prévention sur le lieu de travail ? ...	31
c.	Les réunions mensuelles du conseil d'entreprise et du CPPT doivent-elles encore avoir lieu ?	32
d.	Licenciements pour motifs économiques : à quoi l'employeur doit-il être attentif ?	33
6.	Vie privée	35
a.	Quelle est l'incidence du coronavirus sur le traitement des données à caractère personnel des travailleurs ?	35
b.	Un travailleur de l'entreprise est contaminé au Covid-19. Dois-je en informer ses collègues ?	36
7.	Autres mesures du gouvernement	37
a.	Dois-je fermer (une partie de) mon entreprise compte tenu des mesures de restriction en vigueur ?	37
b.	Quelles sont les mesures de soutien aux entreprises touchées par la crise ?	37

1. Chômage temporaire

a. Quel est le régime simplifié de chômage temporaire instauré dans le contexte du Covid-19 ?

Généralités

Les principes de base du régime simplifié de chômage temporaire pour force majeure peuvent être synthétisés comme suit :

- Une interprétation souple de la notion de « force majeure », impliquant que toutes les situations de chômage temporaire liées au Coronavirus sont considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure ;
- Une manière souple de faire face aux conséquences de l'arrêt obligatoire de certaines activités ;
- Une solution souple permettant aux entreprises d'adapter le nombre de travailleurs occupés au volume de travail réduit, en permettant, par exemple, d'alterner des jours de chômage et des jours de travail ;
- Une simplification administrative pour les employeurs comme pour les travailleurs.

Ce régime simplifié de chômage temporaire est d'application à compter du 13 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020.

Pour les secteurs et les entreprises « particulièrement touchés par la crise corona », le régime restera d'application jusqu'au 31 décembre 2020 (voy. ci-après).

Le régime simplifié a été formalisé dans un arrêté royal du 30 mars 2020 (M.B., 2 avril 2020).

Pour plus d'informations quant à ce régime simplifié, nous vous renvoyons au site web de l'ONEm : [feuille info E1](#).

Le FAQ de l'ONEm est, par ailleurs, régulièrement mis à jour. Il contient nombre d'informations pratiques : [FAQ de l'ONEm - version du 29 juillet 2020](#).

Dans les développements qui suivent, nous abordons une série de questions liées au régime simplifié de chômage temporaire.

Dans quelles situations le régime simplifié peut-il être instauré ?

Dans ses instructions, l'ONEm cite de nombreux exemples de situations dans lesquelles il est admis que l'employeur puisse recourir au chômage temporaire pour force majeure. Nous citons quelques-uns de ces exemples :

- L'entreprise dépend de fournisseurs qui ne sont plus en mesure de l'approvisionner, avec la conséquence qu'elle doit arrêter la production ;
- L'entreprise est visée par les mesures de fermeture décidées par les autorités (« lockdown ») : établissements du secteur HORECA, cinémas, salles de spectacles, etc. ;
- L'entreprise ferme (partiellement) parce qu'elle ne dispose pas de tâches susceptibles d'être effectuées en télétravail et que les règles de distanciation sociale ne peuvent être respectées ;
- L'entreprise reste ouverte mais suite à la baisse de son chiffre d'affaires/de ses commandes/de sa production provoquée par la crise sanitaire actuelle, elle est dans l'impossibilité de continuer à occuper tout ou partie de son personnel.

Dès l'instant où l'employeur invoque 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 ou instaurer un régime de travail à temps réduit. Il n'est donc pas nécessaire que la situation de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19 entraîne l'arrêt total de l'activité de l'entreprise (contrairement à la règle classique qui prévaut lorsque l'employeur invoque la suspension pour force majeure en raison d'un incendie, ...) (art. 11, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 37).

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur mis en chômage temporaire, sauf si le chômage est dû à une mise en quarantaine (art. 10 de l'arrêté royal n° 37).

Quelles sont les formalités simplifiées que doivent respecter l'employeur et le travailleur ?

Jusqu'au 31 août 2020, l'employeur doit uniquement introduire, le plus rapidement possible, une « DRS scénario 5 » pour les travailleurs mis en chômage temporaire. L'employeur doit y indiquer « force majeure » comme motif du chômage temporaire, et mentionner le code « nature du jour » 5.4 et « coronavirus » en guise de motif.

L'employeur ne doit pas attendre la fin du mois pour introduire cette DRS scénario 5, mais doit le faire dans le cours du mois, dès que toutes les données jusqu'à la fin du mois sont connues.

Pour plus d'informations quant à cette déclaration, nous vous renvoyons à la page dédiée du site du SPF Sécurité sociale : [lien](#).

S'agissant des formalités ne devant plus être accomplies par l'employeur, nous vous renvoyons à la page suivante de l'ONEm : [lien](#).

Pour introduire sa demande d'allocations auprès de l'organisme de paiement, le travailleur a la possibilité d'utiliser un formulaire simplifié (formulaire C3.2 - Travailleur-Corona). Pour la période du 1^{er} mars 2020 au 31 août 2020, le travailleur ne doit plus être en possession d'une carte de contrôle C3.2A, et ce quel que soit le motif du chômage temporaire.

Comment l'employeur doit-il informer le travailleur de l'instauration du chômage temporaire ?

Depuis le 13 juillet 2020, l'employeur qui a recours à ce régime de chômage temporaire doit effectuer des formalités de notification aux travailleurs concernés et aux 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**.

L'employeur peut-il choisir librement les travailleurs qu'il décide de mettre en chômage temporaire ?

A la question de savoir si l'employeur peut choisir librement les travailleurs qu'il décide de mettre en chômage temporaire pour force majeure, le SPF Emploi a récemment apporté la précision suivante. En tant que responsable de l'organisation du travail, c'est à l'employeur que revient la décision. Ce faisant, il ne peut toutefois se rendre coupable de discrimination et doit se baser sur des critères objectifs.

Nous ajouterons qu'en tout état de cause, les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure doivent être concernés par une impossibilité, au moins partielle, de continuer à exécuter le contrat de travail.

Dans l'interprétation souple qu'a actuellement l'ONEm de la force majeure, cette impossibilité d'exécution peut résulter aussi bien de conditions techniques/matérielles (impossibilité de respecter la distanciation sociale, carence de matières premières, etc.), que de circonstances organisationnelles/économiques (nécessité de fermer un département, chute des commandes et de la production, etc.).

Quelle est la situation financière du travailleur placé en chômage temporaire ?

Le travailleur en chômage temporaire ne perçoit pas sa rémunération à charge de l'employeur.

Il a, en revanche, droit à des allocations de chômage correspondant à 70 % de sa rémunération mensuelle moyenne plafonnée à 2.754,76 EUR bruts. L'allocation brute est en principe soumise à la retenue d'un précompte professionnel de 26,75 %. Pour les allocations versées entre le 1^{er} mai et le 31 décembre 2020, ce taux a été réduit à 15 %.

Aucune retenue de sécurité sociale n'est opérée sur les allocations de chômage.

Le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure (motif « coronavirus ») reçoit, outre l'allocation de chômage, un supplément de 5,63 EUR par jour à charge de l'ONEm.

L'employeur, quant à lui, n'est pas obligé de payer un complément. Il peut toutefois volontairement l'accorder.

Selon l'ONEm, le paiement d'un complément par l'employeur est compatible avec la perception d'allocations de chômage temporaire, pour autant que ce complément ait le caractère d'un « avantage complémentaire ».

Selon l'ONSS, le complément aux allocations de chômage temporaire n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale. Il s'agit, en effet, d'un « avantage complémentaire à l'une des branches de la sécurité sociale », pour autant que le travailleur ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement. A cet égard, précise l'ONSS, il convient de comparer les « montants imposables bruts respectifs ».

b. Maintien du régime simplifié pour les secteurs et entreprises « particulièrement touchés par la crise corona »

Pour les secteurs et les entreprises « particulièrement touchés par la crise corona », le régime simplifié de chômage temporaire est maintenu 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 (congés sans solde), 50 (maladie ou accident de droit commun), 51 (congés de maternité ou pauses d'allaitement) et 52 (congés de paternité ou de naissance, congés d'adoption et congé parental d'accueil).

c. Au-delà du 31 août 2020, comment pourrai-je recourir au chômage économique ?

Au-delà du 31 août 2020, les conditions ordinaires plus strictes pour recourir au chômage temporaire pour force majeure s'appliqueront à nouveau, hormis pour les secteurs et entreprises « particulièrement touchés par la crise corona » (comme indiqué ci-avant).

L'employeur qui fera face à un manque de travail, mais qui ne sera plus dans les conditions pour invoquer la suspension du contrat de travail à l'égard de ses travailleurs pour cause de force majeure temporaire liée à l'apparition du coronavirus COVID-19, devra recourir au chômage économique « classique ».

Des règles particulières ont toutefois été adoptées pour permettre aux employeurs de recourir plus facilement au chômage économique, pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020 (arrêté royal n° 46) :

- Pour ce qui concerne les **ouvriers**, l'employeur pourra suspendre totalement l'exécution du contrat de travail pendant 8 semaines maximum ou appliquer un régime de travail à temps réduit pour une durée de 18 semaines maximum (alors que la loi du 3 juillet 1978 prévoit en principe une limite de 4 semaines en cas de suspension totale ou de 3 mois en cas de réduction en-deçà de 3 jours/semaine).

Pour le reste, les conditions ordinaires doivent être respectées, notamment en termes de procédure (information des travailleurs concernés, communication électronique à l'ONEm, communication au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, etc.) ;

- Pour ce qui concerne les **employés**, il suffit à l'employeur de démontrer qu'il a connu une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre précédant la demande de la mise en application du chômage économique, par rapport au même trimestre de 2019.

L'employeur doit en outre offrir aux employés concernés deux jours de formation par mois.

Au niveau procédural, l'employeur doit être lié par une CCT sectorielle ou d'entreprise qui encadre le régime de chômage économique des employés.

A défaut, il doit avoir élaboré un plan d'entreprise, dans lequel il démontre la baisse de son activité et s'engage à offrir les deux jours de formation par mois. Une copie du plan doit être immédiatement transmise au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. En revanche, **le plan ne doit pas être transmis au Directeur général de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et ne doit pas être présenté à la Commission "Plans d'entreprise" pour approbation.**

Le plan d'entreprise ne peut pas déroger au montant minimal du supplément aux allocations de chômage que l'employeur doit payer aux employés concernés.

Il reste loisible à l'employeur de recourir au chômage économique (des ouvriers ou des employés) sur base des conditions classiques prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

d. Quelles sont les conséquences du chômage temporaire sur les congés thématiques / le crédit-temps / l'interruption de carrière ?

Selon les instructions administratives récemment publiées par l'ONEm, le travailleur qui a réduit son temps de travail dans le cadre du régime de crédit temps ou d'interruption de carrière peut être mis en chômage temporaire dans le cadre de son horaire de travail réduit.

Le travailleur est considéré comme un travailleur à temps partiel volontaire et a droit au paiement :

- D'allocations de chômage temporaire pour les jours de travail qui devaient être initialement prestés ;
- D'une indemnisation à charge de l'ONEm pour les jours d'interruption du travail lié au régime de réduction du temps de travail.

Il nous a été confirmé par le service des interruptions de carrière de l'ONEm que cette possibilité existait également dans le régime de réduction du temps de travail lié au congé parental. L'ONEm précise que cette même possibilité existe pour le congé parental corona (*cf. infra*).

Dans cette hypothèse, le travailleur pourrait percevoir :

- Des allocations de chômage pour les jours de travail qui devaient être initialement prestés ;
- Des allocations d'interruption à charge de l'ONEM pour les périodes d'interruption du travail liées au congé parental.

Dans toutes les hypothèses précitées, l'employeur doit indiquer dans la Déclaration électronique du Risque Social (scénario 5) :

- Les jours durant lesquels le travailleur était censé travailler et pour lesquels il doit percevoir des allocations de chômage temporaire ;
- Les jours durant lesquels le travailleur n'était pas censé travailler et pour lesquels il doit percevoir une indemnisation liée au régime de réduction de temps de travail correspondant.

e. Quelles sont les conséquences du chômage temporaire sur le congé de maternité ?

La travailleuse enceinte a en principe droit à 6 semaines de congé prénatal (8 semaines en cas de naissance multiple). Si elle continue à travailler durant cette période (hormis les 7 jours précédant la date présumée de l'accouchement, durant lesquels il est interdit de la laisser travailler), elle peut obtenir le report de ces périodes de travail en vue de prolonger le congé postnatal.

Certaines périodes durant lesquelles la travailleuse n'a pas continué à travailler sont néanmoins assimilées à des périodes de travail et peuvent donc être reportées. C'était le cas notamment des périodes de chômage temporaire des ouvrières à la suite d'un accident technique, d'intempéries ou d'un manque de travail. En revanche, les périodes de chômage temporaire pour force majeure ou de chômage économique pour les employées n'étaient pas assimilées.

La loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal a été adoptée en vue de corriger cette situation. Toutes les périodes de chômage temporaire sont désormais assimilées. La loi produit ses effets dès le 1^{er} mars 2020.

En conséquence, une travailleuse qui s'est trouvée en chômage temporaire « COVID-19 » à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement (ou la huitième semaine en cas de naissance multiple) peut demander le report de ces jours d'absence pour prolonger son congé postnatal.

f. Pouvez-vous instaurer du chômage temporaire dans les situations suivantes : contrat de travail signé n'ayant pas encore pris cours, contrat de travail à durée déterminée, etc. ?

Nous abordons ici la question de la possibilité d'instaurer du chômage temporaire dans certaines situations de travail spécifiques :

- Le contrat de travail a déjà été signé mais n'a pas encore pris cours ;
- Le contrat de travail a été conclu à durée déterminée ;
- Un contrat de travail à durée déterminée a pris fin et est prolongé sans interruption.

Contrat de travail signé mais n'ayant pas encore pris cours

Le chômage temporaire consiste en un régime de suspension (totale ou partielle, selon le cas) de l'exécution du contrat de travail. Ce régime ne se conçoit dès lors que pour les travailleurs qui sont au service de l'entreprise, au moment de l'introduction du chômage temporaire.

Pour, semble-t-il, éviter des abus liés à la conclusion d'un contrat de travail dans le seul but de « faire profiter » le travailleur du régime simplifié de chômage temporaire, l'ONEm impose les conditions suivantes dans l'hypothèse d'un contrat de travail signé mais n'ayant pas encore pris cours.

Tout d'abord, précise l'administration, il est exigé que les parties soient de bonne foi, ce qui est le cas par exemple lorsque :

« Il s'agit d'un changement d'emploi et le nouveau contrat de travail a été conclu avant la crise du coronavirus mais n'a pas pu prendre cours immédiatement à ce moment-là parce que le travailleur devait encore démissionner et prester un préavis ».

Les parties ne peuvent, en effet, pas avoir conclu le contrat de travail à un moment où il était déjà établi qu'en raison de la crise du Covid-19, le début de l'exécution n'était en principe plus possible.

Lorsque le contrat de travail a été conclu après le 13 mars 2020, le chômage temporaire ne sera accepté que s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- L'entrée en service est nécessaire pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise (par exemple, en remplacement d'un travailleur qui est un chaînon indispensable pour assurer le fonctionnement de l'entreprise) ;
- Il est encore partiellement travaillé dans l'entreprise, et ce de manière régulière (par exemple, deux jours par semaine).

En aucun cas, le contrat de travail ne peut être antidaté. L'ONEm précise que des contrôles seront effectués à ce sujet.

Enfin, ajoute l'administration, l'employeur et le travailleur doivent « *conserver les pièces nécessaires qui démontrent leur bonne foi* ». Une déclaration Dimona concernant une occupation future, mais qui a été effectuée avant le 13 mars 2020, peut valoir comme preuve de la bonne foi.

Contrat de travail à durée déterminée

Le chômage temporaire peut parfaitement être instauré dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

La réglementation ne fait, en effet, aucune distinction selon la durée déterminée ou indéterminée du contrat de travail.

Prolongation d'un contrat de travail à durée déterminée

La situation envisagée ici est la suivante : les parties ont conclu un contrat de travail à durée déterminée. A l'issue de celui-ci et sans interruption, elles décident d'en conclure un nouveau.

Nous commençons par rappeler quelques principes en matière de succession de contrats de travail à durée déterminée :

- En principe, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs est interdite. Lorsque les parties concluent successivement plusieurs contrats de travail à durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée (à moins que l'employeur ne prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes) ;
- Par dérogation à ce principe, des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus, dans des conditions déterminées légalement. C'est ainsi que (notamment) :
 - Les parties peuvent conclure au maximum quatre contrats pour une durée déterminée ;
 - Chaque contrat doit être conclu pour une durée d'au moins trois mois ;
 - La durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser deux ans.

Dans ses récentes instructions, l'ONEm précise que dans le cadre légal ainsi exposé, le chômage temporaire peut être instauré pour des contrats de travail à durée déterminée successifs, lorsque :

- Un contrat de travail à durée déterminée avait déjà débuté avant le 14 mars 2020 ;
- Ce contrat prend fin après cette date et est prolongé sans interruption ;
- Il est démontré que l'intention de le prolonger était déjà présente avant l'instauration du chômage temporaire.

L'administration précise que ce principe s'applique également lorsque le contrat de travail à durée déterminée est suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée.

g. L'employeur peut-il mettre fin à un contrat de travail durant une période de chômage temporaire ? Dans l'affirmative, quelles conséquences en découlent sur le cours du préavis ?

De manière générale, tant l'employeur que le travailleur conservent le droit de mettre fin au contrat de travail durant une période de suspension de celui-ci. Ce principe trouve à s'appliquer en cas de chômage temporaire, peu importe le motif de ce dernier (raisons économiques ou force majeure).

Ceci étant, les conséquences sur le préavis notifié varient selon le régime de suspension envisagé. Nous abordons ici les hypothèses suivantes :

- Le préavis notifié (par l'employeur ou le travailleur) en période de chômage temporaire pour raisons économiques ;
- Le préavis notifié (par l'employeur ou le travailleur) en période de chômage temporaire pour force majeure.

Préavis notifié en période de chômage temporaire pour raisons économiques

La situation est différente selon que le préavis est notifié par l'employeur ou le travailleur.

Conformément à l'article 37/7, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur peut, pendant une période de suspension totale ou partielle de son contrat de travail en exécution des dispositions relatives au chômage économique, démissionner sans respecter de préavis.

Si le travailleur a (tout de même) notifié un préavis avant ou pendant une période de chômage temporaire pour raisons économiques (suspension totale ou partielle), le délai de préavis court pendant la suspension. Autrement dit, le préavis n'est pas suspendu (cf. article 37/7, § 2 de la loi du 3 juillet 1978).

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant une période de chômage temporaire pour raisons économiques (suspension totale ou partielle), le délai de préavis ne court pas pendant la suspension. Autrement dit, le préavis est suspendu (cf. article 37/7, § 2 de la loi du 3 juillet 1978).

Les règles énoncées ci-dessus s'appliquent dans les deux régimes de chômage économique : celui des ouvriers et celui des employés.

Préavis notifié en période de chômage temporaire pour force majeure

Par principe, le préavis n'est suspendu que dans les cas limitativement énumérés par la loi. Or, dans l'hypothèse du chômage temporaire pour force majeure, aucune disposition similaire à celles évoquées ci-dessus n'existait jusqu'à récemment.

Cela signifie que le préavis notifié par l'employeur ou le travailleur continuait à courir pendant la période de chômage temporaire pour force majeure. Ce préavis n'était pas suspendu. Cela avait pour conséquence qu'en cas de licenciement, le préavis continuait à courir même si le travailleur était placé en chômage temporaire « COVID-19 ». Le préavis était en quelque sorte « pris en charge » par l'assurance chômage : le travailleur ne percevait plus sa rémunération et il devait demander les allocations de chômage.

Une loi vient d'être adoptée pour corriger cette situation : la loi du 15 juin 2020 visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19.

Cette loi prévoit qu'en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, le préavis ne court pas pendant cette période de suspension.

Toutefois, le préavis continue à courir (et il n'est pas suspendu) s'il était déjà entamé avant le 1^{er} mars 2020.

La loi est entrée en vigueur le 22 juin 2020. Concrètement, cela signifie que seuls les préavis (notifiés par l'employeur) qui sont toujours en cours à cette date ou qui débiteront dans le futur seront affectés (à condition qu'ils aient été entamés après le 1^{er} mars 2020). Le cas échéant, les préavis ne cesseront de courir que pour les périodes de suspension pour force majeure se situant après l'entrée en vigueur de la loi.

Suite à un avis négatif du Conseil d'État, le législateur a donc décidé de retirer toute rétroactivité aux dispositions légales.

2. Sécurité et prévention

a. Comment les travailleurs peuvent-ils reprendre le travail dans des conditions sécurisées et saines ?

Le 23 avril 2020, a été publié le « Guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail », fruit d'une collaboration entre les partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, le « Economic Risk Management Group », le SPF Emploi et la Cellule stratégique de la ministre de l'Emploi et des experts du SPF Emploi.

Ce guide vise à aider les entreprises à reprendre progressivement leurs activités économiques après le confinement, dans des conditions suffisantes de santé et de sécurité.

Il fournit des directives aux secteurs et aux employeurs qui ont dû suspendre, au moins partiellement, leurs activités. Quant aux secteurs et aux employeurs n'ayant pas interrompu leurs activités et qui ont déjà pris eux-mêmes les mesures nécessaires, ils peuvent utiliser le guide générique comme une source d'inspiration.

Les mesures énumérées dans ce guide peuvent être complétées par des directives sectorielles et doivent être mises en œuvre par chaque employeur, en fonction de leurs spécificités.

Le Guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail peut être consulté en cliquant sur le lien suivant : [Guide générique](#).

Les entreprises et associations qui offrent des biens ou des services aux consommateurs (commerces, magasins, ...) doivent prendre les mesures de prévention en matière d'organisation du travail pour limiter la propagation du virus au sein du personnel, mais elles doivent en outre exercer leurs activités en respectant les règles minimales visant à limiter les risques de propagation du virus entre les clients, et entre les clients et le personnel, définies dans les guides et/ou protocoles adoptés au niveau des différents secteurs d'activité et publiés sur internet : par exemple le Guide générique relatif à l'ouverture des commerces pour prévenir la propagation du virus COVID-19 » (disponible ici : [Guide générique commerces](#)), le Guide relatif à l'ouverture de l'horeca pour prévenir la propagation du virus COVID-19 » (disponible ici : [Guide générique horeca](#)), mais aussi un grand nombre de protocoles en fonction du secteur d'activité (fitness, prostitution, piscines, bibliothèques, etc.).

Les guides et protocoles sont disponibles ici : [protocoles](#).

A défaut de protocole, les règles minimales suivantes doivent être respectées :

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.

Des règles minimales spécifiques s'appliquent dans le secteur horeca (distance entre les tables, limitation du nombre de personnes par table, etc.), dans les centres commerciaux, etc.

b. Qu'est-ce que la distanciation sociale ? Comment la respecter dans les entreprises ?

Mise en contexte et généralités

Depuis le 4 mai 2020, le recours au télétravail n'est plus obligatoire, mais il reste recommandé dès l'instant où la fonction s'y prête.

Si le télétravail n'est pas appliqué, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d' 1,5 mètre entre chaque personne, y compris vis-à-vis des personnes externes à l'entreprise (clients, fournisseurs, visiteurs, etc.). Si, et seulement si, ce n'est pas possible, l'employeur doit prendre les mesures de prévention appropriées pour offrir aux travailleurs et aux personnes externes un niveau de protection au moins équivalent.

Les entreprises des secteurs cruciaux et les services essentiels doivent, quant à eux, mettre en œuvre, « dans la mesure du possible », le système de télétravail à domicile et les règles de distanciation sociale, y compris vis-à-vis du public extérieur à l'entreprise.

Notion de distanciation sociale

D'après le Guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, le fait de garder ses distances, c'est-à-dire éviter tout contact avec d'autres personnes à moins de 1,5 mètre, reste le meilleur moyen de limiter la propagation du COVID-19. Il faut donc garantir une distance de 1,5 mètre autant que possible et interdire les rassemblements. Si l'organisation du travail ne le permet pas malgré d'autres mesures supplémentaires, il faut essayer de se rapprocher le plus possible de la marge de 1,5 mètre.

Pour assurer le respect maximal de la distanciation, l'employeur est invité à utiliser des marquages, des rubans ou des barrières physiques pour délimiter des zones ou des lieux ou marquer au sol la distance à respecter. Ces principes s'appliquent à tous les lieux de l'entreprise et à tous les autres aspects du travail.

Le Guide générique donne une série d'exemples qui peuvent illustrer les principes de distanciation sociale.

c. Que faire lorsqu'un travailleur déclare qu'il est infecté par le COVID-19 ?

Lorsqu'un travailleur ne peut plus effectuer son travail en raison de signes d'infection du COVID-19, il doit contacter son médecin traitant.

Les règles ordinaires en matière d'incapacité de travail s'appliquent, parmi lesquelles :

- Sauf cas de force majeure, le travailleur a l'obligation d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Si une CCT ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut, si l'employeur l'y invite, le travailleur doit produire un certificat médical justifiant son incapacité de travail ;
- Le travailleur en incapacité de travail aura, en principe, droit pendant une certaine période (généralement un mois) à la rémunération garantie à charge de son employeur. Il bénéficiera ensuite des indemnités à charge de sa mutuelle.

d. De manière générale, quelles sont les obligations de l'employeur en matière de contrôle de la santé et de la sécurité des travailleurs ?

L'employeur a une obligation générale de 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. Il doit prendre les mesures nécessaires visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ce qui recouvre notamment la protection de leur

santé au travail. Pour déterminer si l'employeur a rempli ses obligations, il faut nécessairement tenir compte de son activité, des moyens matériels et techniques auxquels il peut raisonnablement recourir, et du contexte actuel tout à fait exceptionnel.

L'employeur doit, en tous les cas, respecter les mesures de restriction actuelles en ce qui concerne la « possibilité d'ouvrir », la limitation du nombre de clients présents et l'organisation du travail.

L'employeur doit respecter les principes suivants :

- Le télétravail est recommandé ;
- Si le télétravail n'est pas appliqué, les entreprises et les associations non essentielles doivent mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées pour garantir, en priorité, le respect maximal des règles de distanciation sociale, en maintenant une distance d'1,5m entre chaque personne et/ou en prenant les mesures appropriées pour garantir le respect de cette distanciation sociale (marquages au sol, couloirs, mise en place de sens de circulation, limitation du nombre de personnes présentes en même temps dans un même lieu, etc.) ;
- Si ce n'est pas possible de garantir le respect de la distanciation sociale, l'entreprise doit prendre les mesures de prévention appropriées pour offrir un niveau de protection au moins équivalent ;
- Les mesures de prévention appropriées sont définies par le guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, complété par les directives au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise et/ou d'autres mesures appropriées ; Les entreprises ou associations offrant des biens ou des services aux consommateurs doivent en outre respecter des règles minimales visant à limiter la propagation du virus dans le cadre des interactions avec la clientèle, définies par l'arrêté ministériel lui-même, dans des guides génériques spécifiques ou dans des protocoles propres au secteur d'activité ;
- Les mesures collectives (marquages, limitation du nombre de personnes dans les locaux, etc.) ont toujours la priorité sur les mesures individuelles.

Le télétravail est également recommandé dans les entreprises des secteurs cruciaux et dans les services essentiels. Si le télétravail n'est pas appliqué, elles doivent prendre les mesures de prévention décrites ci-dessus « afin de mettre en œuvre les règles de distanciation sociale dans la mesure du possible ».

Il incombe à toute personne présente dans l'entreprise (l'employeur, les travailleurs et les tiers) de se conformer aux mesures de prévention. De manière générale, le travailleur est tenu de veiller, autant que faire se peut, à sa propre sécurité et santé et à celle des autres personnes concernées (dont ses collègues de travail), et ce conformément à sa formation et aux instructions de l'employeur.

e. L'employeur peut-il interdire à un travailleur de se présenter sur son lieu de travail, lorsqu'il a des raisons légitimes de craindre que ce travailleur est infecté ?

Dans le cadre de son obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs, si l'employeur a des raisons légitimes de craindre qu'un travailleur est infecté et que cela présente un risque pour la santé du travailleur (parce qu'en travaillant, il risque d'aggraver son état de santé) ou pour celle des autres travailleurs (parce qu'il y a un risque de contagion), il peut l'inviter à quitter le lieu de travail et à consulter son médecin traitant.

En rigueur de principe, l'employeur ne peut cependant pas l'y contraindre, et il ne peut pas exiger du travailleur qu'il lui remette une attestation médicale certifiant qu'il est capable de travailler et qu'il n'est pas infecté (par exemple, parce que le travailleur présente des signes d'infection ou parce qu'il revient d'une zone à risque). L'employeur peut faire contrôler la réalité d'une incapacité de travail, mais il ne peut contrôler la capacité à travailler.

Dans le contexte actuel, compte tenu du risque très élevé de contagion de la maladie et de l'intérêt de santé publique, il nous semble que l'employeur pourrait en venir à refuser au travailleur de poursuivre le travail s'il présente des symptômes manifestes de la maladie, tant qu'il n'aura pas consulté son médecin traitant. L'employeur veillera à conserver des preuves, comme des témoignages de collègues.

Compte tenu également des circonstances exceptionnelles que nous vivons, du degré de contagion de la maladie et des risques pour l'ensemble des travailleurs, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a considéré au début de la crise sanitaire qu'un employeur pouvait procéder lui-même à un examen de la température corporelle d'un travailleur à l'entrée de l'entreprise, malgré le caractère très intrusif d'une telle mesure. Le SPF a depuis lors supprimé cette position de son site internet et il nous semble qu'il est très délicat pour l'employeur de procéder à un tel test, qui pourrait être considéré comme un examen médical (en principe seul le conseiller en prévention-médecin du travail peut procéder à un examen médical).

Si un employeur venait néanmoins à procéder à ce type de test (pour vérifier la température corporelle du travailleur et, en cas de dépassement de 37,5°, le renvoyer vers son médecin traitant), il nous semble qu'il ne pourrait le faire qu'à condition de respecter plusieurs limites importantes :

- Les données recueillies ne pourraient pas être conservées sur un quelconque fichier ou support (pour éviter le traitement de données à caractère personnel) ;
- Le travailleur devrait garder la liberté de se soumettre ou non à ce contrôle ;
- 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.

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](#)).

f. Quelles mesures de prévention l'employeur doit-il mettre en œuvre en termes d'organisation du travail ?

L'employeur doit toujours veiller à prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnables pour limiter le risque de propagation du coronavirus sur le lieu de travail.

Un guide pratique de bonnes conduites (« guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail ») a été rédigé par les partenaires sociaux, en collaboration avec les autorités, pour donner des indications précises et pratiques à l'attention des entreprises qui ont dû suspendre (partiellement) leur activité, en vue de préparer une reprise sûre.

Toutes les entreprises, dans lesquelles le télétravail n'est pas appliqué, doivent adopter en temps utiles les mesures de prévention définies dans ce guide, complété par des directives au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Les entreprises des secteurs cruciaux et essentiels doivent également les prendre, afin de mettre en œuvre les règles de distanciation sociale dans la mesure du possible.

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 avec d'autres mesures de prévention et qu'ils soient portés et enlevés correctement.

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

Vis-à-vis des personnes externes (visiteurs, clients, fournisseurs, parents, etc.), l'employeur doit veiller à garantir les mêmes principes : respect de la distanciation sociale, limitation des contacts et mise en place d'équipements de protection : étalement des visites et livraisons, accueil des visiteurs dans une salle séparée, installation de cloisons, équipement pour se laver ou désinfecter les mains, nettoyage des équipements utilisés par les visiteurs (comme les terminaux de paiement), etc. L'employeur doit informer les tiers sur les mesures de prévention en vigueur, par exemple en affichant les règles applicables à l'endroit par lequel ils accèdent à l'entreprise ou en leur adressant, si possible, à l'avance les règles qu'ils devront respecter pour y accéder.

Les entreprises et les associations qui offrent des biens ou des services aux consommateurs doivent en outre respecter les règles minimales qui encadrent l'exercice de leurs activités, définies dans l'arrêté ministériel lui-même, dans un guide générique ou dans un protocole propre au secteur d'activité.

g. Après une période d'incapacité de travail ou lors de la reprise des activités après la fin des mesures de restriction, l'employeur peut-il contraindre le travailleur à se soumettre à un examen de santé ?

En règle, l'employeur ne peut pas contraindre un travailleur à se soumettre à un examen médical avant une reprise du travail, que ce soit auprès du conseiller en prévention-médecin du travail ou auprès d'un autre médecin, même si elle fait suite à une période d'incapacité de travail.

Le travailleur doit se soumettre à un examen de reprise du travail auprès du conseiller en prévention-médecin du travail uniquement s'il est soumis à la surveillance de santé obligatoire (c'est-à-dire principalement s'il est occupé à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou à une activité à risque défini).

L'employeur doit cependant avertir le conseiller en prévention-médecin du travail lorsqu'un travailleur se plaint de malaises ou de signes d'affection qui peuvent être attribués à ses conditions de travail, lorsque l'état de santé d'un travailleur augmente incontestablement les risques liés au poste de travail ou encore lorsqu'un travailleur a subi une incapacité de travail de quatre semaines ou plus. Le conseiller en prévention-médecin du travail juge en toute indépendance si le travailleur doit être soumis à une évaluation de santé et si des mesures peuvent être prises en vue d'adapter les conditions de travail.

L'employeur est également tenu de veiller à la santé de ses travailleurs. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnables pour limiter les risques de contamination sur le lieu de travail. Il peut prendre contact avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour définir les mesures de prévention à prendre : distanciation sociale, équipements de protection individuelle, etc.

L'employeur pourrait envisager de procéder à des contrôles de la température corporelle des travailleurs à l'entrée de l'entreprise, aux conditions indiquées sous la question « Un travailleur peut-il être interdit de se présenter sur son lieu de travail, lorsque l'employeur a des raisons légitimes de craindre qu'il est infecté ? ».

3. Organisation du travail

a. Qu'est-ce que le « congé parental corona » ?

Le 14 mai 2020, a été publié l'arrêté royal n° 23 qui instaure un « congé parental corona ».

Le congé parental corona vient s'ajouter au congé parental classique et permet, au cours de la période allant du 1er mai au 30 septembre 2020, de réduire, voire de suspendre, temporairement les prestations de travail en vue de garder les jeunes enfants.

Conditions

Les conditions suivantes doivent être remplies pour pouvoir bénéficier de ce congé parental :

- L'employeur doit donner son accord ;
- Le travailleur doit être lié par un contrat de travail avec l'employeur depuis au moins 1 mois ;
- L'enfant doit être âgé de moins de 12 ans (ou 21 ans si l'enfant est handicapé ; il n'y a en revanche pas de limite d'âge si l'enfant ou l'adulte handicapé bénéficie d'un service ou d'un traitement en milieu hospitalier ou hors milieu hospitalier) ;
- Tant les parents biologiques que les parents adoptifs et d'accueil sont éligibles à ce congé.

Modalités et avantages

En principe, le congé parental corona permet uniquement de réduire les prestations de travail de 20 % ou 50 % du temps de travail normal.

Le travailleur occupé à temps partiel doit être occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps d'une occupation à temps plein et il ne peut bénéficier que d'une réduction de 50 % (la réduction de 20 % est réservée aux travailleurs à temps plein).

En revanche, 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 $\frac{3}{4}$ temps pour bénéficier du congé.

Le congé peut être pris soit pour toute la durée de la mesure, soit en mois ou en semaines, consécutivement ou non.

Le travailleur qui fait usage de ce congé bénéficie d'indemnités d'interruption (augmentées de 25 % par rapport aux allocations octroyées en cas de congé parental ordinaire, ou de 50 % si l'enfant est handicapé ou si le parent est isolé) à charge de l'ONEm.

Procédure

L'employé qui souhaite recourir à ce congé doit entreprendre les démarches suivantes :

- Le travailleur doit solliciter le congé auprès de son employeur 3 jours ouvrables à l'avance, une période plus courte pouvant toutefois être convenue de commun accord ;
- Le travailleur doit ensuite introduire une demande en ligne auprès de l'ONEm.

Conséquences sur le congé parental ordinaire

Le congé parental corona vient s'ajouter au congé parental ordinaire ; il n'est pas déduit du crédit de ce dernier.

Les travailleurs qui bénéficient actuellement d'un congé parental peuvent également recourir au congé parental corona, avec l'accord de leur employeur. Il leur suffit de suspendre le congé parental ordinaire et de demander le congé parental corona,

moyennant éventuellement une modification de la fraction de réduction des prestations (par exemple : passage d'un congé parental ordinaire d'1/5 à un congé parental corona d'1/2).

Durée de la mesure

La mesure est prévue pour la période du 1^{er} mai au 30 septembre 2020.

L'octroi du congé parental corona et des allocations à charge de l'ONEm peut donc rétroagir (si le travailleur le demande, et avec l'accord de l'employeur) pour les périodes durant lesquelles le travailleur a été absent depuis le 1^{er} mai 2020 pour garder ses enfants, si les conditions sont remplies.

Autres conditions

Pour le reste, le droit au congé parental corona est soumis aux mêmes conditions que celles applicables au congé parental ordinaire. Par exemple :

- Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du moment où il demande à bénéficier de ce congé. L'employeur ne peut pas mettre fin au contrat pour ce motif ;
- Si le travailleur a plusieurs employeurs, il peut bénéficier du congé parental corona à condition que l'addition des heures prestées chez les deux employeurs corresponde au moins à $\frac{3}{4}$ d'un temps plein (pour bénéficier d'une réduction de 50 %). Chaque employeur devra compléter un formulaire précisant le volume d'heures prestées pour son compte. Le travailleur peut répartir la réduction de ses prestations chez ses deux employeurs ou réduire ses prestations chez un seul d'entre eux. Dans tous les cas, il doit avoir l'accord de l'employeur ou des employeurs concernés.

b. Est-il exact que le télétravail occasionnel n'est soumis à aucune condition de forme ?

Contrairement au télétravail structurel, il n'existe en effet aucune obligation de formaliser le télétravail occasionnel.

Cependant, nous recommandons de communiquer au moins les directives suivantes aux travailleurs :

- La possibilité du télétravail occasionnel « généralisé » est temporaire, au vu de la situation exceptionnelle. L'employeur peut, en tout temps, assouplir ou renforcer cette possibilité, en fonction d'évolutions ultérieures ;
- Un travailleur doit préalablement informer son supérieur direct et le service des ressources humaines, pour chaque jour pour lequel il souhaite bénéficier du télétravail. L'employeur a le droit de refuser cette possibilité ;
- Il est rappelé aux travailleurs que durant le télétravail, ils doivent continuer à exécuter normalement leur fonction. A cette fin, l'employeur peut demander aux travailleurs concernés d'être joignables durant les heures normales de travail ;
- En outre, les travailleurs doivent veiller eux-mêmes à ce que les mesures (techniques) nécessaires soient prises, de manière à pouvoir effectuer correctement leur travail.

c. L'employeur peut-il faire prester des heures supplémentaires en vue de pallier les conséquences liées à la crise du Covid-19 ?

Il est, en principe, interdit de faire prester des heures supplémentaires, à moins de pouvoir s'appuyer sur une exception légale.

Le Contrôle des lois sociales a récemment confirmé que l'exception de « travaux exécutés dans l'entreprise en vue de faire face à un accident survenu ou imminent » (article 26, § 1, 1^o de la loi sur le travail) peut, dans certaines hypothèses, être invoquée en vue de faire prester des heures supplémentaires durant la crise sanitaire actuelle.

Cela signifie qu'un employeur peut faire usage des règles d'exception prévues par cette disposition, en vue de l'organisation du travail ayant un **lien direct avec l'actuelle situation de force majeure**.

Il doit s'agir de mesures organisationnelles qui sont effectivement nécessaires :

- Soit pour faire face aux conséquences immédiates de la pandémie, qui constitue « l'accident survenu ». C'est le cas, par exemple, lorsqu'une partie du personnel infirmier d'un hôpital tombe malade, contraignant les autres membres du personnel à travailler plus longtemps ;
- Soit pour répondre aux besoins immédiats qui en découlent, c'est-à-dire « l'accident imminent ». C'est le cas, par exemple, lorsqu'il n'est pas possible de respecter les règles en matière de distanciation sociale, sans modifier l'organisation du travail. Ainsi, un petit groupe de personnes peut travailler plus longtemps chaque jour, ou effectuer des prestations dominicales.

Lorsque les limites maximales de la durée du travail sont dépassées, des sursalaires doivent bien entendu être payés. En revanche, ces heures supplémentaires ne doivent pas être compensées par l'octroi de repos compensatoires par la suite : elles doivent être payées directement au cours du mois concerné. Ces heures supplémentaires ne sont pas non plus prises en compte dans le calcul du respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail au cours de la période de référence.

Cette exception ne peut donc pas être invoquée pour des raisons purement économiques, comme par exemple pour faire face à un afflux de travail. D'autres dispositions légales peuvent alors être invoquées, telles que les articles 25, 25bis ou 26, § 1, 3° de la loi relative au travail.

Le Contrôle des lois sociales doit être informé du nombre d'heures supplémentaires, du nombre de travailleurs concernés et de la raison des heures supplémentaires dans les trois jours ouvrables qui suivent le dépassement des limites du temps de travail.

d. L'employeur peut-il mettre des travailleurs à la disposition d'une autre entreprise dans le cadre de la crise du coronavirus ?

Il est en principe interdit de mettre des travailleurs à la disposition d'un autre 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.

Deux mécanismes peuvent être cités :

- Durant la période allant du 1^{er} avril au 30 juin 2020, un employeur peut 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. Les conditions et la durée de la période de 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.
- 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 ; qu'elle fasse l'objet, avant le début de la mise à disposition, d'une convention écrite conclue entre l'employeur, l'utilisateur et le travailleur, précisant les conditions et la durée de la mise à disposition ; et que l'utilisateur en avise le Contrôle des lois sociales au moins 24 heures à l'avance.

Dans les deux cas,

- 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 au sein de l'entreprise de 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 ;
- L'utilisateur doit veiller au respect de la législation applicable au lieu de travail, notamment concernant la durée du travail, le repos du dimanche, le travail de nuit, le contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel, etc.

e. Comment l'employeur peut-il organiser différemment le travail dans l'entreprise afin que, entre autres, les règles de distance sociale soient respectées ?

Pour de nombreuses entreprises, il n'est pas possible de réunir tout le monde sur le lieu de travail au même moment, sous peine d'enfreindre les règles relatives de distanciation sociale.

L'employeur peut, dans ce cas, envisager d'organiser le travail différemment afin de créer un espace physique supplémentaire pour les travailleurs. Nous vous suggérons ci-dessous deux options à cet égard.

Option 1 – Travail en équipes successives

L'employeur peut, tout d'abord, instaurer un système d'équipes successives dans lequel les travailleurs sont temporairement répartis deux équipes : une première équipe de début de journée et une seconde de fin de journée. A cet égard, nous attirons votre attention sur les possibilités et contraintes suivantes :

- Pour qu'il s'agisse de travail en équipes successives, chaque équipe doit être composée d'un nombre similaire de travailleurs, ceux-ci devant être au moins deux. Les équipes doivent se succéder et le travail effectué doit être plus ou moins identique. Lors du changement d'équipes, les règles de distanciation sociales doivent bien entendu être respectées.
- Les horaires applicables et la façon dont les équipes sont alternées doivent être mentionnés dans le règlement de travail. Si ce n'est pas encore le cas, la procédure habituelle de modification du règlement de travail doit être suivie. Si des périodes de travail sont instaurées avant 5h ou après minuit, une procédure particulière doit également être respectée.
- Il peut être travaillé jusque 11 heures par jour. Après 6 heures de travail maximum, une pause doit être accordée. Aucun sursalaire n'est dû pour les prestations effectuées dans le cadre des horaires de travail en équipes successives, même lorsque des prestations sont effectuées au-delà de 9 heures par jour ou 40 heures par semaine.
- Le travail en équipes successives ne peut être effectué le dimanche que dans une mesure limitée, en particulier pour assurer la transition avec les équipes de nuit qui commencent la nuit du samedi ou du dimanche. Afin de permettre une meilleure répartition des travailleurs, il est toutefois possible de faire effectuer des prestations le samedi.

En ce qui concerne la procédure de modification du règlement de travail, le SPF Emploi a confirmé que la crise sanitaire du Covid-19 ne permettait pas d'y déroger :

- Pour les sociétés sans conseil d'entreprise, qui affichent les propositions de modifications de manière traditionnelle, la modification du règlement de travail et la procédure de 15 jours comportant l'enregistrement ne commenceront que si les travailleurs sont de retour dans l'entreprise ;
- Si les travailleurs sont informés des propositions de modifications au règlement de travail par l'intranet et s'ils peuvent faire part de leurs observations par ce biais, la procédure de modification du règlement de travail peut être lancée immédiatement.

Option 2 – Des journées de travail plus longues mais moins nombreuses

Lorsqu'il n'est pas possible de modifier le règlement de travail à court terme, l'employeur peut également répartir le nombre de travailleurs sur le lieu de travail en leur faisant effectuer moins de journées de travail, mais comportant plus de prestations. L'employeur pourrait ainsi, par exemple, faire travailler le personnel dans un régime de 6 jours par semaine, chaque jour comportant 11 heures de prestations.

Étant donné que des prestations sont effectuées en dehors de l'horaire de travail convenu, du sursalaire sera dû pour les prestations exécutées au-delà de 9 heures par jour et/ou de 40 heures par semaine (ou une limite inférieure prévue par CCT).

A cet égard, les fondements les plus évidents pour faire effectuer des heures supplémentaires sont les suivants :

- Heures supplémentaires volontaires (article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail). Chaque travailleur doit y consentir individuellement par le biais d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant est valable 6 mois (prolongeable) et permet d'effectuer jusqu'à 120 heures supplémentaires par an. A noter qu'un contingent de 100 heures volontaires additionnelles a été ajouté à ce quota de 120 heures, qui peuvent être prestées du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020 chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux ou essentiels (voy. le point j. ci-dessous).
- Surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi du 16 mars 1971). Cette dérogation nécessite l'accord préalable de la délégation syndicale et du Contrôle des lois sociales.
- Accident survenu ou imminent (article 26, § 1er, 1° de la loi du 16 mars 1971). Le Contrôle des lois sociales a adopté une position à ce sujet, dans le contexte de la crise sanitaire du Covid-19. Pour plus d'informations à ce sujet, nous vous renvoyons à la section de cette Guide pratique qui y est consacrée.

Dans ces deux options, la flexibilité et le coût constituent des contreparties réciproques :

- Dans le cadre de l'option 1, aucun sursalaire devra être payé aux travailleurs, à condition toutefois que les horaires soient fixés à l'avance et que toute la procédure de modification du règlement de travail soit respectée ;
- Dans le cadre de l'option 2, au contraire, du sursalaire sera dû mais les adaptations sont relativement faciles à mettre en œuvre.

f. Un travailleur peut-il lui-même décider d'être placé en quarantaine ou de rester chez lui ?

Si un travailleur est apte au travail mais qu'il est dans l'impossibilité d'effectuer son travail en raison d'une mise en quarantaine, l'exécution du contrat est suspendue pour force majeure. Le travailleur peut bénéficier des allocations de chômage temporaire.

Il peut s'agir par exemple de l'hypothèse où le travailleur a été en contact avec une personne infectée ou lorsque le travailleur présente une santé fragile et que le risque en cas de contamination serait trop grand pour lui.

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. L'employeur pourrait, à notre sens, proposer une alternative au travailleur (télétravail, affectation à des fonctions présentant un risque moins élevé), mais il faudra l'accord du travailleur.

En dehors de ces cas, un travailleur 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 (par exemple, pour garder ses enfants). L'employeur et le travailleur peuvent toutefois envisager ensemble l'une des solutions suivantes :

- Le travailleur prend des congés payés, moyennant l'accord de son employeur ;
- Le travailleur est autorisé à rester chez lui, sans maintien de sa rémunération. Il est conseillé de constater cet accord par écrit ;

- Le travailleur peut effectuer son travail à domicile ;
- Le travailleur prend un « congé familial », non rémunéré, en concertation avec son employeur.

g. En situation de pénurie de certains travailleurs, l'employeur peut-il réaffecter son personnel à d'autres tâches ?

Certains employeurs, notamment dans des secteurs clefs (hôpitaux, soins), peuvent être confrontés à une pénurie de main d'œuvre pour certaines fonctions, tandis que d'autres fonctions deviennent moins cruciales. Dans ce cas, l'employeur pourrait avoir besoin de ces travailleurs moins occupés pour assister dans les tâches de première importance. Peut-il les y contraindre, à défaut d'accord ?

De manière générale, seuls les pouvoirs publics (ministre, Bourgmestre, chef de zone de police) peuvent recourir aux mécanismes classiques de « réquisition » proprement dit, de manière exceptionnelle pour pallier l'insuffisance des services publics. Le Gouvernement avait adopté un arrêté royal (n° 16) qui instaurait un mécanisme de réquisition des professionnels de soins de santé en cas de pénurie de personnel dans un lieu où des soins de santé sont dispensés. Devant l'opposition des syndicats et des travailleurs concernés, cet arrêté royal a été retiré.

L'employeur, lui, doit recourir aux procédures habituelles de mobilisation des membres de son personnel, de préférence sur base volontaire et, subsidiaire, en réaffectant d'autorité les travailleurs à d'autres fonctions. Dans ce cas, l'employeur vérifiera d'abord si le contrat de travail prévoit une certaine flexibilité dans l'exercice de la fonction. A défaut, son ius variandi devrait lui permettre d'affecter temporairement le travailleur à des fonctions cruciales, à condition que celles-ci soient en ligne avec les capacités physiques et intellectuelles du travailleur, sans modification (trop) importante de son horaire et moyennant le maintien de sa rémunération. Il n'existe pas encore de jurisprudence dans des situations telles que celle que nous connaissons, mais nous pensons que le travailleur qui refuserait une telle réaffectation temporaire et raisonnable, commettrait probablement un abus de droit : les avantages qu'il tirerait de ce refus seraient disproportionnés par rapport aux inconvénients subis par l'employeur, voire la collectivité, dans le cas d'un hôpital par exemple.

h. Le travailleur peut-il prester des heures supplémentaires volontaires dans le cadre de la crise du coronavirus ?

Le travailleur qui le souhaite peut prester des heures supplémentaires volontaires, à condition que l'employeur en ait fait l'offre et que le travailleur ait marqué son accord par écrit avant de les effectuer (par exemple par mail). L'accord du travailleur vaut pour une période de 6 mois.

Il n'y a pas besoin d'un motif juridique particulier pour pouvoir faire prester des heures supplémentaires volontaires et dépasser, dans ce cadre, les limites en matière de temps de travail (contrairement aux heures supplémentaires « classiques » réalisées en cas de surcroît extraordinaire de travail, d'accident survenu ou imminent, etc.).

Dans le cadre de ce système, il faut en tous les cas respecter les limites maximales de 11h/jour et de 50h/semaine, sauf si des dispositions spécifiques permettent d'y déroger.

Les heures supplémentaires volontaires ont les caractéristiques suivantes :

- Elles peuvent être prestées en dehors de l'horaire normal de travail ;
- Elles ne donnent, en principe, pas droit à des repos compensatoires ;
- Elles doivent évidemment être rémunérées et elles donnent droit à un sursalaire de 50 % (ou de 100 % si elles ont été prestées un dimanche ou un jour férié) si elles entraînent un dépassement de la limite de 9h/jour ou de la limite de 40h/semaine (ou une limite inférieure prévue par une CCT).

Des heures supplémentaires volontaires ne peuvent être prestées un dimanche, un jour férié ou durant la nuit, qu'à condition qu'une disposition autorise de déroger à l'interdiction de travailler durant ces périodes.

En principe, la loi prévoit que le nombre d'heures supplémentaires volontaires est plafonné à 100 heures par année civile (« contingent de base »). Dans le secteur privé, ce plafond a été porté à 120 heures par la CCT n° 129. Une CCT sectorielle peut augmenter ce plafond jusqu'à 360 heures. Dans les établissements publics tombant dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le contingent de base reste de 100.

Dans le contexte de l'épidémie du COVID-19, pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2020, la limite de 100 heures prévue par la loi est portée à 220 heures chez les employeurs relevant d'un des secteurs cruciaux ou essentiels (soit un contingent de 100 ou 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, selon que la CCT n° 129 s'applique ou non).

Le contingent additionnel peut être utilisé avant que le contingent de base ne soit épuisé.

Comme pour le contingent de base, les heures supplémentaires additionnelles doivent être rémunérées et elles ne doivent pas être récupérées.

En revanche, elles ne donnent pas droit à un sursalaire.

Une loi (du 29 mai 2020) et un arrêté royal (du 5 juin 2020) ont été adoptés en vue d'exonérer d'impôt et de cotisations sociales la rémunération relative à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020 chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux ou essentiels en application de la mesure décrite ci-dessus. Il est donc important que l'employeur et le travailleur ait précisé, dans l'accord écrit, que les heures supplémentaires sont exécutées dans le cadre du contingent additionnel. Si des retenues ont été faites indûment (par exemple, en termes de cotisations sociales personnelles du travailleur), l'employeur doit recalculer la rémunération et lui restituer les cotisations indûment retenues.

4. Rémunération

a. L'employeur peut-il octroyer des chèques-repas aux travailleurs pendant une période de chômage temporaire ou de dispense de prestations ?

Il n'existe pas, à proprement parler, d'interdiction d'octroyer des chèques-repas à des travailleurs qui n'effectuent pas de prestations de travail, suite à une suspension de leur contrat de travail. C'est ainsi que des travailleurs en période de chômage temporaire ou de dispense de prestations pourraient se voir octroyer des chèques-repas.

Toutefois, cet octroi pendant des jours au cours desquels aucune prestation de travail n'est effectuée aura des conséquences quant au traitement social des chèques-repas. En effet, l'une des conditions d'exonération aux cotisations sociales des chèques-repas est que ceux-ci doivent être accordés pour les jours au cours desquels des prestations de travail effectives sont fournies. A défaut de remplir cette condition, des cotisations sont dues sur l'avantage en question.

Par conséquent, comme l'a précisé récemment l'ONSS, lorsque des chèques-repas sont octroyés pour des jours de chômage temporaire, ou pour des jours de dispense de prestations, des cotisations sociales sont dues sur la part patronale de ces chèques-repas. Précisons qu'aucune cotisation n'est due sur l'intervention du travailleur.

Dans ses instructions, l'ONSS apporte également la confirmation suivante. Les travailleurs qui fournissent des prestations effectives de travail dans le cadre du télétravail conservent, quant à eux, le droit aux chèques-repas exonérés de cotisations sociales.

b. La durée de validité des chèques-repas, des éco-chèques, des chèques-cadeaux et des chèques sport/culture est-elle prolongée dans le cadre de la crise sanitaire actuelle ?

Nous rappelons d'abord que les chèques-repas, les éco-chèques, les chèques-cadeaux et les chèques sport/culture constituent, en principe, de la rémunération passible de cotisations sociales et d'impôts, sauf s'ils satisfont à plusieurs conditions.

Parmi ces conditions, figure celle de la durée de validité ; tous ces chèques doivent avoir une durée de validité limitée dans le temps. Plus précisément :

- Les chèques-repas électronique sont valables 12 mois à compter du moment où ils sont placés sur le compte chèques-repas du travailleur ;
- Les éco-chèques sont valables 24 mois, à partir de leur mise à disposition du travailleur ou de leur placement sur le compte éco-chèques de celui-ci, selon qu'il s'agit d'éco-chèques sur support papier ou électroniques ;
- Les chèques sport/culture sont valables 15 mois, du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante ;
- Les chèques-cadeaux sont, conformément à une circulaire fiscale, valables pendant un an maximum.

Durant la crise sanitaire, la plupart des commerces et magasins ont été fermés, empêchant les travailleurs d'utiliser leurs chèques. C'est pourquoi le Gouvernement a pris les mesures suivantes :

- La durée de validité des titres-repas électroniques expirant en mars, avril, mai et juin 2020 est prolongée de 6 mois ;
- La durée de validité des chèques-cadeaux expirant en mars, avril, mai et juin 2020 est prolongée de 6 mois ;
- La durée de validité des éco-chèques expirant en mars, avril, mai et juin 2020 est prolongée de 6 mois ;
- La durée de validité des chèques sport/culture dont la date d'échéance est le 30 septembre 2020, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

La prolongation de 6 mois de la validité des chèques pourra encore être augmentée par le ministre dans le futur.

La mesure soutiendra le pouvoir d'achat des travailleurs et soutiendra la consommation en faveur des commerces et magasins.

c. L'employeur doit-il continuer à payer un travailleur qui ne présente aucun symptôme de la maladie mais qui est placé en quarantaine ou qui se trouve dans l'impossibilité d'exécuter ses fonctions ?

Il peut arriver que le travailleur soit temporairement empêché d'effectuer le travail convenu, non pas parce qu'il est incapable de travailler en raison de la maladie, mais parce que :

- il est infecté mais asymptomatique. Même s'il ne présente pas de symptômes de la maladie, il ne peut pas continuer à être en contact avec d'autres personnes ;
- il a été en contact avec une personne infectée ou revient d'une zone à risque ;
- il présente une santé fragile et le risque en cas de contamination sur le lieu de travail serait trop grand pour lui ;
- il est retenu à l'étranger en raison d'une suppression de vol ;
- etc.

Dans ces hypothèses, le travailleur n'est pas, à proprement parler, dans l'incapacité d'effectuer son travail pour cause « de maladie ou d'accident ». Il ne pourra donc prétendre à la rémunération garantie à charge de son employeur.

Ceci étant, ce travailleur ne peut pas exécuter ses fonctions dans les conditions habituelles, pour des circonstances indépendantes de sa volonté.

L'employeur peut tenter de trouver une solution pour continuer à occuper le travailleur sans risque (par exemple, en recourant au télétravail, au besoin en lui confiant d'autres tâches compatibles avec le télétravail). A défaut, l'exécution du contrat de travail sera suspendue, et le travailleur pourra solliciter les allocations de chômage temporaire pour force majeure. Le travailleur doit en informer immédiatement son employeur. Sinon, il pourra être considéré en absence injustifiée.

Lorsque l'impossibilité d'effectuer le travail est due à une mise en quarantaine décidée par le médecin traitant, le travailleur doit produire, à la demande de l'employeur, un certificat médical confirmant la quarantaine, établi conformément au modèle annexé à l'arrêté royal n° 37.

Le SPF Emploi précise cependant que, pour bénéficier des allocations de chômage temporaire pour force majeure, la suspension doit être due à une cause légitime. Si le travailleur est mis en quarantaine à la suite d'un voyage en zone rouge (interdit), l'employeur pourra considérer que le contrat est suspendu, mais le travailleur n'aura en principe pas droit aux allocations de chômage temporaire (voy. [le Q&A du SPF Emploi](#)).

d. L'employeur doit-il payer la rémunération afférente aux jours fériés coïncidant avec un jour de chômage temporaire ?

En période de chômage temporaire, se pose la question de savoir si l'employeur doit verser aux travailleurs la rémunération afférente au(x) jour(s) férié(s) coïncidant avec un jour de chômage.

Une distinction doit être faite entre :

- D'une part, le chômage temporaire pour raisons économiques des ouvriers ;
- D'autre part, le chômage temporaire pour raisons économiques des employés et le chômage temporaire pour force majeure.

Chômage temporaire pour raisons économiques des ouvriers

L'employeur est, en principe, tenu de payer la rémunération normale pour chaque jour férié coïncidant avec un jour de chômage temporaire.

Pour un certain nombre de jours fériés par an, l'employeur est toutefois dispensé de payer la rémunération brute, et n'est tenu qu'au paiement de la rémunération imposable (brut – cotisations personnelles de sécurité sociale).

Nous n'entrons pas dans les détails quant au calcul du nombre de jours fériés concernés.

Chômage temporaire pour raisons économiques des employés et chômage temporaire pour force majeure

Les règles sont sensiblement différentes dans ces deux régimes de chômage temporaire.

En effet, la rémunération n'est due ici que pour les (éventuels) jours fériés situés dans les 14 jours suivant le début de la suspension du contrat de travail.

Pour déterminer cette période de 14 jours, l'ONem et le SPF Emploi considèrent que le contrat de travail n'est suspendu que pour les jours au cours desquels il n'y a effectivement pas de prestations de travail suite à l'événement concerné.

Lorsque des jours de travail alternent avec des jours de chômage, la suspension commence à courir à partir d'un jour de chômage et prend fin à chaque reprise du travail ou à chaque suspension pour un autre motif. En d'autres termes, chaque période de travail interrompt le délai de 14 jours, et un nouveau délai de 14 jours démarre lorsque le travailleur se trouve à nouveau en chômage temporaire.

Nous illustrons cette situation par un exemple :

Si un travailleur est mis en chômage temporaire les lundis, mardis, jeudis et vendredis, et s'il continue à travailler uniquement le mercredi, un nouveau délai de 14 jours démarre tous les jeudis (début de chaque nouvelle période de suspension).

e. L'employeur doit-il / peut-il payer aux travailleurs un complément aux allocations de chômage temporaire ?

Dans le cadre du régime chômage temporaire pour raisons économiques (employés), l'employeur est obligé de verser un complément aux allocations de chômage pour chaque jour non travaillé. Le montant est soit prévu dans une CCT sectorielle soit, à défaut, fixé dans une CCT d'entreprise (2 EUR par jour minimum) ou un plan d'entreprise (5 EUR par jour minimum). Ce complément n'est pas soumis aux cotisations ONSS, mais bien au précompte fiscal.

Dans le cadre du régime de chômage pour force majeure, il n'existe pour le moment aucune obligation légale de payer un complément aux allocations de chômage. L'employeur est toutefois libre d'accorder volontairement un tel complément, à condition qu'il n'opère aucune discrimination entre les travailleurs.

Dans ses dernières instructions administratives, l'ONSS confirme que le complément en question ne constitue pas de la rémunération passible de cotisations sociales. L'ONSS précise toutefois la condition suivante : le complément à charge de l'employeur ne peut avoir pour conséquence que le travailleur reçoive un montant net supérieur à celui qu'il percevrait en travaillant normalement.

Dans ses instructions administratives intermédiaires (du 2 avril 2020), l'ONSS apporte les éclaircissements suivants quant à cette condition :

- Le complément payé par l'employeur, additionné aux allocations de chômage et aux éventuels autres suppléments – tels que les 5,63 € par jour dans l'hypothèse du chômage temporaire pour force majeure et les compléments octroyés par un Fond de sécurité d'existence – ne peut avoir pour conséquence que le travailleur reçoive un montant net supérieur à celui qu'il percevrait en travaillant normalement ;
- L'employeur doit traiter tous les travailleurs de la même catégorie de manière équivalente :

- Soit en compensant jusqu'à un certain pourcentage de la rémunération nette ;
- Soit en payant à chacun un montant forfaitaire, étant entendu que les travailleurs avec des bas salaires ne peuvent pas recevoir plus que s'ils avaient travaillé ;
- « Net » ne signifie pas que l'on doit se baser sur la rémunération mensuelle nette et le montant net des compléments et des allocations de chômage, mais que l'on tient compte du fait que différents précomptes professionnels sont applicables sur la rémunération, les allocations de chômage et les compléments à celles-ci. « Il est donc préférable d'utiliser les montants imposables bruts respectifs comme point de départ », précise l'ONSS ;
- Lorsque la rémunération du travailleur est (en partie) variable, il doit être tenu compte de la rémunération moyenne des mois précédents ;
- Il doit seulement être tenu compte de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues (et non pas des avantages tels que les titres-repas, etc.).

Enfin, l'ONSS souligne avoir « une pleine compréhension de ce que des décisions devaient être prises rapidement » quant à l'octroi de compléments aux allocations de chômage. Dans ces circonstances, l'Office permet que, dans l'hypothèse où des compléments octroyés pour le mois de mars 2020 s'avèrent trop élevés, l'employeur puisse effectuer une compensation en diminuant les compléments afférents aux prochains mois. Il en est d'autant plus ainsi que les montants définitifs des allocations de chômage ne seront pas connus dans l'immédiat.

f. Le travailleur malade a-t-il droit au salaire garanti pendant la période de chômage temporaire ?

Pour les ouvriers, la loi prévoit que le droit au salaire garanti n'existe que si l'ouvrier aurait pu prétendre à sa rémunération normale s'il ne s'était pas trouvé en maladie (art. 56 de la loi du 3 juillet 1978). Il en découle qu'il n'a pas droit au salaire garanti à charge de l'employeur s'il se trouve en incapacité de travail pendant une période de chômage temporaire, que l'incapacité de travail ait débuté avant ou pendant la période de chômage temporaire.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale estime que le même raisonnement vaut qu'il s'agisse de chômage temporaire pour des raisons économiques ou de chômage temporaire pour force majeure, et que la même règle doit être appliquée par analogie aux employés, même si la loi ne le prévoit pas expressément.

Rappelons que le travailleur en incapacité de travail n'a pas non plus droit aux allocations de chômage. Il doit donc demander les indemnités d'incapacité de travail à sa mutuelle.

Dans l'état actuel de la réglementation, l'employeur n'a pas l'obligation de notifier au travailleur l'instauration du chômage temporaire pour force majeure. Ceci peut conduire à des incertitudes quant à la situation juridique des parties, lorsque des jours de chômage temporaire coïncident avec des jours au cours desquels le travailleur est en incapacité de travail (par suite de maladie ou d'accident).

Dans le but de permettre à l'employeur et au travailleur d'être « informés à temps de leur situation juridique », le Groupe des 10 a émis la recommandation que soit instaurée une « obligation de notification » du chômage temporaire (pour force majeure).

Nous abordons cette recommandation du Groupe 10 dans la section de cette Guide pratique consacrée au régime simplifié de chômage temporaire pour force majeure. Nous vous y renvoyons.

g. Les périodes de chômage temporaire pour force majeure sont-elles assimilées à du travail effectif pour le calcul du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la pension de retraite ?

En principe, les jours de chômage temporaire suite à une force majeure ne sont pas assimilés à des journées de travail effectif pour le calcul du montant du **pécule de vacances** et de la durée des vacances, contrairement aux jours de chômage temporaire pour des raisons économiques.

Le Gouvernement a toutefois adopté un arrêté royal visant à assimiler à des journées de travail effectif, les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie due au virus corona pour les travailleurs qui ont bénéficié d'une reconnaissance de chômage temporaire pour cause de force majeure, et ce durant la période du 1^{er} février 2020 au 30 juin 2020 inclus. En conséquence, durant cette période, tous les jours de chômage temporaire (que ce soit pour force majeure ou pour raisons économique) devront être pris en compte pour le calcul des pécules de vacances et de la durée des vacances.

Les règles relatives à l'éventuelle **prime de fin d'année** à laquelle peuvent prétendre les travailleurs (et en particulier les employés) dépendent de la commission paritaire dont relève l'entreprise concernée. Nous vous renvoyons aux dispositions sectorielles applicables.

Les périodes de chômage involontaire (y compris de chômage temporaire) sont assimilées à des périodes de travail, et prises en compte pour le calcul de la carrière professionnelle et de la **pension de retraite** (sur base du salaire fictif normal).

h. Quelles indemnités de frais sont acceptées pour le travail à domicile dans le cadre de la crise du Covid-19 ?

De nombreux employés sont actuellement contraints de travailler de leur domicile. Dans ce contexte, la question se pose de savoir quelles indemnités de frais, exemptées d'impôts et de cotisations de sécurité sociale, peuvent être octroyées aux employés pendant la durée des mesures sanitaires.

Dans ses instructions administratives, l'ONSS indique ceci :

- **Indemnité de bureau** : Tous les travailleurs qui, dans le cadre des mesures sanitaires prises pour lutter contre le Covid-19, effectuent leur travail depuis leur domicile peuvent se voir octroyer une indemnité forfaitaire de 126,94 € (129,48 € à partir du 1^{er} avril 2020) par mois. Cette indemnité de bureau couvre des coûts tels que le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau, etc. Il n'est pas exigé qu'une convention de télétravail soit conclue.
- **Les indemnités pour l'utilisation professionnelle de sa propre connexion Internet et de son propre PC** : L'ONSS accepte un montant forfaitaire de 20 € par mois pour l'utilisation par le travailleur de sa propre connexion Internet. Le même forfait est accepté pour l'utilisation de son ordinateur personnel. Ces deux indemnités peuvent éventuellement être cumulées avec l'indemnité de bureau.

L'employeur peut dès lors octroyer au travailleur qui effectue ses prestations depuis son domicile, une indemnité forfaitaire de frais d'un montant maximum de 166,94 € par mois (169,48 € à partir du 1^{er} avril 2020). Vous trouverez les conditions d'application de cette indemnité en cliquant sur le lien suivant : [Lien](#).

L'ONSS apporte également les précisions suivantes :

- **Autres frais réels** : Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (par exemple, l'utilisation de son propre téléphone, l'achat d'un écran ou d'un scanner, etc.), l'employeur peut également les rembourser. Dans ce cas, il n'existe toutefois pas de forfait et le remboursement doit s'effectuer sur base des coûts réels.
- **L'indemnité de frais de 10 % pour les télétravailleurs** : En ce qui concerne le travailleur qui effectue du télétravail structurel, l'employeur peut éventuellement octroyer une indemnité forfaitaire de frais correspondant à maximum 10 % de la rémunération brute, et ce en lieu et place de l'indemnité de bureau. Il convient alors d'appliquer le principe du prorata prévu dans la convention de télétravail (par exemple, 10 % sur 2/5^{ème} de la rémunération mensuelle si 2 jours de télétravail sont prévus dans la convention).

L'employeur qui, avant les mesures sanitaires, remboursait les frais du télétravailleur sur base de ce forfait de 10 % peut continuer à le faire. Ce régime n'est, en revanche, pas accepté pour le travailleur qui effectue temporairement ses prestations à domicile, dans le cadre des mesures de confinement. Celui-ci n'est, en effet, pas considéré comme un télétravailleur au sens propre du terme.

Par le passé, le Service des Décisions Anticipées, compétent pour les rulings fiscaux, a accepté les montants précités à titre d'indemnités de frais pour du télétravail (voy. not. la Décision anticipée n° 2015.341 du 20 octobre 2015). Les employeurs peuvent donc, en principe, considérer que le fisc acceptera les mêmes indemnités forfaitaires dans le cadre de la crise du Covid-19.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que l'employeur ne peut être contraint à payer une indemnité de frais aux travailleurs dans le cadre de la crise du Covid-19.

i. 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 ;
- La valeur nominale du chèque ne peut pas dépasser 10 € ;
- 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 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.

5. Droit du travail collectif

a. Quelles sont les conséquences de la crise du Covid-19 sur les élections sociales de 2020 ?

En raison de la crise du Covid-19, les élections sociales n'ont pas eu lieu aux dates initialement fixées entre le 11 mai et le 24 mai 2020.

Une loi du 4 mai 2020 est venue lever l'insécurité juridique liée à l'interruption de fait de la procédure des élections sociales, intervenue dans la plupart des entreprises à la mi-mars 2020.

Nous avons publié une newsletter le 15 mai dernier, détaillant l'ensemble des conséquences résultant de l'interruption des élections sociales. Vous pouvez retrouver cette newsletter en cliquant sur le lien suivant : [Newsletter Sotra](#).

Cette loi prévoit notamment que la procédure des élections sociales de 2020 est suspendue à partir du jour X+36. Un arrêté royal du 15 juillet 2020 est venu préciser que les élections sociales auront lieu pendant une période qui débute le 16 novembre 2020 et se termine le 29 novembre 2020.

Dans l'attente des nouvelles élections, l'employeur peut retenir que :

- Toutes les opérations électorales accomplies jusqu'au jour X+35 restent acquises. Toutes les opérations éventuellement accomplies ensuite sont nulles ;
- Les CE et CPPT existants poursuivent leurs activités jusqu'à l'installation des nouveaux organes. Logiquement les délégués du personnel actuels poursuivent leur mandat et continuent à bénéficier d'une protection particulière contre le licenciement ; Pendant la période de suspension de la procédure des élections sociales, le CE, le CPPT ou l'employeur peuvent valablement se réunir, prendre des décisions et procéder à des communications concernant l'organisation des élections futures ;
- L'ancienneté acquise par les travailleurs intérimaires au cours de la période de suspension de la procédure électorale n'est pas prise en compte pour vérifier si la deuxième condition d'ancienneté est remplie, afin qu'ils puissent participer au scrutin au sein de l'utilisateur ;
- Les candidats présentés à X+35 bénéficient déjà d'une protection contre le licenciement ;
- Une nouvelle période de protection occulte contre le licenciement est instaurée au profit des travailleurs qui seront présentés par les organisations syndicales au cours de la procédure électorale, en vue de remplacer un candidat. Les dates de cette nouvelle période de protection occulte ne sont pas encore déterminables ;
- La loi contient les dispositions permettant de calculer l'indemnité due par l'employeur en cas de licenciement irrégulier d'un délégué du personnel avant et après le 17 mars 2020.

Concernant l'organisation des futures élections :

- Au sein de chaque entreprise, la procédure des élections sociales est reprise le 54^{ème} jour qui précède la date à laquelle les élections sont reportées ;
- En principe, la date à laquelle les élections sont reportées (comprise dans la période du 16 novembre 2020 au 29 novembre 2020) est fixée en corrélation avec la date des élections initialement prévue ; elle doit correspondre au moment où les élections devaient initialement se situer dans la période du 11 mai 2020 au 24 mai 2020 ;

- La date peut toutefois être fixée librement (dans la période du 16 novembre 2020 au 29 novembre 2020) par le CE ou le CPPT ou, à défaut, par l'employeur ;
- Dans les entreprises pour lesquelles la date des élections initialement prévue était fixée en dehors de la période du 11 mai 2020 au 24 mai 2020, les élections reportées devront tout de même avoir lieu dans la période du 16 novembre 2020 au 29 novembre 2020 ; elles auront lieu en principe durant la première semaine, au jour de la semaine qui correspond au jour de la semaine auquel la date des élections initialement prévue tombait, sauf si elles sont fixées à une autre date par le CE ou le CPPT ou, à défaut, par l'employeur.
- L'horaire des élections dont les travailleurs ont déjà été informé reste d'application. Le CE ou le CPPT, ou à défaut l'employeur, peut cependant adapter l'horaire, mais sans pouvoir entraîner une réduction du nombre d'heures initialement prévu pour le vote ;
- Les nouvelles dates qui résultent de la procédure électorale à partir de la reprise de la procédure, sont fixées par le CE ou le CPPT, ou à défaut par l'employeur, par rapport à la date à laquelle les élections sont reportées conformément à ce qui a été exposé ci-dessus.

Concernant l'information à donner aux travailleurs :

- Au plus tard sept jours avant la date de reprise de la procédure des élections sociales, le CE ou le CPPT, ou en l'absence de l'organe, l'employeur, fait connaître aux travailleurs la date à laquelle les élections sont reportées, l'horaire des élections éventuellement modifié et les nouvelles dates qui résultent de la procédure électorale à partir de la date de reprise de la procédure ;
- Cette information est donnée par l'affichage, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, au moyen d'un document conforme à un modèle annexé à l'arrêté royal du 15 juillet 2020. Cet affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail ;
- Au même moment, ces informations sont communiquées aux organisations syndicales et, dans le cas où la procédure vise l'institution d'un CE, à l'organisation représentative des cadres, soit par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, soit par l'envoi d'un courrier postal au siège de ces organisations ;
- A défaut de CE ou de CPPT, une copie de ce document est transmise à la délégation syndicale.

b. Quelles sont les procédures à respecter pour mettre en œuvre les mesures de prévention sur le lieu de travail ?

L'employeur est tenu d'adapter et de 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. A cette occasion, l'employeur doit déterminer les nouveaux risques pour la santé des travailleurs découlant de l'épidémie de COVID-19 sur le lieu de travail.

Cette adaptation de l'analyse des risques doit se faire en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail (SIPPT/SEPPT).

Dans le contexte actuel, l'analyse des risques va nécessairement obliger l'employeur à élaborer un **plan d'urgence interne** précisant les mesures urgentes à mettre en œuvre pour éviter ou limiter les risques de propagation et de contamination (mesures de distanciation, mesures d'hygiène, etc.), les modes d'informations et les instructions à l'attention des travailleurs concernant ces mesures d'urgence, etc.

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 coronavirus 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.).

Les mesures et plans en projet doivent être soumis au CPPT afin qu'il puisse rendre un avis préalable à leur mise en œuvre. A défaut de CPPT, les mesures et plans doivent être soumis à la délégation syndicale.

S'il n'existe ni CPPT ni délégation syndicale, l'employeur doit permettre aux travailleurs de donner eux-mêmes leur avis, en mettant à leur disposition un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis. Dans le contexte actuel, le registre pourrait prendre la forme d'un fichier accessible en intranet, dans lequel chaque travailleur peut inscrire son avis, de manière anonyme. L'employeur doit également disposer d'un moyen de communication approprié permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique. Les travailleurs doivent en principe disposer d'un délai de 15 jours pour réagir aux propositions de l'employeur.

Si l'employeur ne s'est pas conformé aux remarques ou avis, s'il n'y a pas donné suite ou s'il a opéré un choix parmi des avis divergents, il doit en donner les motifs au CPPT, à la délégation ou aux travailleurs selon le cas.

Si des mesures urgentes ont été prises sans informer ni consulter préalablement le CPPT ou la délégation syndicale, l'employeur doit s'en expliquer par la suite.

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.).

c. Les réunions mensuelles du conseil d'entreprise et du CPPT doivent-elles encore avoir lieu ?

L'employeur est légalement tenu de convoquer le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) au moins une fois par mois, pour une réunion qui se tient en principe au siège de l'entreprise.

La crise actuelle n'exonère pas l'employeur de cette obligation.

Si, pour des raisons de distanciation sociale et de télétravail, les réunions ne peuvent être organisées physiquement au siège de l'entreprise, il est généralement admis que ces réunions puissent avoir lieu à distance via des solutions de vidéoconférence en ligne.

Le cas échéant, nous recommandons d'acter l'accord du conseil d'entreprise et du CPPT quant à ces modalités alternatives, dans le PV de la réunion.

d. Licenciements pour motifs économiques : à quoi l'employeur doit-il être attentif ?

Les mesures de soutien ne seront malheureusement pas suffisantes pour permettre à toutes les entreprises de faire face à l'impact économique de la crise.

Les employeurs qui, dans ce contexte, envisagent de se séparer d'une partie de leur personnel et de procéder à plusieurs licenciements sur une courte période, doivent tenir compte d'un certain nombre d'obligations spécifiques.

Nous énumérons les points d'attention les plus importants dans ce cadre :

Licenciement collectif : l'application de la « loi Renault »

En cas de licenciement collectif au sens de la loi Renault, l'employeur doit suivre une procédure spéciale avant de pouvoir procéder aux licenciements.

En outre, l'employeur devra fournir une certaine aide aux travailleurs licenciés dans leur recherche d'un nouvel emploi, via la création d'une « cellule pour l'emploi ».

Champ d'application

Il est question d'un licenciement collectif au sens de la loi Renault lorsque l'employeur procède à un certain nombre de licenciements au cours d'une période de 60 jours. Ce nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise au cours de l'année civile précédant celle où le licenciement collectif a lieu :

Nombre moyen de travailleurs dans l'entreprise au cours de l'année civile précédente (*)	Nombre de licenciements au cours d'une période de 60 jours
Maximum 20	Sans objet
Plus de 20 et moins de 100	10
Au moins 100 et moins de 300	10 %
Au moins 300	30
<i>(*) Par « entreprise », il faut entendre l'UTE ou la division d'entreprise</i>	

Résumé de la procédure

Le déroulement de la procédure spécifique de licenciement collectif peut être résumée comme suit :

1. Déclaration d'intention de procéder au licenciement collectif ;
2. Information et consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, du CPPT, ou, à défaut, des travailleurs directement ;

En fonction des circonstances du cas d'espèce, le comité d'entreprise européen devra également être informé ;

3. Décision de procéder au licenciement collectif ;
4. Période de 30 jours, éventuellement prolongeable, au cours de laquelle aucun licenciement ne peut avoir lieu. Durant cette période, un plan social et un plan de restructuration sont généralement négociés ;
5. Éventuellement : introduction d'une demande de reconnaissance comme entreprise en restructuration, en vue d'appliquer un régime dérogatoire de RCC ;

6. Éventuellement : lancement de la procédure de reconnaissance des motifs économiques auprès de la commission paritaire, en vue du licenciement des travailleurs protégés ;
7. Création d'une cellule pour l'emploi ;
8. Mise en œuvre du licenciement collectif ;
9. Suivi du règlement du licenciement collectif et des activités de la cellule pour l'emploi en vue du remboursement de certains coûts par, entre autres, l'ONem.

Indemnité pour cause de licenciement collectif

Dans certains cas, l'employeur devra verser une indemnité particulière aux travailleurs licenciés à la suite d'un licenciement collectif.

Champ d'application

La notion de « licenciement collectif » pour l'indemnité qui y est attachée est différente de celle exposée ci-dessus dans le cadre de la procédure de licenciement collectif prévue par la loi Renault.

Au sens de la réglementation relative à l'indemnité spéciale, il est question d'un licenciement collectif lorsque l'employeur procède à un certain nombre de licenciements au cours d'une période de 60 jours. Ce nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise au cours de l'année civile précédant celle où le licenciement collectif a lieu :

Nombre moyen de travailleurs dans l'entreprise au cours de l'année civile précédente (*)	Nombre de licenciements au cours d'une période de 60 jours
Maximum 19	Sans objet
Au moins 20 et moins de 60	6
Au moins 60	10 %

(*) Par « entreprise », il faut entendre l'UTE ou la division d'entreprise

Le montant de l'indemnité

Pour les travailleurs qui sont toujours au chômage après l'expiration du préavis ou après la période couverte par l'indemnité en tenant lieu, l'indemnité pour cause de licenciement collectif s'élève à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles le travailleur peut prétendre. La rémunération nette de référence est calculée sur base de la rémunération brute, plafonnée à 3.474,00 EUR (montant applicable depuis le 1^{er} mars 2020).

L'indemnité est due pour une durée maximale de 4 mois. Si le préavis du travailleur (ou l'indemnité en tenant lieu) est supérieur à 3 mois, la période de 4 mois est réduite de la durée du préavis qui dépasse le 3^e mois.

Licenciements multiples – obligations sectorielles spécifiques

Par souci d'exhaustivité, nous précisons qu'il existe, dans divers secteurs, des règles supplémentaires s'appliquant aux « licenciements multiples ». Ces règles supplémentaires prévoient parfois des seuils différents de ceux exposés plus haut.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement multiple doit donc toujours vérifier au préalable les dispositions sectorielles y relatives.

6. Vie privée

a. Quelle est l'incidence du coronavirus sur le traitement des données à caractère personnel des travailleurs ?

La gestion de la crise, par les employeurs, pose la question du traitement des données à caractère personnel des travailleurs (les données « santé », essentiellement).

Tout employeur reste intégralement tenu au respect des principes du RGPD, malgré les circonstances exceptionnelles actuelles.

Toute violation reste passible de sanctions, aujourd'hui ou, plus vraisemblablement, après la crise. L'Autorité de Protection des Données (« APD ») souligne d'ailleurs que, durant la crise du Covid-19, toute personne concernée peut normalement introduire une plainte auprès d'elle, via un formulaire en ligne.

Les principaux points d'attention, pour les employeurs, sont les suivants :

- Par principe, il est interdit de traiter les données personnelles sensibles relevant des catégories dites « particulières » (les informations liées à la santé des travailleurs, notamment) (art. 9 du RGPD) ;
- Par exception, moyennant des garanties strictes, l'employeur peut traiter ce type de données (récupération et conservation des certificats médicaux, etc.). Pour que le traitement soit licite, l'employeur doit justifier d'un fondement légal particulier. Selon nous, les fondements susceptibles d'être ici invoqués par priorité sont :
 - Le traitement nécessaire « aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail » (art. 9.2, h) du RGPD) ;
 - Le traitement nécessaire « aux fins de l'exécution des obligations en matière de droit du travail » (art. 9.2, b) du RGPD) ;
 - Le traitement nécessaire « pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique » (art. 9.2, i) du RGPD), pour autant que l'employeur agisse en exécution de directives qui lui ont été imposées par les autorités ;

L'employeur doit être transparent envers les travailleurs à l'égard du traitement de leurs données. Si des mesures particulières sont prises durant la crise du Covid-19 (en vue d'organiser le télétravail, par exemple), il est requis d'adapter l'information fournie aux travailleurs (catégories de données traitées, finalités, durée de conservation, etc.). L'employeur veillera donc à modifier sa Privacy Policy (ou tout autre canal de communication) et à informer le personnel de cette modification ;

L'employeur doit documenter sa politique de protection des données. A cette fin, il nous semble requis de faire apparaître, dans le registre des activités de traitement, les traitements de données à caractère personnel spécifiquement opérés dans le cadre de la gestion de crise actuelle ;

En toutes circonstances, l'employeur est tenu aux principes de minimisation et de proportionnalité. Concrètement, pour toute mesure adoptée, l'employeur doit donc s'interroger comme suit : « les données personnelles que je traite sont-elles effectivement et strictement nécessaires en vue d'atteindre la finalité spécifique poursuivie (veiller à la sécurité et à la santé du personnel, veiller à la bonne marche de l'entreprise, à la continuité des activités, etc.) » ?

L'Autorité de Protection des Données a en outre **pris position sur plusieurs situations concrètes**, auxquelles tout employeur peut être confronté. Les deux situations suivantes nous paraissent particulièrement dignes d'intérêt :

- L'employeur peut-il contraindre un travailleur à remplir un questionnaire médical (ou un questionnaire relatif à ses récents voyages) ?

Non. Un employeur ne peut pas contraindre un travailleur à remplir un tel questionnaire. Cela étant, notre autorité de contrôle recommande d'encourager les travailleurs à signaler spontanément à l'employeur des voyages à risques ou des symptômes.

- L'employeur peut-il révéler le nom d'un travailleur infecté, aux autres travailleurs ?
Non. Ces informations sont couvertes par la protection du RGPD, l'employeur étant notamment tenu de respecter le principe de confidentialité (article 5.1, f) du RGPD). Cette interdiction de principe n'est, cependant, pas absolue. Selon l'APD, l'employeur doit pouvoir informer les autres travailleurs de l'existence d'une contamination, en veillant à ne pas mentionner l'identité de la personne concernée.

b. Un travailleur de l'entreprise est contaminé au Covid-19. Dois-je 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'employeur de veiller à la santé et la sécurité des autres travailleurs de l'entreprise.

Si un travailleur informe l'employeur avoir été contaminé au Covid-19, l'employeur veillera, en premier lieu :

- À l'écartier immédiatement du travail ;
- À demander au travailleur l'autorisation d'en informer les autres travailleurs de l'entreprise, 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 ;
- A 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 nécessaire, nous sommes d'avis qu'il est du devoir de l'employeur de les en avertir, en exécution de son obligation générale de veiller à la santé et la sécurité des travailleurs au travail.

Le cas échéant, nous recommandons à l'employeur de consulter le conseiller en prévention-médecin du travail quant à la situation. En outre, s'il informe les travailleurs, l'employeur doit être très attentif à préserver absolument l'anonymat du travailleur malade. Il invitera également les travailleurs informés à contacter le conseiller en prévention-médecin du travail pour toute question.

7. Autres mesures du gouvernement

a. Dois-je fermer (une partie de) mon entreprise compte tenu des mesures de restriction en vigueur ?

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

Dans toutes les entreprises, il est recommandé de recourir au télétravail dès que la fonction du travailleur s’y prête. Si l’activité est maintenue sur le lieu de travail, elles doivent en priorité veiller au respect de la distanciation sociale (en maintenant une distance d’1,5m entre chaque personne ou en prenant les mesures de prévention susceptibles d’encourager la distanciation sociale), et prendre, si cela n’est pas possible, les mesures de prévention pour offrir un niveau de protection au moins équivalent.

Dans les entreprises relevant des secteurs cruciaux ou essentiels, ainsi que les producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services essentiels à l’activité de ces entreprises, il est également recommandé de recourir au télétravail si la fonction s’y prête. Si le télétravail n’est pas appliqué, ces entreprises doivent aussi prendre les mesures de prévention afin de mettre en œuvre les règles de distanciation sociale « dans la mesure du possible ». Vous trouverez ici la [liste des secteurs cruciaux et des services essentiels](#).

Les mesures de prévention appropriées sont définies dans le guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, et complétées par des directives au niveau sectoriel et/ou de l’entreprise.

En ce qui concerne les interactions avec le public (risques de contamination entre les clients, et entre les clients et le personnel), les entreprises offrant des biens ou services aux consommateurs doivent respecter des règles minimales prévues par l’arrêté ministériel du 30 juin 2020, par un guide générique (comme le guide générique relatif à l’ouverture des commerces pour prévenir la propagation du virus COVID-19 ou le guide relatif à l’ouverture de l’horeca pour prévenir la propagation du virus COVID-19), ou des protocoles applicables à certains secteurs d’activité.

Les guides et protocoles sont accessibles ici : [protocoles](#).

b. Quelles sont les mesures de soutien aux entreprises touchées par la crise ?

De nombreuses mesures de soutien aux entreprises et aux travailleurs ont été adoptées par les différents niveaux de pouvoir :

- État fédéral ;
- Régions ;
- Villes et communes.

Nous reprenons ci-dessous un aperçu de quelques mesures :

- **Au niveau fiscal**, les délais de paiement de divers impôts et de la TVA ont été prolongés, l’obtention de plans d’apurement est facilitée, les aides et mesures de soutien des collectivités et des régions ne seront pas taxées, etc. Pour plus de détails, vous pouvez consulter le site du SPF Finances : <https://finances.belgium.be/fr/Actualites/coronavirus-mesure-de-soutien-supplementaire-tva-precompte-professionnel>
- **Au niveau social**, pour ce qui concerne les employeurs, les délais de paiement de nombreuses cotisations ou contributions sociales ont été prolongés jusqu’au 15 décembre 2020 en faveur des établissements qui ont été contraints de fermer en raison des mesures de restriction ou en raison de la baisse de la production ou des ventes (automatiquement ou sur base d’une déclaration sur l’honneur à introduire par voie électronique). L’octroi de plans d’apurement est aussi facilité. Pour plus de détails, vous pouvez consulter le site de l’ONSS : <https://www.rs.zfgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/report-de-paiement-des-sommes-dues-l-onss>

- En ce qui concerne les **travailleurs indépendants**, ils peuvent bénéficier beaucoup plus facilement, via des formulaires simplifiés, d'une réduction des cotisations sociales provisoires pour l'année 2020, d'un report du paiement et/ou d'une dispense de cotisations pour les premier et deuxième trimestres 2020. En cas d'absence de revenu et d'interruption (totale ou partielle) de l'activité, ils peuvent bénéficier d'un revenu de remplacement de crise (« droit passerelle ») à diverses conditions. Pour plus de détails, vous pouvez consulter le site de l'INASTI : <https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus>

Des primes et aides financières ont été mises en place par **les Régions** (attention ! les montants, conditions et modalités d'octroi sont régulièrement modifiés et adaptés) :

- En **Région wallonne**, une indemnité forfaitaire unique de 5.000 euros est prévue en faveur des entreprises et indépendants qui sont des petites ou micro-entreprises et sont actifs dans un des secteurs visés. Pour connaître les conditions et modalités d'octroi de cette prime, vous pouvez consulter le site dédié : <https://indemnitecovid.wallonie.be/#/>
- En **Région de Bruxelles-Capitale**, une prime « COVID-19 » de 4.000 euros est prévue en faveur de toute entreprise (indépendant ou société) de moins de 50 équivalents temps plein (ETP) active dans un des secteurs visés (commerçants, établissements horeca, ...), par siège d'exploitation situé à Bruxelles (max. 20.000 euros par entité juridique). Pour connaître les conditions et modalités d'octroi de cette prime, vous pouvez consulter le site dédié : <http://werk-economie-emploi.brussels/fr/prime-covid-19>
- **La Région flamande** a adopté diverses mesures de soutien, notamment :
 - l'octroi d'une prime de nuisance Corona de 4.000 euros en faveur des entrepreneurs qui ont dû totalement interrompre leur activité à la suite des mesures de restriction (augmentée de 160 euros par jour de fermeture supplémentaire au-delà du 5 avril 2020) ;
 - l'octroi d'une prime de compensation Corona de 3.000 euros par siège d'exploitation – max. 5 primes par entreprise – en faveur des entreprises autorisées à continuer leur activité mais qui, en raison des mesures de restriction, subissent une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 60 % entre le 15 mars 2020 et le 30 avril 2020 par rapport à la même période de l'année dernière.
 - Pour connaître les conditions et modalités d'octroi de cette prime, vous pouvez consulter le site dédié : <https://www.vlaio.be/nl/begeleiding-advies/moeilijkhedencoronavirus/specifieke-maatregelen-mbt-het-coronavirus/coronavirus>

* *
*

**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.**

Pour rester parfaitement au courant de l'actualité, téléchargez notre app : cherchez SOTRA sur l'App Store ou Google Play.

Les informations de ce Guide pratique sont de nature générale et purement informatives. Nous veillons bien entendu à ce qu'elles soient aussi correctes, précises et à jour que possible. Néanmoins, ni Sotra ni ses avocats ne peuvent assumer de responsabilité pour les informations publiées ci-dessus. De manière générale, seules les consultations juridiques que nous rendons à nos clients engagent notre responsabilité. Pour toute demande d'avis concernant les sujets traités dans ce Guide pratique, n'hésitez pas à contacter l'un des avocats de Sotra.

© Sotra Avocats-Advocaten, 2020.

Toute reproduction, même partielle, est strictement interdite sans autorisation expresse.