

# F.A.Q.

## **L'employeur peut-il obliger un salarié en incapacité de travail à l'informer s'il est infecté par un virus endémique ?**

*Non, le salarié n'est pas tenu de révéler la nature de sa maladie.*

*Le salarié doit se conformer à ses obligations générales en cas d'incapacité de travail (information de l'employeur et remise du certificat médical).*

## **L'employeur peut-il interdire l'accès au bureau à un salarié en cas de suspicion d'infection par un virus endémique ?**

*En principe oui, si cette mesure fait partie des instructions de sécurité communiquées aux employés, l'employé a l'obligation de respecter ces instructions.*

*Dans le cas contraire, c'est la responsabilité de l'employeur contre le droit au travail du salarié.*

## **Le salarié peut-il être sanctionné s'il ne respecte pas les mesures de prévention mises en place ?**

*Oui, le salarié est légalement tenu de se conformer aux règles de sécurité.*

*Sanctions pénales (amendes) et/ou sanctions disciplinaires.*

## **Le salarié peut-il refuser de travailler en invoquant le risque de contamination au sein de l'entreprise ?**

*Un droit de retrait existe mais ne peut s'exercer qu'en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité.*

*Si l'employeur respecte les règles de prévention, les prescriptions d'hygiène et prend les mesures de protection individuelles nécessaires : le refus de travailler du salarié équivaut à un abandon de poste (possible motif grave).*

## **L'employeur peut-il imposer à un salarié d'effectuer un déplacement dans un pays fortement touché par la pandémie ?**

*Sa responsabilité risque d'être engagée en cas de contagion du salarié si les autorités ont déconseillé les voyages vers ce pays.*

# F.A.Q.

## **L'employeur encourt-il une responsabilité s'il a proposé une vaccination à ses salariés, en cas de problème lié à la vaccination ?**

*Non, le salarié étant libre de se faire vacciner ou pas.*

## **Situation des femmes enceintes et allaitantes :**

*Les dispositions légales sur l'aménagement des conditions de travail ou la dispense de travail en cas de risque d'exposition à des agents dangereux ne semblent pas applicables en l'espèce.*

## **L'employeur peut-il obliger les salariés à faire des heures supplémentaires pour compenser les absences ?**

*Oui, l'employeur a le droit de requérir la prestation d'heures supplémentaires dans les conditions et limites légales : maximum 2h par jour et 8h par semaine, moyennant notification à l'ITM ou autorisation préalable.*

*Conditions spécifiques pour les salariés à temps partiel : avec l'accord du salarié, dans les limites et selon les modalités fixées au contrat de travail.*

## **L'employeur peut-il réaffecter des salariés en interne afin de compenser les absences ?**

*Oui, si la modification n'est pas défavorable au salarié (par exemple, même niveau de qualification).*

*Si la modification est défavorable même temporairement, il est nécessaire d'obtenir l'accord du salarié, sinon, il faudrait effectuer une notification suivant la procédure légale d'une modification unilatérale des conditions de travail.*

## **L'employeur peut-il refuser à un employé de prendre des congés en prévision de la pandémie ?**

*En principe oui. Les congés sont fixés selon les désirs du salarié mais l'employeur peut refuser la prise de congés si les besoins du service l'exigent.*

# F.A.Q.

## **L'employeur peut-il annuler des congés déjà acceptés ?**

*En l'absence de l'accord du salarié, l'annulation peut se faire seulement dans des cas exceptionnels, pour des raisons impérieuses de service. Il n'y a pas d'obligation légale expresse de prendre en charge les frais (sauf dans certains secteurs). En pratique, la prise en charge de frais est recommandée.*

## **Le salarié est-il en droit de rester chez lui pour prendre soin d'un proche atteint par une infection due à un virus endémique ?**

*Pour les enfants de moins de 15 ans: droit au congé pour raisons familiales (maximum 2 jours par an et par enfant).*

*Pour les autres membres de la famille : à traiter comme un congé normal.*

## **Le salarié est-il tenu d'aller travailler si les établissements scolaires sont fermés ?**

*Oui, il n'appartient pas à l'employeur de supporter ce risque.*

*Demande d'absence à traiter comme des congés normaux.*

## **Dans quelle mesure l'employeur peut-il demander à ses salariés de travailler à domicile pendant la pandémie ?**

*En principe, l'accord des salariés est requis. L'employeur doit prendre en charge les frais éventuels. Il n'y a pas d'application de la convention sur le régime juridique du télétravail du 21/02/2006 (applicable au télétravail effectué de manière régulière et habituelle).*

## **L'employeur peut-il faire usage du régime du chômage technique involontaire ?**

*En cas d'interruption totale ou partielle du fonctionnement de l'entreprise due à des sinistres revêtant le caractère de force majeure. Ce n'est pas applicable en l'espèce, l'employeur est tenu de continuer à verser les salaires.*



