

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.

