

## CORONAVIRUS : quel impact sur le fonctionnement de votre entreprise ?

Le coronavirus est déjà présent un peu partout en Europe, et depuis quelques jours également dans notre pays. Cette situation est sur le point d'engendrer de lourdes conséquences économiques pour les entreprises belges.

### Quel impact le virus peut-il avoir sur l'organisation du travail de votre personnel ?

L'ONEm a listé les situations dans lesquelles votre entreprise peut mettre le personnel en chômage temporaire pour force majeure (ouvriers et employés). Au-delà du chômage temporaire pour force majeure, il est possible de mettre vos ouvriers et vos employés au chômage temporaire pour raisons économiques, en respectant une série de conditions.

### Quelle est votre responsabilité en tant qu'employeur ?

En vertu de l'article 20 de la loi sur les contrats de travail, vous êtes tenu de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de vos travailleurs.

Vous pouvez, par exemple, insister sur l'importance d'une bonne hygiène (se laver régulièrement les mains, faire attention lorsqu'on tousse ou qu'on éternue, éviter les poignées de main...). Nous vous conseillons également, si vous estimez qu'il existe un risque important de contamination, de contacter très rapidement votre conseiller en prévention-médecin du travail pour instaurer des mesures préventives supplémentaires.

### En savoir plus ?

Découvrez ci-dessous tous les détails des mesures à prendre.

#### 1. Contexte

Le coronavirus est déjà présent un peu partout en Europe, et maintenant il évolue dans notre pays.

L'ONEm a pris les choses en main et reconnu ce virus comme motif de force majeure pouvant donner lieu au chômage temporaire<sup>1</sup>. Le chômage temporaire pour force majeure sera en l'occurrence accepté pour la durée indiquée par l'employeur mais provisoirement au plus tard jusqu'au 31 mars 2020 inclus.

Pour enrayer la propagation du Covid-19, nombreuses sont les entreprises chinoises et italiennes qui ont arrêté leurs activités. Les mesures prises en Chine et Italie impactent déjà le reste du monde, et les conséquences sur notre économie se font déjà ressentir.

#### 2. Chômage temporaire pour force majeure pour les ouvriers et les employés

Pour qu'une situation soit considérée comme relevant de la force majeure, il doit s'agir d'un événement soudain et imprévisible, qui est indépendant de la volonté de l'employeur et du travailleur et qui rend, temporairement, l'exécution du contrat de travail totalement impossible.

Cette mesure de chômage temporaire pour force majeure peut être instaurée tant pour les ouvriers relevant des secteurs de garage, carrosserie et commerce du métal que pour les employés.

L'employeur qui invoque la force majeure, est tenu d'introduire le plus rapidement possible et électroniquement un dossier à l'ONEm démontrant à suffisance l'existence de la force majeure. Pour obtenir toutes les informations sur la procédure à suivre pour mettre en place le chômage temporaire en raison de la force majeure, consultez le site de l'ONEm : [www.onem.be](http://www.onem.be)

<sup>1</sup> <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-pour-cause-de-force-majeure-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-en-chine>  
(dernière consultation le 26 février 2020).

> Documentation > Feuilles Info pour les employeurs > E24 Chômage temporaire – force majeure.

Pour l'instant, l'ONEm n'a visé que trois situations qui permettent aux entreprises belges de mettre leurs travailleurs en chômage temporaire :

- Les entreprises qui ne peuvent plus occuper de travailleurs temporairement car elles sont dépendantes d'approvisionnements en provenance de Chine;
- Les entreprises dont un travailleur séjourne en Chine pour des raisons professionnelles ou personnelles et qui, à son retour, est placé en quarantaine;
- Les entreprises dont un travailleur séjourne en Chine pour des raisons professionnelles ou personnelles et qui ne peut pas reprendre le travail suite à une interdiction/annulation de vol.

Il y a fort à penser que l'ONEm va prochainement étendre la liste des situations considérées comme relevant de la force majeure pour le chômage temporaire dès lors que la contamination est désormais étendue à toute l'Europe.

Ainsi, lors de la reprise du travail après les vacances de Carnaval ou de Pâques, il y a un risque que les travailleurs qui auront été retenus dans leur pays de vacances en raison d'un vol annulé, d'une mise en quarantaine, etc soient nombreux...

### 3. Chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers

Si votre entreprise n'entre pas dans les conditions pour instaurer le chômage temporaire pour force majeure mais qu'elle subit néanmoins des conséquences sur sa clientèle, son chiffre d'affaires etc en raison de la crainte du coronavirus, vous pouvez introduire le chômage temporaire pour raisons économiques.

Jusqu'à maintenant, l'ONEm n'a repris sur sa liste que les restaurants chinois, les commerces alimentaires chinois, les compagnies aériennes, ...

Afin de se prévaloir d'un manque de travail pour raisons économiques, l'employeur doit prouver qu'il lui est impossible de maintenir le rythme de travail normal dans l'entreprise. Dans ce cadre, la mise au chômage temporaire n'est possible que lorsque le travailleur s'est d'abord vu octroyer tous les jours de repos compensatoires auxquels il a droit et qui résultent des prestations effectuées un dimanche ou jour férié.

Pour avoir une vue d'ensemble sur les conditions applicables, consultez le site de l'ONEm : [www.onem.be](http://www.onem.be) > Documentation < Feuilles Info pour les employeurs > E22

Chômage temporaire – manque de travail pour causes économiques.

### 4. Chômage temporaire économique pour les employés

Pour les employés également, une mise au chômage temporaire est rendue possible si l'entreprise peut être considérée comme en difficultés. Les conditions pour la mise au chômage temporaire sont donc plus strictes qu'en ce qui concerne les ouvriers.

La situation varie selon que l'entreprise répond déjà aux conditions préliminaires pour l'introduction du chômage temporaire économique pour employés ou non. Si tel n'est pas le cas, elle devra d'abord introduire une demande auprès du ministre de l'Emploi afin d'être reconnue comme entreprise en difficultés sur la base de circonstances imprévisibles qui entraînent, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.

Consultez le site de l'ONEm pour parcourir l'ensemble des conditions d'application de ce régime de chômage : [www.onem.be](http://www.onem.be) > Documentation > Feuilles Info pour les employeurs > E54 Suspension employés en raison d'un manque de travail pour entreprises en difficulté – conditions préliminaires.

### 5. Responsabilité de l'employeur

En vertu de l'article 20 de la loi sur les contrats de travail, l'employeur est tenu de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs.

#### 5.1. Mesures préventives

L'employeur est donc tenu de prendre des mesures préventives pour protéger son personnel. Il peut par exemple insister sur l'importance d'une bonne hygiène (se laver régulièrement les mains, faire attention lorsqu'on tousse ou qu'on éternue, éviter les poignées de main, ...).

Il incombe également à l'employeur, s'il estime qu'il existe un risque important de contamination, de contacter très rapidement son conseiller en prévention-médecin du travail pour instaurer des mesures préventives supplémentaires.

#### 5.2. Mesures réactives

Il n'est pas aisé de mesurer l'étendue de l'obligation qui repose sur l'employeur mais l'on considère que l'employeur doit pouvoir renvoyer à la maison un travailleur

qui se présente au travail avec des symptômes évidents de coronavirus.

En pratique, c'est moins évident car en général, l'employeur n'aura que des soupçons relatifs à l'état de santé d'un travailleur. S'il décide de renvoyer le travailleur chez lui, il doit fournir la preuve de ce que celui-ci est malade (et contagieux). Et pour en être certain, il faudrait que le travailleur accepte que soit réalisé un test sanguin ou qu'il soit consulté par le médecin du travail.

Cependant, le test sanguin relevant de l'intégrité physique du travailleur, ce dernier est protégé par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. De même, le Règlement Général pour la Protection du Travail n'autorise pas le test sanguin dans un tel cas. L'on pourrait donc se tourner vers le médecin du travail mais, à nouveau, celui-ci, n'a pas pour mission d'évaluer l'état de santé général du personnel.

En définitive, l'employeur a donc une marge de manœuvre très réduite. Afin de garantir un environnement de travail sécurisé pour la santé de l'ensemble de son personnel, l'employeur doit faire montre d'inventivité pour convaincre le travailleur qu'il soupçonne d'être malade, d'aller consulter son médecin traitant. Dans la mesure du possible, l'employeur peut organiser le travail temporairement différemment en ayant recours au télétravail.

En vertu du secret professionnel, ni le médecin traitant ni le travailleur malade, ne sont tenus d'indiquer à l'employeur la cause de l'incapacité, quand bien même il s'agirait du coronavirus. Cela dit, tout est question de bon sens bien entendu...

## **6. Situation du travailleur empêché**

Pour le travailleur placé en quarantaine pendant ses vacances, ses jours de vacances restent considérés comme des jours de vacances. Cependant, s'il reste en quarantaine à la suite de ses vacances, il peut être mis en chômage temporaire pour force majeure. S'il est malade alors qu'il n'est plus en vacances, dans ce cas il est en incapacité de travail (salaire garanti et puis il tombe sur l'assurance maladie).

## **7. Pour aller plus loin**

Le gouvernement a mis en ligne un site web informatif sur le coronavirus. Voir [www.info-coronavirus.be](http://www.info-coronavirus.be).