

FAQ – Coronavirus *mise à jour 17-03-2020*

1. Les activités publiques ou privées de mon asbl sont annulées ou interdites sans que l'asbl soit fermée. Comment organiser le travail ?

- ✓ De préférence, organiser le télétravail, pour les travailleurs pour lesquels c'est possible.
- ✓ Affecter les travailleurs chargés de l'organisation/l'accueil des activités à d'autres missions.
- ✓ Si il n'est pas possible d'affecter les travailleurs à d'autres tâches, vérifier la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail sur base du chômage temporaire pour cas de force majeure.

Organiser le télétravail

Toutes les autorités recommandent de favoriser l'organisation du télétravail dans le but de protéger les travailleurs et de ralentir la propagation du coronavirus.

Dans certaines associations, des dispositions sont déjà prévues pour l'organisation du télétravail occasionnel ou régulier. Ces employeurs peuvent évidemment y recourir.

Dans les associations où rien n'est prévu, l'organisation du télétravail implique un changement du lieu de travail, qui ne peut se faire sans l'accord du travailleur.

Dans ce cas, si vous souhaitez que les travailleurs changent, même temporairement, de lieu de travail, il est donc obligatoire il sera nécessaire de consigner leur accord pour ce changement par écrit (éventuellement par un simple échange de courriel).

Une fiche technique relative au télétravail est en cours de rédaction et sera liée à cette FAQ et à la page thème prochainement. Vous trouverez déjà des informations sur le [site du SPF Emploi](#) ou aux art. 11ter à 11 septies du modèle de règlement de travail et en pages 17 es du mode d'emploi (disponible par le biais de vos fédérations).

Affecter des travailleurs à d'autres missions

L'annulation de nombreuses activités culturelles et sociales a pour effet que certains travailleurs devront être affectés à d'autres tâches que celles qu'ils effectuent habituellement. L'employeur peut-il imposer ce changement de tâches ?

- **Oui**, si les tâches proposées restent des activités en lien avec la description de fonction. Par exemple : Une formatrice en insertion socioprofessionnelle voit ses formations annulées. Vous lui demandez de travailler au plan de formation de l'année suivante, de mettre à jour ses supports de formation, de faire le rapport d'activités ...

- **Non**, si les tâches de remplacement sortent de la fonction normale du travailleur. Par exemple, demander à un animateur de faire de l'encodage administratif.

En effet, le droit du travail interdit la modification du contrat de travail si celle-ci

- Concerne un élément essentiel du contrat de travail (Ex. un changement de fonction)
- Est unilatérale (sans l'accord du travailleur et de l'employeur)
- Est importante

Par contre, le changement de tâches impliquant un changement de fonction peut se faire **avec l'accord du travailleur**, et ce même temporairement. Si vous affectez un travailleur à des tâches très différentes de celles qui ont été convenues dans le contrat de travail, il est obligatoire :

- D'obtenir son accord
- De consigner de changement d'un commun accord par écrit, de préférence dans un avenant au contrat de travail

Une fiche technique relative à la modification de fonction d'un commun accord est en cours de rédaction et sera liée à cette FAQ et à la page thème prochainement.

Chômage temporaire pour cause de force majeure

Lorsque, pour des raisons de force majeure, vous n'êtes pas en mesure d'occuper votre personnel, vous pouvez le mettre en chômage temporaire pour force majeure, moyennant le respect de certaines formalités.

Pendant cette période, les travailleurs peuvent en principe bénéficier d'une allocation de l'ONEM.

Le simple fait que la Belgique soit confronté au Coronavirus ne suffit pas pour établir la force majeure qui permet de recourir au chômage temporaire.

Les partenaires sociaux au niveau fédéral (et donc UNISOC pour le secteur non-marchand dont relève le secteur socioculturel) sont en négociation depuis le 6 mars 2020 pour obtenir une interprétation la plus extensive possible de la notion de « force majeure » ouvrant le droit au chômage temporaire.

En date du 15 mars 2020, sont notamment reconnues comme relevant de la force majeure permettant une demande de chômage temporaire la suppression d'événements, d'activités culturelles, d'activités sportives.

Les fédérations patronales des secteurs ainsi que la CESSoc œuvrent auprès des autorités de tutelles pour que les décisions prises secteur par secteur permettent aux employeurs de recourir à cette forme de chômage temporaire. Les informations relatives à cette solution sont donc encore appelées à évoluer dans les jours qui suivent.

Une fiche technique relative à au chômage temporaire pour cause de force majeure est en cours de rédaction et sera liée à cette FAQ et à la page thème prochainement.

Pour l'instant nous vous invitons à consulter [le site de l'ONEm](#).

2. Certains travailleurs ne peuvent pas venir travailler en raison des fermetures d'école, quelles sont les possibilités ?

Dès le 16 mars, certains travailleurs ne pourront pas venir travailler afin de garder leurs enfants dont les écoles n'assurent plus qu'une garderie d'urgence.

Vous pouvez au choix :

- ✓ De préférence, organiser le télétravail pour les travailleurs pour lesquels c'est possible tant au niveau du contenu de la fonction que de l'âge des enfants (v. ci-dessus, question 1).
- ✓ Pour les travailleurs pour lesquels le télétravail n'est pas possible dans le cadre de la fonction définie et pour lesquels les enfants sont en âge de rendre le télétravail possible : affecter les travailleurs chargés de l'organisation/l'accueil des activités à d'autres missions qui permettent le télétravail (v. ci-dessus question 1).
- ✓ Pour les travailleurs pour lesquels l'âge des enfants ou une autre circonstance de la vie privée du travailleur rend le télétravail impossible, le contrat de travail peut être suspendu :
 - Pour raisons impérieuses
 - Dans le cadre du chômage temporaire pour cause de force majeure : cette possibilité est encore en étude au niveau du gouvernement **ET N'EST DONC PAS D'APPLICATION À CE JOUR.**

Congés pour raisons impérieuses

La CCT n°85 conclue au sein du CNT prévoit le droit pour les travailleurs de s'absenter du travail pour raisons impérieuses. Parmi les raisons impérieuses couvertes par ce congé, on retrouve notamment la garde d'un enfant malade. En outre, d'autres événements pourraient être considérés comme des raisons impérieuses (garde d'enfant pour cause de fermeture des écoles) d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Ce congé pour raisons impérieuses est assimilé aux absences justifiées, mais **n'est en principe pas rémunéré**, à moins que votre asbl ait prévu autre chose par CCT d'entreprise ou dans le cadre de son règlement de travail.

Sauf dispositions contraires internes à votre asbl, les jours de congé pour raisons impérieuses sont limités à 10 jours par an et par travailleur.

Les absences pour raisons impérieuses :

- ✓ Sont assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année ou d'autres avantages sectoriels
- ✓ Sont assimilées pour l'application de certains secteurs de la sécurité sociales (allocations, chômage, pension)
- ✓ Ne sont pas assimilées pour le calcul des vacances annuelles et du pécule de vacances

3. Que faire lorsqu'un travailleur présente des symptômes et se rend au travail sans avoir consulté le médecin ?

Lorsque le travail doit encore s'effectuer sur les lieux de travail (impossibilité d'organiser du télétravail), l'employeur conserve l'obligation de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs.

A cet effet, l'employeur peut :

- Informer le travailleur des symptômes à surveiller : toux, fièvre, difficultés respiratoires, ... et ce notamment sur base des informations mises à sa disposition par son service extérieur de prévention et de protection au travail (SEPPT).
- Donner pour instructions aux travailleurs de prévenir leur responsable lorsqu'ils présentent l'un des symptômes en question afin d'envisager une mesure d'écartement d'un commun accord et ce même si le travailleur ne se sent pas malade.

Afin d'organiser cet écartement, l'employeur et le travailleur pourront au choix :

- Tomber d'accord sur des modalités de télétravail (v. ci-dessus)
- Le travailleur pourra décider de consulter (par téléphone) son médecin traitant qui pourra :
 - Constater qu'il est malade et lui prescrire une interruption de travail. Pendant le premier mois de cette interruption de travail, le travailleur continue à bénéficier de son salaire garanti.
 - Constater que le travailleur n'est pas malade, mais qu'il y a des indications sérieuses d'une contamination ou qu'un membre de la famille résidant sous le même toit que le travailleur est contaminé. L'employeur pourra alors mettre le travailleur au chômage temporaire pour force majeure.
- L'employeur peut **prendre en accord avec le travailleur contact avec son conseiller en prévention – médecin du travail (via son SEPPT)** afin de lui faire constater si oui ou non le travailleur est malade (interruption de travail avec salaire garanti) ou présente des indications sérieuses de contamination. Dans cette seconde hypothèse, le conseiller en prévention peut soit recommander un aménagement des conditions de travail qui tiennent chômage temporaire pour force majeure).
- ATTENTION : pour l'instant, la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail interdit aux employeurs de prévoir des examens en-dehors de certaines conditions et offre des garanties de procédure aux travailleurs visés (p.ex. un délai de 10 jours avant de pouvoir faire effectuer le test). Les employeurs n'ont donc **pas de moyens juridiquement contraignants** de faire effectuer un examen médical **sans l'accord du travailleur**

4. Le télétravail n'est pas possible. Comment aménager les conditions de travail ?

Les activités de votre asbl doivent être maintenues et il n'est pas possible de les réaliser en télétravail ? Par exemple :

- ✓ Certaines activités ne peuvent être arrêtées,
- ✓ Une permanence téléphonique/en présentiel est obligatoire dans votre asbl
- ✓ Certains travailleurs n'ont pas de matériel de travail transportable (ordinateur portable)

1. S'assurer que le télétravail n'est pas possible, même aménagé

Les mesures prises par le Conseil national de sécurité nous invitent fortement à privilégier le télétravail.

- ✓ Est-il possible d'aménager les tâches voire la fonction du travailleur pendant la période de l'épidémie ?

Voir ci-dessus Question n°1. Une fiche technique relative à la modification de fonction d'un commun accord est en cours de rédaction et sera liée à cette FAQ et à la page thème dès que possible.

- ✓ Avez-vous envisagé de mettre du matériel exceptionnellement à disposition des travailleurs pour rendre le télétravail possible ?
- ✓ Avez-vous envisagé l'utilisation du matériel personnel du travailleur ?

Des informations concernant la mise à disposition et le prêt de matériel seront ajoutées prochainement à cette FAQ.

2. Justifier le refus du télétravail

Si un travailleur demande à pouvoir télétravailler durant cette période, mais les conditions ne permettent pas à l'employeur d'accéder à sa requête, l'employeur devra justifier de son refus. En effet, les travailleurs peuvent, au même titre que l'employeur, demander le recours au télétravail occasionnel¹. Il n'existe pas de **droit** des travailleurs au télétravail occasionnel à moins que ce droit ait été accordé par une C.C.T. ou dans le règlement de travail. L'employeur a donc la possibilité de refuser la demande de télétravail.

Rappelons qu'en cette période, les employeurs sont tenus d'organiser le télétravail lorsque cela est possible et de mettre en place des mesures pour faciliter l'accès au télétravail. Nous recommandons de mettre tout en place pour accepter les demandes de télétravail et de justifier prudemment de leur refus du télétravail.

¹ Art. 26, Loi sur le travail faisable et maniable.

Refus écrit

L'employeur qui ne peut accéder à la demande de télétravail informe le plus rapidement possible par écrit le travailleur de ses raisons. Parmi les raisons que l'employeur peut invoquer, on retrouve les impératifs concernant le fonctionnement de l'entreprise (tels qu'une réunion à laquelle la présence du travailleur est absolument nécessaire, l'inaccessibilité du matériel adéquat, etc.)

Nous attirons cependant votre attention sur le fait que les obligations des employeurs en matière de sécurité, de santé et de bien-être des travailleurs restent d'application. Les risques en matière de santé des travailleurs ainsi que le refus du télétravail seront analysés en prenant en compte la situation particulière du COVID-19 et les mesures prises par le Conseil national de sécurité.

Une fiche technique relative au télétravail est en cours de rédaction et sera liée à cette FAQ et à la page thème dès que possible.

3. Éviter les transports en commun

Le Conseil de sécurité nationale déconseille l'utilisation des transports en commun. La voiture et les déplacements à pied ou en vélo doivent donc être privilégiés durant cette période d'épidémie. Nous vous conseillons donc de proposer aux travailleurs qui se déplacent habituellement de leur domicile à leur lieu de travail (ainsi que pour les missions) en transports en commun de prendre en charge temporairement leur déplacement en voiture ou en vélo.

Pour les travailleurs qui changent leur mode de transport pour la voiture et le vélo, l'employeur devra intervenir dans ces frais de transport. Pour rappel, tous les employeurs sont tenus d'intervenir dans les frais de transport en commun supportés par les membres de leur personnel pour se rendre de leur domicile au lieu de travail en vertu de :

- La CCT du 21 octobre 2019 (Frais de déplacement domicile - Lieu de travail pour les travailleurs de la CP 329.02) → Voir [CCT en pratique](#) de la CESSoC
- La CCT du 30 avril 1997 (Frais de déplacement domicile - Lieu de travail pour les travailleurs de la CP 329.03) → Voir [CCT en pratique](#) de la CESSoC
- La CCT du 15 décembre 2012 (Frais de mission véhicule personnel pour les travailleurs de la CP 329.02) → Voir [CCT en pratique](#) de la CESSoC
- La CCT n°19/9 du CNT (Pour les cas qui ne sont pas couverts par les CCT susmentionnées)

Concrètement, pour les travailleurs qui se déplaceront en voiture durant les semaines à venir, vous devrez :

- ✓ Demander au travailleur de vous remettre une attestation écrite de son déplacement sur une distance qui est à convenir entre l'employeur et le travailleur
- ✓ Pour le calcul des frais de transport, consulter notre [Calculateur de frais de transport](#).

4. Limiter les contacts entre les travailleurs

- ✓ Organiser le travail en alternance



- ✓ Reporter les réunions
- ✓ Encourager le recours à la vidéoconférence
- ✓ Éviter d'organiser des formations même internes

5. Adapter les horaires des travailleurs

Il peut être indiqué de changer, temporairement, les horaires de travail des travailleurs, de manière à ce que moins de personnes soient présentes au même moment dans un même lieu (travail en alternance, décaler les heures de travail...)

ATTENTION : Le droit du travail interdit la modification du contrat de travail si celle-ci :

- Concerne un élément essentiel du contrat de travail (Ex. un changement de fonction)
- Est unilatérale (sans l'accord du travailleur et de l'employeur)
- Est importante

Le régime de travail (nombre d'heure par jour et par semaine) ainsi que les horaires (dans une certaine mesure) constituent des éléments essentiels du contrat de travail.

Accord du travailleur

Ces changements devront donc être faits **avec l'accord du travailleur**, et ce même pour un changement temporaire. Nous vous recommandons :

- D'obtenir son accord
- De consigner de changement d'un commun accord par écrit (de préférence un avenant au contrat de travail)

Contrat de travail et règlement de travail

Certains contrats de travail et règlements de travail prévoient déjà diverses possibilités de flexibilité (flexibilité socioculturelle, petite flexibilité, etc.) permettant d'adapter les horaires des travailleurs à diverses situations rencontrées par l'asbl. Selon la façon dont ces clauses ont été rédigées dans vos contrats et règlement de travail, vous pourrez y avoir recours, même sans l'accord du travailleur.

Pour plus d'information concernant les modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, consultez la page CCT en pratique.

Travail de nuit, dimanche et jours fériés

Les règles concernant l'interdiction du travail de nuit, les dimanches et les jours fériés restent d'application.

6. Adapter les locaux aux règles d'hygiène



Les règles en matière de droit du travail et de bien-être au travail restent d'application durant la période de l'épidémie du Coronavirus. Les obligations de l'employeur de veiller à la santé des travailleurs² seront évaluées à la lumière des risques particuliers liés au COVID-19. Nous vous recommandons donc de prendre les mesures suivantes et de former les travailleurs à leur respect :

- ✓ Prévoir des solutions d'hygiène, de protection et de désinfection dans les locaux et du matériel partagé de l'asbl (Ex. Claviers, imprimantes, téléphone)
- ✓ Aménager des locaux pour le respect des distances de sécurité entre les travailleurs
- ✓ Sensibiliser les travailleurs au respect d'une distance interpersonnelle suffisante sur les lieux de travail
- ✓ Établir une signalisation de sécurité/santé spécifique (Exemple : [Affiche SPF santé publique](#))
- ✓ Consulter votre service interne ou externe de prévention au travail notamment pour obtenir les procédures, affiches, matériel de communication nécessaire.

7. Inciter les personnes à risque ou porteuses de symptômes à ne pas se rendre dans les locaux

- ✓ Écartement des personnes potentiellement à risques élevés³ :
 - Les groupes à risques ne sont ni strictement ni définitivement définis et chaque cas devra être évalué par le conseiller en prévention-médecin du travail. En cas de doute (travailleuse enceinte, travailleur âgé, etc.), contactez votre service externe de prévention et protection du travail. Pour information, le gouvernement français communique cette [liste de personnes à risque](#).
 - Avertir le conseiller en prévention-médecin du travail (à la demande de l'employeur ou du travailleur)
 - Le conseiller en prévention-médecin du travail jugera si des mesures peuvent être prises pour adapter les conditions de travail parmi lesquelles l'écartement
 - Quand le médecin du travail est d'avis qu'un travailleur doit être écarté du lieu de travail, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure⁴.
- ✓ Prioriser l'accès au télétravail pour les personnes à risques

5. Le télétravail n'est pas possible et j'ai aménagé les conditions de travail (v. ci-dessus). Malgré cela, un ou plusieurs travailleurs ne veulent plus se déplacer dans les locaux, que faire ?

AVERTISSEMENT : Cette question traite de l'hypothèse où l'employeur n'est pas en mesure de mettre en œuvre du télétravail ni d'aménager les conditions de travail. Pour l'organisation du

² Art. 20 Loi relative aux contrats de travail et Code du Bien-être au travail.

³ Art. I.4-4 Code BET

⁴ https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR.pdf

télétravail et / l'aménagement des conditions de travail, nous vous renvoyons aux questions précédentes.

Durant cette période de mesures spéciales pour lutter contre l'épidémie de COVID-19, le droit du travail reste d'application. Concrètement, cela signifie que le travailleur reste tenu à ses obligations et particulièrement à celle d'exécuter le travail convenu au lieu de travail convenu⁵.

Le travailleur ne peut donc pas, unilatéralement, décider de ne plus travailler/de ne plus se rendre au lieu de travail convenu.

Notez que l'employeur est, de son côté tenu de :

- ✓ Fournir du travail au travailleur
- ✓ Veiller à ce que le travail s'effectue dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.

En l'absence de certificat médicale ou d'autre cause légale de suspension, le fait de ne pas se présenter sur le lieu de travail malgré les instructions de l'employeur peut être constitutif d'une faute grave, même s'il est évident que les circonstances de l'épidémie de COVID-19 rentreront en ligne de compte pour évaluer cette gravité.

Cependant, avant de recourir à cette extrémité, nous vous proposons de parcourir avec le travailleur les différentes possibilités offertes par le droit du travail en matière d'organisation des activités, d'adaptation des conditions de travail ou de suspension du contrat de travail.

1. Faciliter la prise de congés

Le travailleur et l'employeur peuvent d'un commun accord décider de la prise de jours de congé :

- ✓ Vacances annuelles
- ✓ Congés sans solde

Le congé sans solde se présente comme une période au cours de laquelle les parties (employeur et travailleur) décident d'un commun accord de suspendre temporairement l'exécution du contrat de travail qui les lie. Pendant cette période, il n'y a pas maintien d'une quelconque rémunération. Il n'y a aucune obligation de payer une rémunération puisque le travailleur ne fournit aucune prestation de travail. C'est pourquoi on parle de congé sans solde. L'employeur et le travailleur peuvent cependant convenir qu'une rémunération sera versée.

Les jours de congés sont pris d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur. En conséquence :

- ✓ Sauf fermeture collective décidée antérieurement, l'employeur **ne peut pas forcer** un travailleur à prendre des jours de congé

⁵ Art 17 Loi relatives aux contrats de travail

- ✓ L'employeur **peut inciter** à la prise de jour de congé en facilitant et en acceptant les demandes sauf si une fermeture collective est organisée.

2. Demander la prise de jours/heures de repos compensatoire

Même s'il est préférable que ces décisions soient prises d'un commun accord, un employeur peut obliger un travailleur à prendre ses jours de repos compensatoires durant la période de référence fixée dans le règlement de travail. Nous vous recommandons donc de demander aux travailleurs de veiller au respect strict de la récupération des heures de repos compensatoire (pour les heures inconfortables ou les heures supplémentaires) durant la période de référence et d'encourager les travailleurs à poser ses heures/jours de repos compensatoires durant cette période d'épidémie.

3. Chômage temporaire pour force majeure

Le chômage temporaire n'est pas possible à moins qu'une décision du conseiller en prévention-médecin du travail ne préconise l'écartement du travailleur.

- Le travailleur (ou l'employeur) peut avertir le conseiller en prévention-médecin du travail des risques pour sa santé.
- Le conseiller en prévention jugera si des mesures peuvent être prises pour adapter les conditions de travail parmi lesquelles l'écartement
- Quand le médecin du travail est d'avis qu'un travailleur doit être écarté du lieu de travail, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure⁶.

Une fiche technique relative à au chômage temporaire pour cause de force majeure est en cours de rédaction et sera liée à cette FAQ et à la page thème dès que possible.

Pour l'instant nous vous invitons à consulter le [site de l'ONEm](#).

Cette fiche est mise à jour au fur et à mesure que nous avançons sur les différentes difficultés auxquelles vous êtes confrontés.

Dans les jours qui suivent, vous devriez pouvoir trouver des informations sur les questions suivantes :

- **Quelle est la différence entre quarantaine et congé maladie ?**
- **Les mesures prises pour combattre la propagation du Coronavirus ont une incidence sur le respect de mes normes d'agrément ou de subventionnement : y aura-t-il des mesures dérogatoires ou de compensation ?**

Nous sommes également en contact avec vos fédérations qui nous font remonter vos préoccupations que nous tenterons d'intégrer dans les thématiques traitées.

⁶ https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR.pdf

