

FAQ

- ◆ *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 imposé 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.

FAQ

◆ *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/j et 8h/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 ex , 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.

FAQ

◆ *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 /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