

Covid-19 Responsabilités des employeurs

Date : 12 mars 2020
Contact : bruno.gerard@bruxeo.be
Réf. : N2020-021

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ?

Il convient de suivre les recommandations sanitaires « actualisées » disponibles sur le site www.info-coronavirus.be et via les circulaires administratives transmises par les administrations.

[Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a publié et met à jour régulièrement les mesures de prévention que l'employeur peut prendre sur les lieux de travail pour contrer au maximum la propagation du coronavirus](#)

Il décrit également quelles sont les conséquences en matière de réglementation du travail. Sont notamment traités les sujets suivants:

- Quelles mesures de prévention l'employeur peut-il prendre ?
- Quelle est la situation d'un travailleur qui se trouve empêché de reprendre le travail parce qu'il est placé en quarantaine ou parce qu'il ne peut retourner chez lui en raison d'une suppression de vol ?
- Que peut faire un employeur lorsqu'un travailleur revient d'une zone touchée par le coronavirus ?
- Quelle est la situation d'un travailleur malade en raison du coronavirus ?
- Quelle est la situation d'un employeur qui, suite au coronavirus, ne peut plus exercer temporairement son activité ?

Enfin, les administrations de tutelle communiquent progressivement sur les mesures à prendre pour l'accueil des publics auprès des associations reconnues; veillez à suivre ses instructions et à faire remonter toute question à ce propos auprès de votre fédération.

Votre service de prévention peut également vous aider dans ce cadre.

INFORMATIONS CONCRETES

1) Protection du personnel : information et prévention

La réglementation du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs ». A ce titre, l'employeur peut prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

« L'Organisation mondiale de la santé attire l'attention sur un certain nombre de mesures de prévention qu'il vaut mieux prendre sur les lieux de travail afin d'y contrer au maximum la propagation du coronavirus. Il s'agit notamment des mesures suivantes :

- Veiller à des lieux de travail propres et hygiéniques (comme les surfaces de bureau, les claviers) par une désinfection régulière de ceux-ci ;
- Veiller à ce que les travailleurs appliquent une bonne hygiène des mains en prévoyant des produits désinfectants à des endroits visibles ;

- Veiller à une bonne hygiène respiratoire sur les lieux de travail en utilisant des mouchoirs en papier en cas de toux ou d'éternuements ;
- Informer les travailleurs qu'il est préférable qu'ils ne viennent pas au bureau s'ils présentent des symptômes de maladie comme de la fièvre et/ou une toux
- Prévoir du travail à domicile
- Prévoir des instructions au cas où quelqu'un tomberait malade en présentant des signes d'infection au coronavirus »¹.

2) Travail à domicile :

Il est proposé de recourir si possible au télétravail tout en veillant à la continuité des services. La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a créé un cadre réglementaire pour le télétravail qui n'est pas effectué de manière régulière mais occasionnelle. Comme pour le télétravail régulier, le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui. Le travailleur peut prétendre au télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des *raisons personnelles*. Dans les deux cas (en cas de force majeure et pour des raisons personnelles), il faut que la nature du travail ou des activités spécifiques effectuées par le télétravailleur soit conciliable avec le télétravail. [Plus info](#)

3) Cas de force majeure :

Si un travailleur se trouve empêché (ex : placement en quarantaine ou impossibilité de voyager [ex : suppression d'un vol]), il doit en informer immédiatement son employeur qui peut alors invoquer la « force majeure » : « La suspension de l'exécution du contrat de travail pour force majeure est prévue à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. On entend par force majeure un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat momentanément et totalement impossible »².

4) Absence pour maladie :

Si le travailleur a contracté le virus COVID-19, ce sont les règles habituelles en cas de maladie (incapacité de travail) qui s'appliquent.

EN SAVOIR PLUS

Sites officiels d'informations en Belgique :

- www.info-coronavirus.be
- <https://epidemio.wiv-isp.be/ID/Pages/2019-nCoV.aspx>
- <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/update-coronavirus-mesures-de-prevention-et-consequences-sur-le-plan-du-droit-du-travail>
- <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-covid-19-en-chine-et-dans-dautres-pays-ou-la-maladie-sest-propagee-nouvel-update-du-09032020>

¹ Source : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/update-coronavirus-mesures-de-prevention-et-consequences-sur-le-plan-du-droit-du-travail>

² Source : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/update-coronavirus-mesures-de-prevention-et-consequences-sur-le-plan-du-droit-du-travail>