

# LE CORONAVIRUS EN DROIT DU TRAVAIL.

---

## 1. Jusqu'à quand puis-je recourir au chômage temporaire Corona ?

L'information a été rendue officielle ce 7 mai : le régime actuel reste en vigueur **jusqu'au 30 juin 2020**.

## 2. J'ai mis des travailleurs en chômage temporaire, mais je crains que cette mesure ne soit pas suffisante.

### Puis-je procéder à des licenciements ?

Le chômage temporaire n'emporte aucune restriction particulière en matière de licenciement. Concrètement, l'employeur peut procéder à des licenciements même s'il a recours à du chômage temporaire par ailleurs. D'autre part, le fait que le travailleur ait été en chômage temporaire ne lui confère aucune protection particulière.

Le chômage temporaire pour force majeure (celui applicable dans le cadre du coronavirus à moins que vous n'ayez décidé d'appliquer le chômage économique) ne suspend pas le cours du préavis. En d'autres termes, si l'employeur rompt le contrat de travail d'un travailleur en chômage temporaire, le préavis court alors même qu'il est en chômage et que l'employeur ne lui paie donc aucun salaire. Le SPF Emploi a attiré l'attention de la Cellule stratégique sur ce qu'il considère être une anomalie et préconise une modification de la législation sur le sujet.



## 3. Y a-t-il des formalités particulières pour mettre des travailleurs en chômage temporaire ?

La procédure a été assouplie au maximum. Elle consiste essentiellement à communiquer le recours au chômage temporaire via une notification en ligne. A priori, il n'y a aucune formalité particulière à respecter vis-à-vis des salariés. Ceci étant, il est essentiel qu'ils soient informés de la mesure de chômage temporaire. En effet, le salarié ne peut travailler durant les journées de chômage temporaire. Dans sa déclaration du 14 avril dernier, le Groupe des 10 a proposé d'introduire l'obligation pour les employeurs de notifier individuellement aux travailleurs le recours au chômage temporaire. La notification devrait avoir lieu au plus tard le jour précédant la date d'entrée en vigueur du chômage temporaire et devrait mentionner d'une part la période à laquelle elle se rapporte et, d'autre part, les jours de chômage et de travail au sein de cette période. Par cette notification, le travailleur devrait être informé sur les formalités à remplir pour demander une allocation de chômage. En l'absence de notification, l'employeur ne pourrait pas déclarer de chômage temporaire. A ce stade, il s'agit d'une volonté du Groupe des 10, n'ayant aucune force obligatoire.

## 4. J'applique du chômage temporaire au sein de certaines divisions de l'entreprise, mais j'ai un surcroît de travail au sein d'autres départements.

### Est-ce conciliable ?

Le recours au chômage temporaire n'exclut pas que d'autres travailleurs doivent continuer à travailler, voire qu'ils doivent davantage travailler qu'à l'accoutumée.

Pour les secteurs critiques (càd services essentiels et secteurs cruciaux), le seuil des heures supplémentaires dites volontaires est relevé, et porté à 220 heures pour la période du 1er avril au 30 juin 2020. Ces heures supplémentaires ne donnent pas droit à une récupération quelconque. Elles sont payées sans sursalaire. Ces heures supplémentaires ne signifient

pas que toutes les limites peuvent être dépassées. La limite journalière est fixée à 11 heures et la limite hebdomadaire est établie à 50 heures. Les autres règles continuent à s'appliquer : il faut donc un accord individuel écrit avec le travailleur en question avant l'entame des heures supplémentaires volontaires. Cet accord a une durée de validité limitée dans le temps ; la durée est limitée à six mois.

## **5. J'occupe des travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée. Vu la situation, je veux garder un maximum de flexibilité. Que puis-je faire ?**

En règle, la succession de contrats de travail à durée déterminée conduit à ce qu'ils soient requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée. Sous certaines conditions, il est possible de conclure des contrats successifs. Chacun d'eux doit avoir une durée d'au moins trois mois et il ne peut y avoir au maximum que 4 contrats sur une période ne pouvant excéder 2 ans. Moyennant accord de l'inspection sociale, il est également possible de conclure des contrats d'une durée minimale de six mois pour autant que la période totale n'excède pas 3 ans.

Vu la crise, il est possible pour les entreprises appartenant aux secteurs critiques (càd services essentiels et secteurs cruciaux) de conclure des contrats de travail à durée déterminée en dehors de ces restrictions. Cette dérogation est applicable du 1er avril au 30 juin 2020. Chaque contrat doit avoir une durée au moins égale à 7 jours calendrier.

## **6. J'ai besoin de faire appel à la main d'œuvre d'une autre entreprise. Que puis-je faire ?**

En principe, l'activité de mise à disposition est interdite, lorsqu'elle emporte un transfert de l'autorité patronale vers l'utilisateur. Il existe des exceptions à cette interdiction de principe. Cela vise l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière, ou l'exécution de tâches dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière.

Vu les besoins spécifiques pour faire face à la crise actuelle, une nouvelle dérogation a été introduite. Les entreprises appartenant aux secteurs critiques (càd services essentiels et secteurs cruciaux) peuvent faire appel à de la main d'œuvre mise à disposition (et donc exercer une partie de l'autorité patronale).

Cette dérogation est applicable entre le 1er avril et le 30 juin 2020. La mise à disposition doit avoir pour but de permettre à l'utilisateur de faire face aux conséquences du coronavirus. Pour recourir à cette nouvelle mesure, il faudra que le travailleur mis à disposition soit entré au service de l'employeur avant le 10 avril 2020. Une convention écrite entre l'employeur (celui qui est donc lié au travailleur par un contrat de travail), l'utilisateur (celui qui a besoin du travailleur pendant la mise à disposition) et le travailleur reprenant la durée et les conditions de la mise à disposition est également requise, à moins que le consentement tacite ne soit d'usage dans le secteur d'activité dans lequel le travailleur est occupé. L'utilisateur deviendra solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, des salaires, indemnités et autres avantages qui découlent du contrat de travail. Ce point doit donc être réglé avec l'employeur pour éviter toute conséquence néfaste d'un éventuel défaut. Attention, le salaire et les avantages ne peuvent être inférieurs à ceux qui seraient applicables en cas d'occupation auprès de l'utilisateur. Cette condition pourrait freiner certaines situations de mises à disposition.

## **7. Certains travailleurs ne sont pas en mesure de travailler car ils doivent s'occuper de leurs enfants. Que puis-je faire ? Puis-je appliquer du chômage temporaire ?**

Non, le chômage temporaire ne peut pas être appliqué pour les travailleurs qui ne sont pas en mesure de travailler parce qu'ils n'ont pas de solution de garde pour leurs enfants. Il est possible cependant, si ces travailleurs doivent être mis au chômage temporaire, de discuter des moments qui leur conviendrait le mieux pour autant que ce soit compatible avec les besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, le congé parental Corona est porté sur les fonds baptismaux. Tous les parents qui travaillent depuis au moins un mois auprès de leur employeur pourront prendre, en accord avec ce dernier, un congé parental Corona entre le 1er mai et le 30 juin 2020, s'ils ont au moins un enfant à charge de moins de 12 ans (ou 21 ans si l'enfant souffre d'un handicap). Le congé parental pourra être pris raison d'un 1/5 temps ou à mi-temps et ne sera pas déduit du crédit du congé parental ordinaire. L'employeur ne paie donc pas la rémunération pour le temps qui n'est plus travaillé. Le travailleur perçoit une allocation à charge de l'ONEm, dont le montant est 25% plus élevé que l'allocation ordinaire de congé parental (1/2 temps : montant de base normal : 425,79 EUR brut, voire 700 EUR brut avec majoration ; 1/5 temps : montant de base normal 144,45 EUR brut, voire 280 EUR brut avec majoration).

Le travailleur doit en règle respecter un délai de prévenance de 3 jours, mais il est possible de convenir d'un délai plus court. Selon l'ONEm, il est possible de suspendre le congé parental ordinaire pour passer vers la formule dite Corona. La demande doit être faite par recommandé ou courrier signé pour réception. L'arrêté instaurant ce congé parental Corona doit encore être publié. Cela n'empêche cependant pas que les travailleurs introduisent déjà leur demande auprès de l'employeur.

## 8. Le déconfinement a lieu. Les travailleurs reviennent progressivement, mais j'ai plusieurs cas de travailleurs mis en quarantaine. Que dois-je faire ?

Une nouvelle forme de certificat médical est mise en place, à savoir le certificat médical dit « COVID-19 ». Celui-ci prévoit le cas de la mise en quarantaine, c'est-à-dire les travailleurs qui sont capables de travailler mais dont le médecin estime qu'ils doivent être placés en quarantaine afin d'éviter tout risque de contamination. Sont ici visés les travailleurs qui appartiennent à un groupe à risque, ceux qui ont côtoyé une personne contaminée ou encore ceux qui sont potentiellement contaminés. En lieu et place du salaire garanti dû par l'employeur, le Groupe des 10 préconise que les travailleurs sous certificat médical préventif (quarantaine) perçoivent une allocation de la mutuelle dont le montant est fixé à 70% de leur rémunération brute. Cette mesure doit encore faire l'objet d'une adoption officielle par le gouvernement fédéral. Elle n'est donc pas encore formellement applicable.

---



### Jérôme Aubertin

AVOCAT SPÉCIALISÉ EN DROIT DU TRAVAIL  
STIBBE CVBA/SCRL