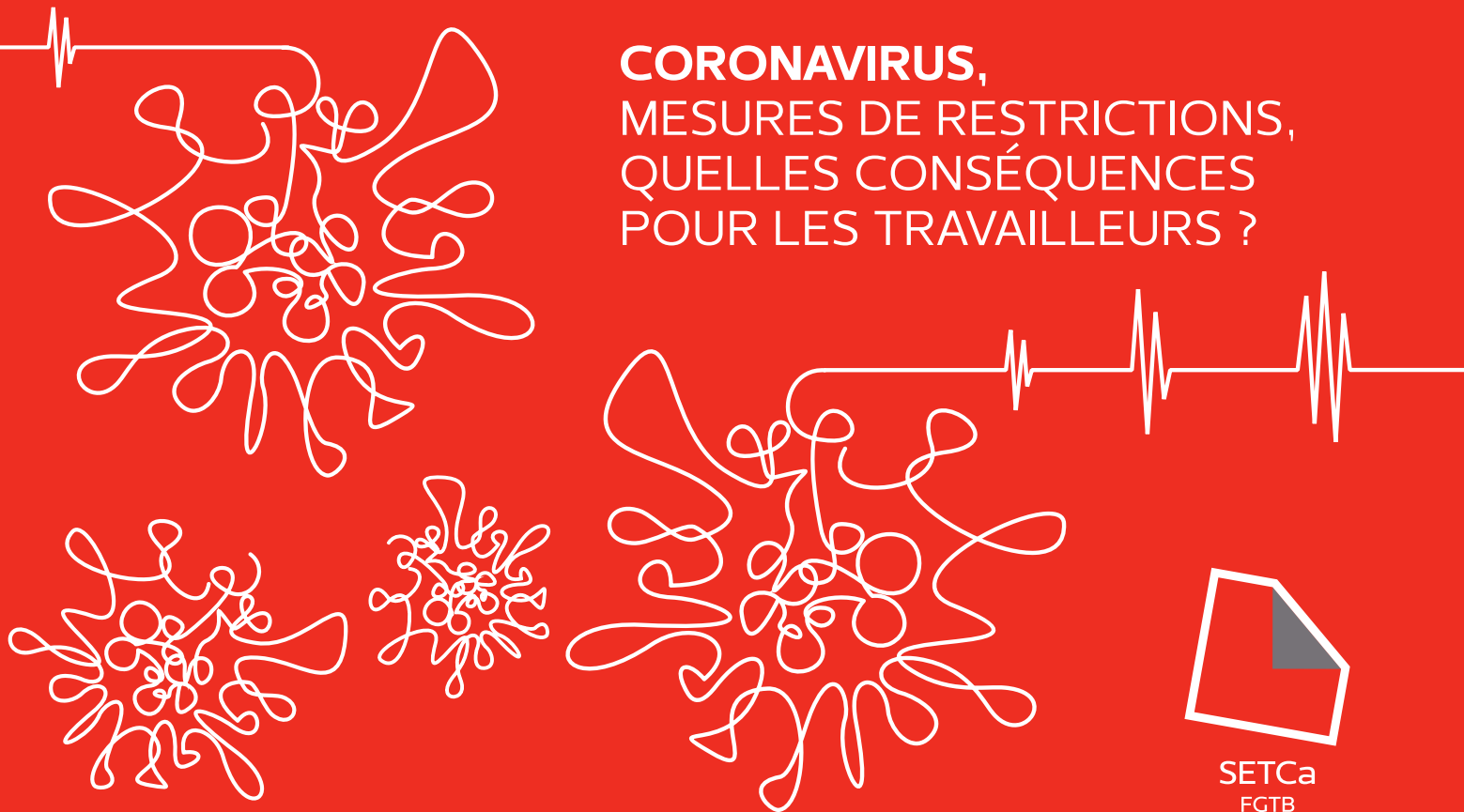


CORONAVIRUS, MESURES DE RESTRICTIONS, QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS ?



En date du 12 mars 2020, le Conseil National de sécurité a annoncé une série de mesures de restriction importantes en vue d'éviter la propagation du Coronavirus. Les établissements horeca et les cafés devront fermer leurs portes. Les commerces qui répondent à des besoins vitaux tels que les pharmacies, les magasins d'alimentation restent ouverts, les autres commerces devront fermer le week-end.

Les cours dans les écoles sont suspendus jusqu'au 3 avril 2020 avec un service de garde pour les parents travaillant dans le domaine des soins ou de la sécurité publique. Des solutions devront également être trouvées dans les écoles pour les enfants dont les parents ne peuvent faire autrement que de les confier à leurs grands-parents, catégorie de la population à risque.

Une brochure avait déjà été mise à votre disposition sur le site du SETCa concernant vos droits et vos obligations par rapport à votre employeur suite à l'épidémie du Coronavirus. Cette brochure est toujours à votre disposition sur le site du SETCa. Vous trouverez ici des informations complémentaires suite aux nouvelles mesures décidées par le gouvernement.

QUE FAIRE SI VOTRE EMPLOYEUR À LA SUITE DU CORONAVIRUS NE PEUT PLUS EXERCER TEMPORAIREMENT SON ACTIVITÉ ?

- ▶ **Absence de livraison de matières premières ou de pièces provenant de pays touchés par le Coronavirus.**
Dans ce cas, vous ne pourrez pas travailler et c'est l'ONEM qui vous versera des allocations de chômage temporaire pour force majeure.
- ▶ **Diminution de clientèle (agences de voyage, compagnies aériennes, commerces alimentaires chinois,...)**
S'il s'agit uniquement d'une diminution de clientèle, il n'est pas possible de demander le chômage temporaire pour force majeure.

Pour les ouvriers, votre employeur peut faire appel au chômage économique.

Pour les employés, votre employeur peut également recourir aux dispositions relatives à la suspension employés en raison d'un manque de travail pour entreprises en difficulté. Ces dispositions lui permettent d'être reconnu par le Ministre de l'Emploi comme entreprise en difficulté à la suite d'un événement

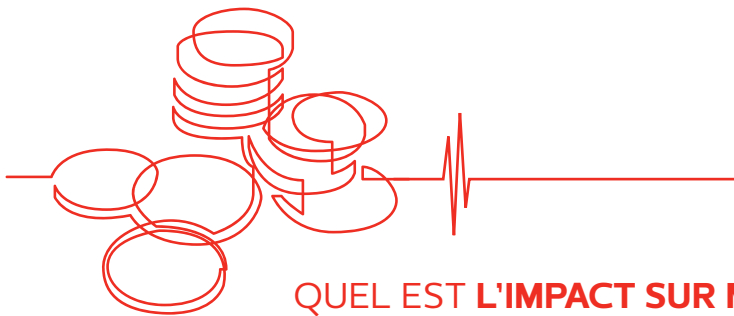
exceptionnel. L'entreprise doit pouvoir démontrer une diminution substantielle, sur une courte période, du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.

Attention, les semaines de chômage temporaire employé demandées pour le Coronavirus comptent dans le calcul du crédit normal de 16 ou 26 semaines par année civile.

Sachez toutefois qu'il faut généralement attendre plus de deux semaines pour que cette demande soit traitée. L'ONEM accepte donc désormais que votre employeur demande à recourir au chômage pour force majeure pour employés durant la procédure de demande de reconnaissance.

Votre employeur devra néanmoins prouver qu'il a déjà entamé la procédure de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté lorsqu'il introduit une demande de chômage pour force majeure.

Si la demande de reconnaissance est approuvée, votre employeur devra ensuite demander à recourir au chômage pour raisons économiques.



QUEL EST L'IMPACT SUR MON SALAIRE ?

- ▶ Pour les jours où vous travaillez, vous recevrez votre salaire normal.
- ▶ Pour les jours où vous êtes en chômage temporaire pour force majeure et chômage économique (ouvriers et employés), vous recevrez des allocations de chômage de l'ONEM. Dans le cadre du Coronavirus, **le gouvernement a décidé de faire passer l'allocation de chômage à 70% au lieu de 65% du salaire brut. Le salaire qui est pris en compte est plafonné : un montant de 2.754,76€ par mois est pris en compte.** Si vous gagnez plus, votre allocation sera calculée sur ce salaire plafonné. **Vous ne payez que 26,75% du précompte professionnel de l'allocation de chômage**, aucune contribution de l'ONEM ne sera retenue.

En ce qui concerne uniquement le chômage économique :

- ▶ si vous êtes ouvrier, vous avez en outre droit à un supplément en plus de votre allocation de chômage pour chaque jour durant lequel vous êtes mis en chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques. Le montant minimum du supplément s'élève à **2 euros par jour**. Ce montant est à charge de votre employeur ou du fonds de sécurité d'existence.
- ▶ Si vous êtes employé, en application de la CCT ou du plan d'entreprise qui prévoit la suspension employés pour manque de travail, **votre employeur doit payer un supplément en plus de l'allocation de chômage**

Ce supplément doit être au minimum égal au :

- **supplément octroyé aux ouvriers** qui sont en chômage temporaire pour manque de travail chez ce même employeur ;
- **supplément prévu par la CCT** conclue dans l'organe paritaire auquel ressortirait l'employeur s'il occupait des ouvriers, si l'employeur ne met pas d'ouvriers en chômage temporaire.

En l'absence de CCT, le montant de ce supplément doit s'élever au minimum à **5 euros par jour de chômage**.

Evidemment, **vos délégations syndicales** sont présentes pour encadrer le chômage temporaire pour force majeure ou le chômage économique et la suspension 'employés' en raison d'un manque de travail pour entreprise en difficulté. Dans tous les cas, vous pouvez demander l'aide de votre délégué pour vous aider à vous y retrouver. A défaut d'avoir un délégué dans votre entreprise, n'hésitez pas à contacter **une de nos régionales SETCa** dont vous retrouverez les coordonnées sur **setca.org**.

QUE SE PASSE-T-IL SI JE TOMBE MALADE ?

Si vous êtes tombé malade avant que le chômage temporaire ne soit mis en place, vous êtes sous salaire garanti.

Si vous tombez malade le jour où vous êtes sous chômage temporaire, la rémunération se fera via votre mutuelle. Pour cela, il est donc important d'introduire votre attestation de maladie **dans les 48h auprès de votre mutualité.**

ETANT DONNÉ LA FERMETURE DES ÉCOLES, PUIS-JE AVOIR RECOURS AU CHÔMAGE TEMPORAIRE AU CAS OÙ JE NE PEUX PAS ALLER TRAVAILLER ?

Non, pour l'instant, l'ONEM n'a pris aucune mesure à ce sujet. Vous devez prévoir de faire garder votre enfant. Si vous ne trouvez pas de solution et devez garder vous-même votre enfant à la maison, vous devez prendre un jour de vacances, de récupération de temps travail,...

Vous avez également le droit de vous absenter pour des raisons impérieuses. Vous pouvez vous absenter durant la durée nécessaire au règlement de votre problème à condition d'en avertir au préalable votre employeur et dans les plus brefs délais. Ce congé ne peut dépasser 10 jours par année civile. Il n'est pas rémunéré sauf convention contraire.

Les interlocuteurs sociaux vont rencontrer très rapidement les représentants du Gouvernement. Des mesures interprofessionnelles ou sectorielles seront peut-être encore prises dans la foulée.

PUIS-JE FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ?



Vous pouvez demander à effectuer du télétravail occasionnel en cas de force majeure, c'est-à-dire lors d'une situation imprévisible et indépendante de votre volonté. Le Coronavirus peut constituer une force majeure.

Vous devez faire votre demande de télétravail occasionnel à votre employeur au préalable et dans un délai raisonnable, en y indiquant le motif. Ce délai peut varier en fonction des circonstances.

Vous devez vous accorder avec votre employeur sur le télétravail occasionnel, notamment, sur les éléments suivants :

- ▶ la mise à disposition éventuelle par votre employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique (ex : mise à disposition d'un ordinateur portable) ;
- ▶ votre éventuelle accessibilité pendant le télétravail occasionnel ;
- ▶ la prise en charge éventuelle par votre employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel (indemnité forfaitaire en cas d'utilisation d'un ordinateur personnel).

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation, votre employeur peut, via une convention collective de travail ou le règlement de travail, fixer un cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé. Dans ce cas, la convention collective de travail ou le règlement de travail détermine au moins les éléments suivants :

- ▶ les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- ▶ la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel ;
- ▶ la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique ;
- ▶ l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le travail occasionnel ;
- ▶ la prise en charge éventuelle par votre employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

N'hésitez pas à contacter vos délégués qui vous aideront sur place.

Vous bénéficiez des mêmes droits en matière de conditions de travail et êtes soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de votre employeur.

En d'autres mots, le fait d'effectuer occasionnellement du télétravail ne modifie en rien vos droits et obligations par rapport à ceux que vous avez lorsque vous effectuez votre travail au sein de l'entreprise.

Vous gérez l'organisation de votre travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Vous devez donc prêter le même nombre d'heures de travail que ce qui est prévu dans votre horaire de travail, sans qu'il soit tenu de respecter strictement votre horaire de travail.



JE TRAVAILLE DANS UN MAGASIN ET CELUI-CI FERME LE WEEK-END, QU'EN EST-IL DE MES DROITS ?

Dans le cadre des mesures « Coronavirus » le gouvernement a décidé de fermer certains types de commerce le weekend.

Pour rappel, le droit du travail continue à s'appliquer : **votre employeur doit vous fournir du travail pour vos heures contractuelles.**

De plus, **les heures affichées sur votre horaire doivent vous être payées** sauf si vous acceptez volontairement un changement d'horaire de dernière minute. Cela vaut pour les horaires déjà affichés les prochaines semaines.

Certains employeurs essaieront de faire pression pour économiser des heures mais sachez que la loi et les CCT jouent en votre faveur.

Le SETCa rencontrera prochainement la fédération patronale du commerce et abordera avec eux tous les thèmes sensibles de votre quotidien dans la vie de tous les jours avec le Coronavirus.

Vos délégués SETCa sont à votre disposition pour vous expliquer toutes les informations utiles sur le sujet. A défaut d'avoir un délégué dans votre entreprise, n'hésitez pas à contacter **une de nos régionales SETCa** dont vous retrouverez les coordonnées sur setca.org.