Vos employés souhaitent partir en vacances à l'étranger ? Vous vous posez des questions sur les droits et obligations de l'employé en cas de soucis lors du retour ?
Le SPF Emploi a analysé la situation et donne les réponses. Voici un aperçu de ces réponses :

Qu'en est-il des voyages à l'étranger du personnel ?

Tout d'abord, le ministère des affaires étrangères a établi des zones rouges (quarantaine obligatoire) et zones oranges (quarantaine recommandée).

Ces zones sont régulièrement remises à jour sur le site des affaires étrangères :

https://diplomatie.belgium.be/fr

Plusieurs situations sont possibles :

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 ?

Un travailleur en vacances ou ayant clôturé une mission professionnelle à l'étranger et qui y reste « coincé », en raison d'une suppression de vol, peut invoquer l'existence d'une force majeure l'empêchant de reprendre le travail. Cela vaut également, dans certaines situations, lorsqu'un travailleur est placé en quarantaine (par exemple, le travailleur a été en contact avec une personne infectée ou lorsque lui-même ou un membre de sa famille appartient à un groupe à risque)

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.

Toutefois, la partie qui souhaite invoquer la force majeure ne doit pas avoir commis de faute, c'est-à-dire qu'elle doit avoir agi comme une personne normalement diligente. Par exemple, un travailleur ne peut pas invoquer la force majeure pour suspendre l'exécution du contrat de travail lorsqu'il s'est rendu dans une certaine région alors que cela était interdit par le gouvernement au moment de son départ et, par conséquent, il doit être mis en quarantaine après son retour. L'évaluation de la question de savoir si le travailleur a agi de manière erronée (= violation d'une interdiction) doit être effectuée au moment du départ. Cela signifie qu'à ce moment, il faut vérifier si le voyage vers le lieu de destination était interdit, indépendamment des développements ultérieurs concernant ce lieu de destination. Par exemple, le

travailleur ne peut pas invoquer la force majeure en cas de quarantaine à la suite d'un voyage non essentiel dans une zone de "couleur rouge" ou en dehors de l'Europe, car ce voyage était interdit.

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

Que doit faire le travailleur ?

Prévenir le plus rapidement possible son employeur. Si le travailleur s'abstient d'avertir son employeur alors qu'il en a la possibilité, son employeur pourrait considérer qu'il s'agit d'une absence injustifiée.

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

Quelle est la nature de son absence ?

Si la force majeure peut être invoquée par le travailleur, l'exécution du contrat est légalement suspendue pour cause de force majeure. L'absence de prestation implique néanmoins l'absence de rémunération. Sous certaines conditions, le travailleur peut, alors, bénéficier d'allocations versées par l'ONEM pour chômage temporaire pour force majeure.

Le cas échéant, le travailleur peut choisir, moyennant l'accord de son employeur, de transformer ces jours en jours de congé (impossible en cas de régime de vacances collectives dans l'entreprise) et ainsi retrouver le droit à sa rémunération.

Si le travailleur a voyagé dans une certaine zone alors que cela a été interdit par le gouvernement et qu'il doit par conséquent être mis en quarantaine après son retour, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue pour des raisons de force majeure. Par exemple, le travailleur ne peut pas invoquer la force majeure en cas de quarantaine à la suite d'un voyage non essentiel dans une zone de "couleur rouge" ou en dehors de l'Europe, car ce voyage était interdit. Dans ce cas, si le travailleur n'est pas en mesure d'exécuter son contrat de travail (par exemple, le télétravail n'est pas possible) et qu'aucune autre solution n'est possible (par exemple, prendre des vacances ou rattraper son repos), l'exécution de son contrat de travail sera effectivement suspendue pendant la période de quarantaine. Cela signifie que le travailleur n'a pas droit à un salaire et que son absence n'est pas couverte par une cause légitime de suspension.

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

Que peut faire un employeur lorsqu'un travailleur revient d'une zone touchée par le coronavirus ?

Si un travailleur a voyagé vers une certaine zone lorsque celle-ci était interdite par le gouvernement et doit par conséquent être mis en quarantaine après son retour, il ne s'est pas comporté comme une personne normalement prudente. La force majeure ne peut alors être invoquée comme cause de suspension de l'exécution du contrat de travail. Par exemple, l'employé ne peut pas invoquer la force majeure en cas de quarantaine après un voyage non essentiel dans une zone "rouge" ou hors d'Europe, car ce voyage était interdit. Dans ce cas, si le travailleur ne peut pas exécuter son contrat de travail en raison de la quarantaine (par exemple, le télétravail n'est pas possible) et qu'aucune autre solution n'est possible (par exemple, prendre des vacances ou rattraper son repos), l'exécution de son contrat de travail sera effectivement suspendue pendant la période de quarantaine. Cela signifie que le travailleur n'a pas droit à un salaire et que son absence n'est pas couverte par une cause légitime de suspension.

Si le travailleur se présente encore sur le lieu de travail pendant la période de quarantaine (violation de l'obligation de quarantaine), l'employeur est en droit de lui refuser l'accès au lieu de travail. Dans ce cas, le contrat de travail reste suspendu sans droit à une rémunération.

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

L'employeur peut-il demander au travailleur un certificat médical?

Le droit du travail ne permet pas à un employeur de demander un certificat médical à un travailleur revenant d'une zone touchée par le coronavirus avant de lui donner accès à l'entreprise. L'employeur peut seulement faire contrôler la réalité d'une incapacité de travail mais il ne peut pas contrôler la capacité de travail.

Tant qu'il n'a pas été établi que le travailleur est en incapacité de travail au moyen d'un certificat d'un médecin traitant ou du médecin du travail, l'employeur ne peut lui refuser, en principe, l'accès au lieu de travail.

Compte tenu de l'obligation de l'employeur de veiller, en bon père de famille, à ce que le travail soit effectué dans de bonnes conditions en ce qui concerne la santé et la sécurité du travailleur et de ses collègues, il pourra bien entendu prendre certaines mesures dans les limites légales. Par exemple, en concertation avec le travailleur, l'employeur peut décider d'organiser temporairement le travail différemment (par exemple, travail à domicile ou télétravail, utilisation d'autres locaux, etc.)

Pour la sécurité des autres travailleurs, l'employeur peut obliger son travailleur manifestement malade de rentrer chez lui et lui conseiller de se faire soigner. Si l'employeur estime que l'état du travailleur augmente clairement les risques liés au poste de travail, il peut contacter le médecin du travail, qui évaluera alors s'il est nécessaire de soumettre le travailleur à une évaluation de santé. Le travailleur doit alors y donner suite sans délai.

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