



FAQ COVID 19

Contenu

CONTRATS DE TRAVAIL	1
BIEN-ETRE AU TRAVAIL.....	4

CONTRATS DE TRAVAIL

<p>Je suis infirmière à domicile dans une maison médicale. L'équipe compte 11 infirmières. Mon travail consiste aux visites domiciles le matin et des rdv infirmiers l'après-midi. Ces rdv de l'après-midi sont annulés au vu de la situation Covid-19.</p> <p>J'ai reçu un mail de ma cheffe, concernant mes horaires, disant qu'après les visites à domicile nous devons retourner chez nous. Que les heures non travaillées seront comptabilisées et dues à l'employeur ultérieurement au besoin de l'entreprise. Peut-elle procéder cette manière?</p> <p>Sommes nous concernés par le chômage pour force majeur en tant qu'infirmières? Si oui, quelles sont les marches à suivre?</p> <p>Comment pouvons-nous défendre nos droits?</p>	<p>Votre secteur constitue un service essentiel visé à l'article 3 de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 publié au M.B. (même date) portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du Covid-19.</p> <p>Si vous êtes occupée à temps partiel selon un horaire et une durée hebdomadaire de travail variable, l'employeur doit respecter la durée hebdomadaire moyenne convenue dans le contrat de travail sur la période de référence prévue au règlement de travail. Il doit néanmoins respecter les règles relatives à l'horaire variable.</p> <p>En tout état de cause, dans cette hypothèse, les horaires de travail pourront être modulés sur la période de référence, dans le respect des dispositions reprises dans le règlement de travail.</p> <p>Cela étant, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions de travail, notamment en réduisant de son unique chef, l'horaire de travail du travailleur.</p> <p>Quant à augmenter ultérieurement l'horaire de travail en fonction des besoins de l'entreprise (pour compenser les heures perdues), il y a lieu de retenir également, l'employeur ne peut faire travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail que dans certaines circonstances.</p> <p>Cependant, dans le contexte actuel du Covid 19, un employeur qui n'est pas en mesure d'occuper son personnel, peut le mettre en</p>
--	--

	<p>chômage temporaire pour force majeure, moyennant le respect de certaines formalités. Cette mesure pouvant être instaurée aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. Pendant cette période, les travailleurs peuvent en principe bénéficier d'une allocation de l'ONEM.</p>
<p>En tant qu'employeur, je veux prendre à l'égard d'un travailleur des mesures individuelles susceptibles de modifier ses conditions de travail. Ceci signifie que je dois entendre ce travailleur. Comment dois-je m'y prendre pendant la période de confinement ?</p>	<p>Vu les circonstances, cet entretien peut avoir lieu par téléphone, sauf lorsque le système utilisé ne permet pas au travailleur de se faire assister par une personne de son choix. Dans un tel cas de figure, le travailleur communique ses remarques par écrit à l'employeur.</p>
<p>Formalités : la législation prévoit des formalités pour le télétravail structurel et occasionnel. Pouvons-nous partir du principe qu'il s'agit ici de télétravail occasionnel ? Comme il s'agit d'une mesure obligatoire qui est entrée en vigueur dans un délai très court, il est difficile en pratique de suivre toutes les formalités normalement applicables (la convention entre le travailleur et l'employeur, par exemple). Pouvons-nous partir du principe que dans la situation actuelle, nous pouvons agir de manière pragmatique et qu'un mail envoyé aux travailleurs concernés définissant le cadre pratique de ce télétravail temporaire suffit ?</p>	<p>L'article 2 de l'A.M. du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 (M.B. 18 mars 2020) dispose que le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.</p> <p>Cette mesure ayant un caractère contraignant et imprévisible, il est autorisé d'appliquer, dans ce contexte, les mêmes formalités que celles s'appliquant dans le cadre du télétravail occasionnel. En ce qui concerne l'organisation du télétravail et les règles qui s'y appliquent, employeur et travailleur peuvent donc fixer de manière pragmatique les accords qui s'appliqueront dans ce cadre (par exemple, par mail).</p>
<p>En ce qui concerne les frais éventuellement liés au télétravail : S'il n'existe pas d'accord entre employeur et travailleur, un travailleur peut-il malgré tout réclamer un défraiement ?</p>	<p>Si employeur et travailleur n'ont pas pu trouver un accord sur les frais liés au télétravail, il convient de tenir compte des principes suivants.</p> <p>L'employeur est tenu (sauf s'il en a été convenu autrement) de mettre à disposition les moyens et le matériel nécessaires pour l'exécution du travail. Dans ce contexte, nous pouvons appliquer mutatis mutandis l'article 9 de la CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail (lorsqu'il s'agit d'une occupation dans le secteur privé). Ceci implique que l'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir et</p>

	<p>qu'il indemnise ou paie les coûts des connexions et communications liées au télétravail. Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.</p>
<p>Qu'en est-il de l'application de la « force majeure » dans les horaires de travail ?</p>	<p>Un employeur peut considérer le coronavirus et les règles imposées comme une situation de force majeure visée à l'article 26, 1° de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (« accident survenu ou imminent »). Cela signifie que pour l'organisation du travail ayant directement trait à cette force majeure, l'employeur peut utiliser les règles d'exception de cet article.</p> <p>C'est bien entendu une question factuelle que l'on doit évaluer individuellement (un service de soins intensifs dans un hôpital peut faire plus dans ce domaine qu'une entreprise alimentaire, par exemple).</p> <p>Il doit donc s'agir de mesures organisationnelles qui sont véritablement nécessaires pour faire face aux effets directs de la pandémie ou pour répondre aux exigences directes qui en découlent (la nécessité de distanciation sociale, par exemple).</p> <p>Cela ne veut donc pas dire qu'un employeur peut toujours invoquer cette exception. L'article 26, 1° précité de la loi sur le travail ne peut pas être invoqué pour les effets indirects des règles imposées.</p> <p>Un employeur ne peut, par exemple, pas invoquer ce motif pour organiser des heures supplémentaires en permanence afin de pouvoir faire face à l'afflux de travail (par exemple, une entreprise alimentaire qui ferait travailler les travailleurs 38 heures pendant la semaine et qui imposerait maintenant des équipes supplémentaires - avec les mêmes travailleurs - pendant le week-end). Pour un tel cas, ce sont d'autres dispositions légales (assorties d'autres conditions) qui peuvent être invoquées.</p>

<p>Les mesures de restriction décidées par le Conseil national de sécurité impliquent entre autres que les magasins et commerces non essentiels restent fermés et ce, à partir du 18 mars 2020 à midi et jusqu'à nouvel ordre. Dans ce contexte, la question se pose de savoir comment rémunérer les prestations de travail incomplètes des travailleurs le 18 mars 2020.</p>	<p>Sur la base de l'article 27, premier alinéa, 2° de la loi relative aux contrats de travail, le travailleur qui est apte à travailler au moment où il se rend au travail peut prétendre à la rémunération journalière garantie s'il ne peut pas poursuivre le travail auquel il était occupé pour des raisons indépendantes de sa volonté.</p> <p>Ces raisons peuvent être de nature très diverse : incapacité de travail soudaine pendant la journée de travail, problème technique au sein ou en dehors de l'entreprise, températures trop élevées ou trop basses, alerte à la bombe, etc. De plus, certaines raisons ne pouvant pas être considérées comme force majeure peuvent aussi être prises en compte.</p> <p>L'employeur devra donc payer le salaire pour les heures de travail perdues aux travailleurs concernés en application de l'article 27, premier alinéa, 2° de la loi relative aux contrats de travail, si le travail n'a pas pu être poursuivi en raison de l'entrée en vigueur des mesures publiques prises pour limiter la propagation du virus COVID-19.</p>
---	---

BIEN-ETRE AU TRAVAIL

<p>Je suis secouriste en entreprise et je dois normalement suivre un recyclage annuel mais celui-ci a été annulé. Que dois-je faire ?</p>	<p>Les secouristes qui ne peuvent pas suivre à temps leur recyclage annuel sont confrontés à une situation de force majeure. Ils doivent suivre ce recyclage dès que possible une fois que les formations redémarreront et ce, dans un délai d'un an maximum après la date à laquelle le recyclage devait avoir lieu. Le recyclage pour 2020 peut donc encore être suivi en 2021, à condition que le délai d'un an mentionné ci-dessus soit respecté. Si le recyclage de rattrapage a lieu en 2021, il peut être indiqué de suivre directement un double recyclage de sorte que le recyclage ait été suivi tant pour 2020 que pour 2021.</p>
<p>Nous sommes une institution qui organise des formations et des recyclages pour les secouristes d'entreprise mais nous avons temporairement annulé ceux-ci. Que devons-nous faire si, à la reprise des formations, nous</p>	<p>Normalement, les secouristes doivent suivre un recyclage annuel. S'ils ne peuvent pas suivre ce recyclage à temps, le recyclage doit être suivi le plus rapidement possible et ce, dans un délai d'un an maximum après la date à laquelle le recyclage devait avoir lieu.</p>

<p>ne pouvons pas recycler la totalité des secouristes inscrits ?</p>	<p>Le recyclage pour 2020 peut donc encore être donné en 2021, à condition que le délai d'un an mentionné ci-dessus soit respecté. Si le recyclage de rattrapage a lieu en 2021, il est envisageable de donner directement un double recyclage de sorte que les secouristes soient en ordre tant pour 2020 que pour 2021.</p>
<p>L'examen médical périodique des travailleurs peut-il être postposé ?</p>	<p>Oui, en concertation avec l'employeur, toutes les évaluations de santé périodiques (l'examen chez le médecin du travail) et les actes médicaux complémentaires (examens techniques comme un test de la vue, une prise de sang, ... et questionnaires) peuvent être postposés jusqu'à ce que la pandémie soit sous contrôle en Belgique.</p>
<p>En tant que travailleur puis-je demander une consultation spontanée chez le médecin du travail ?</p>	<p>Oui, les travailleurs qui restent au travail pendant cette période de mesures de restriction doivent pouvoir s'adresser au médecin du travail pour une consultation spontanée, s'ils en font la demande. Cette requête ne peut pas être refusée.</p>
<p>En tant qu'employeur, puis-je encore demander une évaluation de santé préalable ou un examen de reprise du travail pour mes travailleurs qui y sont soumis ?</p>	<p>Oui, ces examens doivent être effectués par les médecins du travail lorsqu'ils sont demandés par l'employeur. Les examens préalables à la reprise du travail, demandés par les travailleurs, doivent également être effectués par le médecin du travail.</p>
<p>Mon attestation d'aptitude à la conduite arrive à échéance. Puis-je encore m'adresser au médecin du travail pour un examen de prolongation de mon attestation d'aptitude à la conduite ?</p>	<p>Oui, les médecins du travail effectueront ces examens s'ils sont demandés.</p>
<p>Quid du trajet de réintégration qui a été lancé par le travailleur lui-même, par le médecin-conseil de la mutualité ou par l'employeur ?</p>	<p>Les demandes de démarrage d'un trajet de réintégration et les trajets de réintégration en cours ne font pas partie des priorités aussi longtemps que la pandémie en Belgique n'est pas sous contrôle. En concertation avec les parties concernées, les demandes de démarrage de nouveaux trajets de réintégration et les trajets de réintégration en cours seront suspendus, les délais prévus pour ces trajets en cours peuvent éventuellement être dépassés.</p>
<p>Le médecin du travail peut-il effectuer l'examen médical du travail par téléphone ?</p>	<p>Les consultations par téléphone et certainement la prise de décisions sur l'aptitude au travail ou l'inaptitude d'un travailleur sur la</p>

	<p>base d'une simple consultation téléphonique doivent être évitées et ne peuvent avoir lieu que si préalablement, le travailleur a été vu physiquement par le médecin (par exemple, pour le suivi de la consultation, pour des informations complémentaires, pour communiquer les résultats d'examens techniques,...) et qu'en d'autres termes, l'on connaît le travailleur et le contexte médical spécifique.</p>
<p>Puis-je envoyer un travailleur présentant des symptômes de maladie chez le médecin du travail pour examiner s'il est infecté par le Covid-19 ?</p>	<p>Non, le médecin du travail n'a pas de mission spécifique dans le dépistage de travailleurs malades présentant des symptômes ressemblant à une « grippe » pour les mettre en congé de maladie ou pour les orienter vers le secteur curatif. Pour cela, l'employeur doit prendre lui-même les mesures nécessaires au sein de son entreprise (demander au travailleur de rentrer à la maison et de consulter son médecin traitant).</p>
<p>Quand mes travailleurs reprendront le travail après la période de mesures de restriction, puis-je les obliger à d'abord aller consulter le médecin du travail avant de se remettre au travail ?</p>	<p>Non, l'employeur ne peut pas obliger ses travailleurs à aller chez le médecin du travail pour une visite/un examen avant de reprendre le travail. Un examen de reprise du travail est uniquement possible si certaines conditions sont remplies (le travailleur exerce une fonction pour laquelle une surveillance de santé est requise et il ou elle a été absent(e) pendant 4 semaines ininterrompues en raison d'une maladie, d'un accident, d'une affection ou d'une grossesse).</p> <p>Mais l'employeur peut informer le médecin du travail s'il estime que l'état de santé du travailleur accroît les risques liés au poste de travail ou lorsque le travailleur lui-même se plaint d'un malaise ou de signes d'affection, susceptibles d'être attribués à ses conditions de travail. Le médecin du travail vérifiera alors si un examen médical est nécessaire pour ce travailleur.</p>
<p>Les services externes pour les contrôles techniques sont-ils obligés d'effectuer les contrôles imposés par la législation ?</p>	<p>Les contrôles effectués par les SECT sont des inspections. Il s'agit d'une mission déléguée par l'autorité. Dans l'état actuel des choses, ces contrôles doivent avoir lieu. Mais il convient bien entendu, ce faisant, de respecter les mesures expliquées par le centre de crise, en particulier les mesures d'hygiène et la distanciation sociale.</p>

<p>Existe-t-il des circonstances dans lesquelles il n'est pas obligatoire d'effectuer ces contrôles ?</p>	<p>Les contrôles dans les institutions à risque accru (hôpitaux et maisons de repos) doivent être postposés, sauf si le client, après concertation, le demande expressément.</p>
<p>Comment un SECT est-il censé réagir quand l'accès à un appareil lui est refusé ?</p>	<p>Si l'accès à l'appareil est refusé, le contrôle ne peut pas avoir lieu et le SECT doit conclure qu'il ne peut pas prendre de décision de contrôle. La décision du contrôle précédent ne peut en tout cas pas être réitérée. Après la crise, on pourra examiner en fonction du nombre de contrôles si la meilleure stratégie consiste à faire une opération de rattrapage pour les contrôles qui n'ont pas pu avoir lieu ou à réaliser le contrôle lors de la période suivante.</p>
<p>Comment le conseiller en prévention aspects psychosociaux (ou la personne de confiance) et le demandeur peuvent-ils communiquer au mieux au cours de la procédure interne ?</p>	<p>Le conseiller en prévention aspects psychosociaux (ou la personne de confiance) peut utiliser les canaux de communication suivants pour contacter le demandeur et lui envoyer les documents nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • chaque entretien qui doit normalement avoir lieu en personne, selon la réglementation, peut maintenant avoir lieu par téléphone. • les documents peuvent être transmis de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> - soit en envoyant par mail le document qui a été signé électroniquement ; - soit en envoyant par mail un document signé scanné ; - soit en envoyant un document signé par courrier postal ; - soit en envoyant, en première instance, une photo du document signé via smartphone et, si le demandeur le souhaite, en lui remettant le document physique à l'issue de la période de confinement. <p>Le demandeur peut transmettre des documents au conseiller en prévention aspects psychosociaux (ou à la personne de confiance) de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit en envoyant par mail le document qui a été signé électroniquement ; - soit en envoyant par mail un document signé scanné ; - soit en envoyant un document signé par courrier postal ; - soit en envoyant, en première instance, une photo du document signé via smartphone et, si le conseiller en prévention ou la personne

	<p>de confiance le souhaite, en lui remettant le document physique à l'issue de la période de confinement.</p> <p>Attention ! Le demandeur doit obligatoirement envoyer le document de sa demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel, au moyen d'un courrier recommandé.</p>
<p>En tant qu'employeur, comment traiter une demande formelle d'intervention psychosociale à caractère principalement collectif pendant la période de confinement ?</p>	<p>Les circonstances actuelles font qu'en principe, les travailleurs ne sont plus exposés à ce danger pour le moment. Si, malgré tout, le danger persiste, l'employeur peut faire réaliser une analyse par le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'en termes de méthode, la préférence est donnée à la tenue d'interviews individuelles, prendre des mesures provisoires pour mettre fin à l'exposition, informer le conseiller en prévention aspects psychosociaux et le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne et consulter le Comité à l'issue de la période de confinement.</p> <p>On ne peut pas exiger de l'employeur qu'il consulte le Comité dans les circonstances actuelles, alors que la majorité de ses travailleurs travaillent de la maison. Si c'est possible et sur base volontaire, une téléconférence peut être une solution envisageable.</p>
<p>Est-il autorisé de déroger aux délais légaux qui s'appliquent pour la procédure interne ?</p>	<p>Non, les conseillers en prévention aspects psychosociaux doivent tout mettre en œuvre afin de respecter les délais légaux. La possibilité d'utiliser le téléphone ou la voie électronique facilite, selon nous, le respect de ces délais.</p> <p>Toutefois, si les circonstances ne le permettent pas et si les délais sont dépassés, il sera tenu compte du contexte et des circonstances particulières auxquelles le conseiller en prévention a été confronté (par exemple, un nombre élevé de collègues absents pour maladie). L'inspection tiendra compte de ces circonstances.</p> <p>Dans les entreprises où les travailleurs font du télétravail, l'employeur a la possibilité de prendre une décision sur la base de l'avis du</p>

	<p>conseiller en prévention aspects psychosociaux et d'informer les différentes parties dans les délais légaux. Les mesures doivent être mises en œuvre aussi vite que possible. Vu le télétravail généralisé dans la majorité des entreprises, la mise en œuvre éventuelle dépendra du type de mesures.</p> <p>Ceci vaut également pour les entreprises fermées à cause du coronavirus. La mise en œuvre des mesures pourra alors être postposée jusqu'à la fin des mesures de confinement.</p>
<p>Les services d'accueil des enfants doivent-ils rester ouverts ?</p>	<p>Les crèches sont considérées comme des services nécessaires à la préservation des intérêts vitaux de la nation. Elles organisent l'accueil des enfants afin que le personnel des autres secteurs critiques tels que les hôpitaux et autres intervenants, les établissements de soin, la police, etc. ainsi que les autres personnes qui doivent travailler, puissent continuer à travailler. C'est particulièrement important si ces travailleurs n'ont pas d'autres possibilités d'accueil pour leurs enfants que les grands-parents qui constituent un groupe à risque particulièrement vulnérable.</p>
<p>Quelles mesures les services d'accueil des enfants doivent-ils prendre pour limiter le risque de contamination ?</p>	<p>Les employeurs doivent prendre des mesures appropriées pour limiter le risque de contamination au virus COVID-19. Ces mesures de prévention consistent notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à ne pas permettre aux parents d'entrer dans la structure d'accueil mais à prendre les enfants en charge à la porte de la crèche ; - à ne pas autoriser la présence d'enfants malades dans les crèches ; - à ne pas mobiliser plus de travailleurs que ce qui est strictement nécessaire en fonction des enfants présents ; - à écarter les membres du personnel les plus vulnérables ; - à prévoir des équipements de protection individuelle comme des masques buccaux et des gants ; - à faire respecter aux travailleurs et aux enfants une bonne hygiène des mains ; - à désinfecter le matériel (comme les jouets) ;

	<ul style="list-style-type: none"> - à respecter les règles de distanciation sociale, sauf si c'est impossible, pour soigner un enfant, par exemple.
<p>En tant qu'employeur, dois-je prendre des mesures supplémentaires pour protéger les travailleuses enceintes ?</p>	<p>En tant qu'employeur, vous devez en tout cas respecter les obligations légales suivantes en vue de protéger la santé et la sécurité de vos travailleuses enceintes :</p> <p>Chaque employeur est tenu de réaliser, en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail, une analyse des risques dans son entreprise, portant sur tous les risques pouvant avoir une influence sur la santé et la sécurité d'une travailleuse enceinte (ou d'une travailleuse allaitante) ainsi que sur la santé et la sécurité de l'enfant (à naître). S'il ressort de l'analyse des risques qu'il existe bien des risques de santé pour certains postes de travail, ces postes sont considérés comme postes à risque et l'employeur doit alors prévoir des mesures de prévention.</p> <p>En tant qu'employeur, vous devez aussi informer le conseiller en prévention-médecin du travail de la grossesse de la travailleuse. Elle sera ensuite soumise à un examen médical réalisé par le conseiller en prévention-médecin du travail, si l'analyse des risques fait apparaître que l'exécution de sa fonction comporte éventuellement des risques pour sa santé. Le conseiller en prévention-médecin du travail tiendra toujours compte, en prenant sa décision, du type de travail accompli par la travailleuse enceinte et des risques liés à ce travail, de l'âge du groupe cible avec lequel elle travaille et du service ou du département dans lequel elle travaille. Le médecin du travail communiquera ensuite sa décision à l'employeur et à la travailleuse.</p> <p>Sur la base de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail et des résultats de l'analyse des risques effectuée, l'employeur devra prendre une des mesures de prévention suivantes à l'égard de la travailleuse enceinte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un aménagement temporaire des conditions de travail ou du temps de travail de la travailleuse - si une adaptation des conditions de travail ou du temps de travail de la travailleuse n'est pas possible ou réalisable, l'employeur veille à ce que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail qui soit compatible avec son état de santé ;

	<p>- si cela s'avère également impossible, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou, si elle occupe un emploi statutaire, elle est mise en dispense de service. Dans ce cas, il est donc question d'un écartement du travail.</p> <p>Dans certaines circonstances, l'employeur doit toutefois prendre immédiatement une des trois mesures de prévention précitées (donc dès le moment où la travailleuse l'informe au sujet de sa grossesse). C'est le cas lorsqu'il ressort de l'analyse des risques que dans sa fonction, la travailleuse est exposée à certaines substances, activités ou conditions de travail dangereuses. Ces substances, activités et conditions de travail dangereuses sont énumérées dans l'annexe X.5-2 du Code du bien-être au travail. Le coronavirus « Covid-19 » et le virus de la grippe (influenza) ne figurent pas sur cette liste.</p>
<p>Les femmes enceintes doivent-elles être écartées du travail si elles exercent une fonction présentant un risque (plus élevé) de contamination au coronavirus « Covid-19 » (les infirmières, par exemple, ou les aides-soignantes, les pharmaciennes, les caissières, ...) ?</p>	<p>Chaque situation sera évaluée individuellement par le conseiller en prévention-médecin du travail. Sur la base de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail et des résultats de l'analyse des risques effectuée, l'employeur devra prendre une des mesures de prévention suivantes à l'égard de la travailleuse enceinte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un aménagement temporaire des conditions de travail ou du temps de travail de la travailleuse ; - si une adaptation des conditions de travail ou du temps de travail de la travailleuse n'est pas possible ou réalisable, l'employeur veille à ce que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail qui soit compatible avec son état de santé ; - si cela s'avère également impossible, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou, si elle occupe un emploi statutaire, elle est mise en dispense de service. Dans ce cas, il est donc question d'un écartement du travail.
<p>Peut-on encore procéder à l'entretien des ascenseurs et aux éventuelles réparations d'ascenseurs dans les entreprises qui sont temporairement fermées ?</p>	<p>Dans les entreprises fermées pour la durée de la crise du COVID-19, il n'est de facto plus possible de faire l'entretien des ascenseurs ou de réparer ceux-ci.</p> <p>Toutefois, si l'on constate qu'un ascenseur est défectueux, l'employeur, dans ces entreprises fermées, peut choisir l'une des options suivantes :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - soit il demande expressément à l'entreprise de maintenance que la réparation soit tout de même effectuée et il veille à ce que l'entreprise soit accessible. Dans ce cas, l'entreprise de maintenance tient compte des mesures édictées par le centre de crise et respecte les mesures d'hygiène et de distanciation sociale. - soit l'employeur prend des mesures conservatoires, comme l'interdiction d'utiliser l'ascenseur. <p>L'entretien ou la réparation seront faits au plus vite après la crise.</p>
<p>Peut-on encore procéder à l'entretien des ascenseurs et aux éventuelles réparations d'ascenseurs dans les entreprises qui doivent rester ouvertes ?</p>	<p>Dans les entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels qui doivent rester ouvertes, il faut poursuivre les entretiens et les réparations, à moins que, après avoir pris l'avis à ce sujet du conseiller en prévention-sécurité du travail, du conseiller en prévention-médecin du travail et du comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur demande expressément de suspendre l'exécution du contrat pour la durée de la crise du COVID-19 et ce, afin d'éviter l'exposition des travailleurs de l'entreprise de maintenance au virus COVID-19. Si, toutefois, un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail a formulé une remarque ou a constaté un défaut, l'entreprise de maintenance fera la réparation au plus vite et réalisera l'entretien dans la foulée.</p> <p>Dans les cas où l'intervention de l'entreprise de maintenance est nécessaire pendant la crise du COVID-19, cette entreprise tient compte des mesures édictées par le centre de crise et respecte les mesures d'hygiène et de distanciation sociale.</p>
<p>Le programme de modernisation des ascenseurs peut-il encore être mis en œuvre ?</p>	<p>Le programme de modernisation des ascenseurs peut être interrompu pour la durée de la crise du COVID-19. Il convient cependant de veiller à ce que les travaux qui étaient en cours quand la crise a commencé ne présentent pas un risque pour les travailleurs. Dans ce cas, l'entreprise qui réalise les travaux de modernisation doit prendre l'une des mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit elle prend des mesures conservatoires pour limiter le risque ;

	<p>- soit elle poursuit les travaux entamés jusqu'à l'achèvement de la partie du programme de modernisation à laquelle se rapportent ces travaux.</p> <p>Dans les cas où l'intervention de l'entreprise réalisant les travaux de modernisation est nécessaire pendant la crise du COVID-19, cette entreprise tient compte des mesures édictées par le centre de crise et respecte les mesures d'hygiène et de distanciation sociale.</p>
<p>Est-il possible d'effectuer un contrôle médical par consultation téléphonique ?</p>	<p>Les téléconsultations médicales réalisées par les médecins traitants sont soumises à des consignes spécifiques, établies par l'Ordre des médecins, afin de garantir le respect des règles de déontologie.</p> <p>La mission des médecins-contrôleurs diffère de celle des médecins traitants, il n'est donc pas possible de se baser sur ces consignes pour permettre aux médecins-contrôleurs d'effectuer leurs contrôles via des téléconsultations. Un contact en face à face avec un examen médical reste nécessaire pour établir si un travailleur est réellement ou non en incapacité de travail.</p>
<p>Les services de médecine de contrôle peuvent-ils suspendre leurs activités de contrôle ?</p>	<p>Les services de médecine de contrôle peuvent convenir avec les employeurs qu'ils n'effectueront pas systématiquement des visites de contrôle auprès des travailleurs durant cette période exceptionnelle. En particulier, lorsque le médecin traitant du travailleur a délivré un certificat sur la base d'une téléconsultation pour une présomption d'infection au virus Covid-19, il est logique que les médecins-contrôleurs n'examinent pas non plus ce travailleur par un contact direct. Dès lors, il n'est pas possible d'effectuer le contrôle de la réalité de l'incapacité de travail du travailleur, puisque le médecin-contrôleur doit pour cela se rendre sur place.</p>