

Déconfinement progressif : votre travailleur peut-il refuser de venir travailler ?

04.05.2020

Le gouvernement a annoncé que le confinement sera progressivement levé. Vous envisagez donc le retour de vos travailleurs dans votre entreprise. Certains collaborateurs refusent toutefois de reprendre le travail. Que pouvez-vous faire ?

Depuis le 18 mars, le télétravail est devenu la norme. Le gouvernement a toutefois décidé que le confinement sera progressivement levé à compter du 4 mai 2020. Plus que jamais, économie et santé devront être combinées.

Si vous redémarrez votre activité, vous êtes peut être confronté aux refus de certains travailleurs de venir travailler. Comment réagir dans ce type de situations ? Nous répondons à ces questions dans les lignes qui suivent.

Votre travailleur peut-il refuser de revenir travailler par crainte d'une contamination ?

Non.

Le travailleur a l'obligation de se présenter sur son lieu de travail afin de réaliser le travail convenu. S'il ne se présente pas et ne remet pas un certificat médical, son absence sera injustifiée et il ne sera pas rémunéré. S'il est malade et remet un certificat médical attestant de son incapacité de travail, il bénéficiera du salaire garanti. Ces principes continuent à s'appliquer dans le contexte actuel du déconfinement et de la reprise de l'activité.

Nous soulignons toutefois l'importance d'une information claire aux travailleurs quant aux mesures mises en œuvre au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les risques sanitaires liés au coronavirus. De cette manière, vos travailleurs seront rassurés et ne craindront pas de venir travailler. Par ailleurs, il peut également être utile de solliciter la participation active de vos travailleurs. En effet, vu le caractère évolutif de la situation, impliquer les travailleurs dans l'adaptation et l'amélioration des mesures de sécurité permet une meilleure adhésion quant à celles-ci ainsi qu'une plus grande adéquation à la réalité de terrain.

Si malgré cette information et l'adoption de mesures adéquates, votre travailleur refuse de se présenter au travail, il sera considéré comme étant en absence injustifiée et ne pourra pas prétendre au paiement de sa rémunération.

Quid du « droit de retrait » ?

En tant qu'employeur, vous êtes responsable de la politique du bien-être dans l'entreprise. Vous êtes dès lors tenu de prendre les mesures nécessaires pour limiter au maximum le risque pour les travailleurs d'être contaminés par le coronavirus.

En outre, le code du bien-être au travail prévoit une obligation d'information dans le chef de l'employeur quant aux procédures à suivre en cas de **danger grave et immédiat**. En d'autres termes, des instructions doivent être communiquées aux travailleurs afin qu'ils puissent se mettre en sécurité en cas de survenance d'un danger grave et imminent.

Dans ce cadre, il convient donc d'anticiper, au niveau de l'entreprise, ce type de situations de danger grave et imminent et d'y apporter d'emblée une réponse de manière à ce que les travailleurs soient préparés. Il s'agit par exemple de prévoir qui doit être informé (ex. supérieur hiérarchique), que doit faire le travailleur (ex. affectation à un autre poste de travail), ...

Si une telle information a été faite et si les mesures nécessaires ont été prises pour limiter au maximum le risque de contamination, vos travailleurs ne pourront pas vous opposer un « droit de retrait ».

Cette disposition du code du bien-être a pour objectif de permettre aux travailleurs de se protéger mais également à informer l'employeur de situations de risque qu'il n'aurait pas envisagées. Il s'agit donc de privilégier un dialogue en interne, entre employeur et travailleurs. En l'absence de réaction de votre part, les travailleurs peuvent faire part de leurs inquiétudes aux membres du CPPT, à la délégation syndicale ou encore à l'inspection du contrôle du bien-être. Ce n'est qu'en dernier recours, s'ils se trouvent dans une situation de danger grave et imminent et que rien n'est entrepris pour changer cela, que les travailleurs pourront exercer ce droit de retrait et quitter leur poste de travail.

ISLAMI Lindiana - Legal consultant
