

Marie-Noëlle Vanderhoven
Premier conseiller

Centre de compétence
Emploi & sécurité sociale
T +32 2 515 08 65
F +32 2 515 09 13
mnv@vbo-feb.be

CIRCULAIRE

S. 2018-023

Impact d'un délestage sur les relations de travail



Résumé

En cas de pénurie d'électricité cet hiver, certaines entreprises pourraient être impactées par un délestage. Ceci aura des conséquences sur l'exécution du contrat de travail. Le présent document rassemble les questions les plus fréquemment posées à ce sujet et leurs réponses.

1. Une coupure du courant peut-elle être assimilée à un cas de force majeure?



> Page 2 de la circulaire 2018-023 du 2 octobre 2018

La suspension du contrat de travail pour raisons de force majeure est prévue à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La notion de "force majeure" suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat de travail totalement impossible. Cette suspension peut être instaurée aussi bien pour les ouvriers que pour les employés.

En bref, il doit s'agir d'un événement:

- indépendant de la volonté de l'employeur et du travailleur: une coupure d'électricité suite à la coupure d'une cabine constitue bien une cause externe à l'entreprise ;
- qui rend l'exécution du contrat de travail totalement impossible. L'impossibilité d'exécuter le contrat de travail doit être examinée séparément pour chaque contrat de travail.

Si le travailleur ne peut exécuter son travail en raison d'une coupure d'électricité, l'employeur pourra invoquer la force majeure pour suspendre le contrat de travail.

Cette question est indépendante de celle de l'indemnisation du travailleur.

2. L'employeur doit-il indemniser les travailleurs qui ne peuvent poursuivre leur travail en raison d'une coupure d'électricité ?

Cette situation est couverte par l'article 27 de la loi sur les contrats de travail. Le travailleur qui **ne peut poursuivre** le travail auquel il était occupé pour une cause indépendante de sa volonté conserve son droit à sa rémunération normale.

L'employeur devra donc verser la rémunération normale à tous les travailleurs qui auront dû interrompre leur travail en raison d'une coupure d'électricité.

3. L'employeur peut-il mettre ses travailleurs en chômage temporaire pour force majeure?

Le chômage temporaire ne peut être invoqué que pour la perte d'une journée complète de travail.

Dès lors, s'il y a eu un certain nombre d'heures de travail le jour de la coupure, ce jour ne pourra être indemnisé dans le cadre du chômage temporaire.

Pour les heures perdues, le travailleur aura droit à sa rémunération normale sur la base de l'article 27 (cfr question 2).

4. L'employeur peut-il imposer un changement d'horaire de travail pour minimiser les inconvénients d'une coupure de courant ?

L'employeur ne peut modifier unilatéralement les horaires applicables dans l'entreprise. Il doit respecter la procédure de modification du règlement de travail pour introduire de nouveaux horaires de travail.

Les nouveaux horaires de travail s'imposeront aux travailleurs concernés, sauf si l'horaire est mentionné dans le contrat de travail et est considéré comme un élément essentiel du contrat.

Théoriquement, le travailleur pourrait s'opposer à un changement unilatéral de ses conditions de travail et invoquer un acte équipollent à rupture (il devrait pour cela être en mesure de prouver la volonté implicite de l'employeur de mettre fin au contrat, ce qui n'est pas le cas dans cette hypothèse).

Nous demandons à l'inspection des lois sociales de faire preuve de souplesse dans le contrôle du respect de la procédure d'introduction des horaires temporaires et de la publicité dans le règlement de travail.

5. L'employeur peut-il contraindre ses travailleurs à faire du télétravail ?

La convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 fixe les principes essentiels devant régir le télétravail lorsque celui-ci est effectué de façon régulière et non occasionnelle.

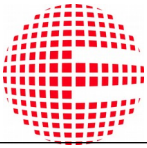
Par hypothèse, le télétravail dont il s'agit ici aura un caractère occasionnel. Le télétravail occasionnel est réglé par la loi sur le travail faisable et maniable du 5 mars 2017. Il est possible de mettre en place du télétravail occasionnel pour répondre à des difficultés ponctuelles. Cependant, l'introduction du télétravail ne peut se faire que moyennant l'accord de l'employeur et du travailleur concerné. Ils doivent s'accorder d'un commun accord sur la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire, l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel et la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail

Articl

Articl

Articl
de l'a
royal
25.11
porta
régle
du ch

Art. 1
8 avr
Loi d
déce
1968
+ LC



7. Que se passe-t-il si des travailleurs ne peuvent être mis au travail pendant plusieurs jours (prolongation de la coupure/accident technique causé par une coupure d'électricité/absence de livraison de matières premières à la date de livraison prévue) ?	<p>Si l'accident technique ou l'absence de livraison trouve sa cause dans le délestage (cause externe), il peut éventuellement s'agir d'une force majeure. Dans ce cas, l'employeur sera libéré de son obligation et le travailleur sera indemnisé par l'ONEM dans le régime du chômage temporaire pour chaque journée complète d'inactivité.</p> <p>Lorsqu'un employeur veut mettre tout ou partie de son personnel en chômage temporaire pour cause de force majeure, il est préférable qu'il en fasse préalablement la déclaration au directeur du bureau du chômage local. Celui-ci a un pouvoir d'appréciation et peut faire vérifier la force majeure par un inspecteur ONEM.</p>	
8. Que se passe-t-il si en raison d'une coupure d'électricité, le travailleur ne parvient au travail qu'avec retard ?	<p>En application de l'article 27, 1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, si le travailleur concerné souhaite bénéficier du salaire garanti, il devra prouver :</p> <ul style="list-style-type: none">- qu'il était apte à travailler au moment où il s'est rendu au travail ;- qu'il s'est rendu au travail normalement. Il doit avoir quitté son domicile et s'être trouvé dans l'impossibilité d'arriver sur son lieu de travail à temps. Le fait qu'il est plus difficile d'atteindre le lieu de travail n'est pas une preuve suffisante ;- que le retard ou l'absence découle d'un motif survenu sur le chemin du travail et est indépendant de sa volonté. <p>Cela signifie que le travailleur a l'obligation de fournir ses meilleurs efforts pour arriver à temps au travail ou réduire le plus possible son retard dans le cas où il n'aurait pas pu être préalablement averti des difficultés qui allaient survenir. Comme dans le cas d'une grève des transports, la réponse dépendra de la prévisibilité de la coupure.</p>	Artic
9. L'employeur peut-il contraindre ses travailleurs à prendre des repos compensatoires ou des heures de congé pour les périodes de délestage ?	<p>L'employeur ne peut imposer la prise de congé ou de repos compensatoire.</p> <p>L'employeur et le travailleur doivent faire preuve de bon sens.</p>	