

Coronavirus : quarantaine obligatoire au retour d'une zone rouge et/ou d'une zone à très haut risque et droit aux allocations de chômage

Par VERBRUGGEN Frank - Legal manager , le 2 août 2021

Les mesures prises actuellement pour lutter contre le coronavirus obligent, dans certains cas, les personnes qui reviennent en Belgique après un voyage à l'étranger à présenter un test négatif et/ou à respecter une quarantaine. Le travailleur qui se trouve dans cette situation, qui doit respecter une quarantaine et ne peut pas télétravailler n'aura pas toujours droit aux allocations de chômage temporaire pour force majeure liée au coronavirus.

Le site www.info-coronavirus.be/fr/voyages/ détaille les obligations d'une personne revenant en Belgique après un voyage à l'étranger. Dans certains cas, elle devra se faire tester, voire respecter une quarantaine.

En parcourant ce site, vous constaterez qu'un travailleur devra présenter un test PCR négatif s'il n'a pas (encore) de certificat de vaccination ou de rétablissement et qu'il revient d'une zone rouge de l'Union européenne, d'une zone rouge hors de l'Union européenne ou d'une zone à très haut risque. S'il a un certificat de vaccination ou de rétablissement et qu'il revient d'une zone rouge en dehors de l'Union européenne ou d'une zone à très haut risque, il devra également se faire tester. Il devra rester en quarantaine en attendant le résultat du test, et devra la prolonger si le test est positif.

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur doit respecter une quarantaine ?

Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur et lui remettre un certificat de quarantaine.

Si le travailleur peut télétravailler pendant sa quarantaine, l'employeur devra lui verser la rémunération prévue pour les prestations fournies.

Si le travailleur ne peut pas télétravailler, l'employeur ne peut pas le placer en chômage temporaire pour force majeure sauf si :

- il s'agissait d'un déplacement professionnel. Dans ce cas, la nature du déplacement doit être confirmée par l'employeur,
- il s'agissait d'un événement familial exceptionnel. Ce genre d'évènement sera analysé au cas par cas par l'ONEM.
- La destination était verte ou orange lors du départ du travailleur et est passée au rouge ou est devenue une zone à très haut risque durant son séjour.

Si la situation du travailleur ne correspond à aucun de ces cas de figure, l'employeur peut lui demander de prendre des jours de vacances ou de repos compensatoire. Si c'est impossible (par exemple, si le travailleur n'a plus assez de jours de vacances ou de récupération ou si l'employeur refuse), l'exécution du contrat sera suspendue de fait pendant la quarantaine. L'employeur comptabilisera ces jours comme une « absence autorisée » et le travailleur ne percevra aucune rémunération durant cette période.

NB : tout ceci n'est valable que si l'employeur sait que le travailleur revient d'une zone rouge ou d'une zone à très haut risque. Le travailleur n'est toutefois pas obligé de préciser sa destination de vacances à son employeur, pour des raisons évidentes de respect de la vie privée. Si le travailleur affirme qu'il ne revient pas d'une zone rouge ou d'une zone à très haut risque, mais que vous avez toutefois certains doutes, nous vous conseillons de lui faire signer une déclaration sur l'honneur confirmant qu'il ne revient pas d'une telle zone.

Notez que l'employeur n'a pas le droit de demander au travailleur de présenter un test négatif avant de reprendre le travail après la quarantaine. Seuls le conseiller en prévention - médecin du travail et les services ou organismes qui veillent au respect des obligations liées au covid-19 peuvent le faire. Ils peuvent en effet demander à chaque personne présente sur le lieu de travail de prouver qu'elle respecte bien les mesures covid.