

Info CGSLB

Menace terroriste niveau 4 : Questions et réponses

Le niveau d'alerte terroriste a été relevé ce samedi 21 novembre à 4 pour l'ensemble de la Région de Bruxelles-Capitale. Les services d'ordre et de sécurité sont sur le qui-vive.

Ce niveau d'alerte élevé peut avoir un impact pour les navetteurs qui se rendent à Bruxelles. Les réactions des employeurs face à cette situation sont fort différentes. Ce document vise dès lors à clarifier une série d'éléments.

Le niveau de menace 4 est-il en soi une situation de force majeure ?

Non. Pour être considérée comme situation de force majeure, deux conditions doivent être remplies :

- l'exécution du contrat de travail doit être impossible. Si son exécution n'est pas impossible mais seulement plus difficile, l'employeur ne pourra pas invoquer la force majeure ;
- la partie qui invoque la force majeure ne peut avoir commis de faute dans la survenance des faits.

La deuxième condition est incontestablement remplie. En ce qui concerne la première condition, il convient de relever que le gouvernement n'a pas obligé les entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale à rester fermées. L'employeur ne pourra pas faire appel au motif de force majeure pour fermer temporairement son entreprise. Cela signifie qu'il ne pourra pas renvoyer son personnel à la maison sans payer un salaire.

Le Conseil national de sécurité a décidé de fermer, outre les écoles et les établissements publics, un certain nombre de centres commerciaux, de marchés et d'établissements sportifs situés à Bruxelles. Dans ce cas, il est question de fermeture obligatoire et dès lors aussi de situation de force majeure.

Que doit faire l'employeur ? Que ne peut-il pas faire ?

Soyons clairs d'emblée : l'employeur a l'obligation de fournir du travail à son personnel, conformément à ce qui est convenu dans le contrat de travail (modalités, moment

et lieu), même si le lieu de travail est à Bruxelles. Il devra donc évaluer s'il convient ou non de fermer son établissement, mais cette décision, prise sur une base volontaire, ne pourra pas influencer négativement ses travailleurs.

Il devra donc indemniser les travailleurs de son entreprise pour la perte de revenus encourue. Il ne peut pas exiger de leur part qu'ils prennent congé pour ce jour-là. En effet, les vacances doivent être fixées de commun accord. Si l'intéressé accepte de prendre un jour de congé, il n'y a aucun problème, mais cela ne peut en tout cas pas être lui être imposé par l'employeur.

Dans les cas décrits ci-dessus où il est question de fermeture obligatoire, la situation est différente. Comme il s'agit d'un cas de force majeure, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser ses travailleurs pour la perte de salaire encourue. La force majeure est l'une des situations pouvant donner lieu au paiement d'allocations de chômage temporaire.

Quelles sont les différentes possibilités ?

- Les employeurs qui préfèrent que leurs travailleurs ne se rendent pas à Bruxelles, peuvent tout d'abord leur proposer de faire du télétravail.
- Une autre solution consiste à demander à ce que le travail soit exécuté dans un bureau satellite, ce qui ne posera pas de problème non plus.
- Si l'employeur souhaite invoquer un chômage temporaire pour force majeure, il devra en informer l'ONEM.

Que faire en cas d'absence ou d'arrivée tardive des travailleurs en raison de ces circonstances ?

Pour résumer brièvement : un niveau de menace 4 ne constitue pas une raison en soi pour ne pas exécuter



Votre Liberté Votre Voix

Info CGSLB

son contrat de travail dans le chef du travailleur. En principe, tout le monde doit se rendre à son travail et exécuter ses tâches. Toutefois, il y a une série de scénarios possibles qui font qu'aujourd'hui le travailleur était dans l'impossibilité de se rendre (à temps) à son travail.

Ainsi, il est concevable que sur le chemin du travail, le travailleur ait été confronté à une modification du trajet des transports en commun suite à la menace terroriste, ce qui a pu créer des retards. Dans ce cas, il a droit au salaire garanti pour les heures non prestées.

Un autre problème peut se poser en termes d'accueil d'enfants suite à la fermeture soudaine des écoles et des crèches. Pour aujourd'hui cela peut être considéré comme un événement imprévisible, indépendant du travail, [qui nécessite l'intervention urgente et indispensable du travailleur](#) et qui rend l'exécution de son contrat de travail impossible. C'est la [CCT n°45](#) qui régit ces situations. En principe, cette absence n'est pas rémunérée sauf si des règles plus favorables ont été fixées au niveau de l'entreprise.

Toutefois, pour les prochains jours, il est parti du principe que d'autres solutions peuvent être recherchées, de telle sorte que cette intervention indispensable du travailleur ne sera plus acceptée comme motif. Un congé pour des raisons impérieuses ne sera dès lors plus possible.

[PS : dans le courant de cet après-midi, le Ministre de l'Emploi a annoncé que les entreprises bruxelloises peuvent dans certains cas invoquer un chômage temporaire pour cause de force majeure, et ceci pour ce lundi 23 novembre uniquement.](#)

[Le directeur du bureau de chômage compétent évaluera par la suite au cas par cas s'il s'agit effectivement d'une situation de force majeure. Cela dépendra d'une entreprise à une autre \(est-ce que l'entreprise en question pouvait avoir recours à des alternatives comme par exemple le télétravail, les bureaux satellites ...\).](#)