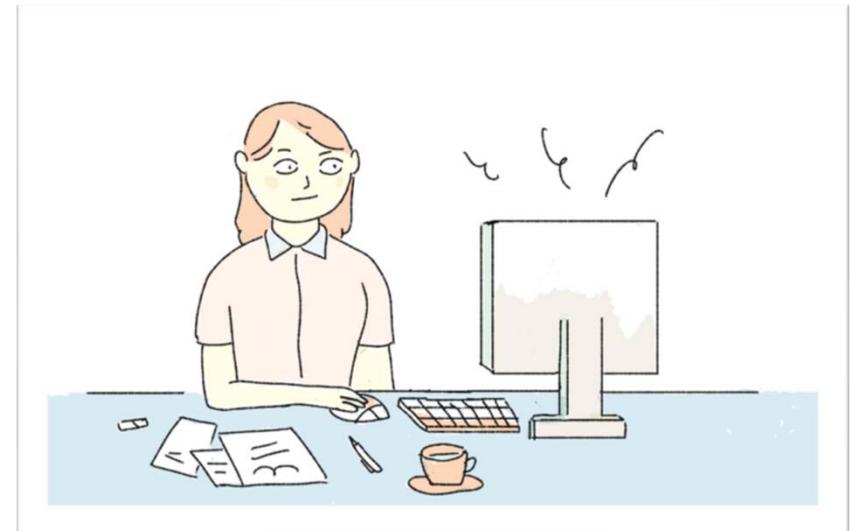


Dans quelles conditions s'organise le retour au travail du personnel public (des autorités locales) ?

Jonathan de Wilde & Alan Yernaux
Avocats | Sotra

Webinaire UVCW – 15 mai 2020





Plan de l'exposé

- Cadre général
- Règles de prévention
- Réorganisation du travail
- Réaffectation des moyens humains
- Non-remise au travail
- Circulaires



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

CADRE GENERAL



CADRE GENERAL



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

- Réglementations spécifiques Covid-19
- Activités prohibées
- Entreprises non essentielles
- Secteurs cruciaux et services essentiels
- Quelques secteurs particuliers



CADRE GENERAL

- Réglementations Covid-19 :

- ❖ Réglementation générale :

- A. Min. du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 (update 08/05)
- A.R. de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020... visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques
- Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail (« Travailler en toute sécurité ») disponible sur le site du SPF Emploi, travail et concertation sociale : www.emploi.belgique.be



CADRE GENERAL

❖ Réglementations sectorielles

- A.R. du 22 avril 2020 portant des mesures particulières pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID-19
- Circ. n° 681 du 12 mars 2020 - directives supplémentaires pour la préparation à l'émergence d'une pandémie coronavirus (COVID-19) touchant le personnel des services de la fonction publique administrative fédéral...
- AGW du 30 avril 2020 portant des dispositions diverses en matière de fonction publique dans le contexte de la pandémie de coronavirus et de la reprise progressive des activités.
- AG. Comm. fr. du 7 mai 2020 portant des dispositions diverses de fonction publique dans le contexte de la pandémie de COVID-19
- Circ. min. pouvoirs locaux wallon du 29 avril 2020 relative à l'organisation du travail dans le cadre d'un déconfinement progressif...
- Circ. n° 7550 de la Comm. fr. du 25 avril 2020 – Consignes pour les établissements en lien avec la crise du Covid-19



CADRE GENERAL

1. L'activité est-elle prohibée ? (art. 1^{er})
 - Certains commerces (modif. 11/05)
 - Les marchés, sauf exception (modif. 18/05) ;
 - Les établissements relevant des secteurs culturel, festif, récréatif, sportif et horeca, sauf :
 - Livraison de repas et repas à emporter
 - Infrastructures nécessaires aux activités sportives extérieures (à l'exclusion des vestiaires, douches et cafétérias)

CADRE GENERAL

2. L'activité est-elle essentielle ?

- Notion (AM 23 avril 2020) :
 - Énumération exhaustive dans l'annexe à l'A.Min. (ex: secteur des soins médicaux, asile, justice, média, police, la Défense, structures d'accueil, gestion de l'eau,...)
 - Producteurs, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants de biens, travaux et services essentiels à l'activité de ces entreprises et ces services.



Ne pas confondre avec les « missions essentielles » visées par certaines circulaires ou arrêtés



CADRE GENERAL

- NON (activité non essentielle)
- ❖ Règles applicables avant le 4 mai 2020 :
 - Télétravail à domicile obligatoire si la fonction s'y prête
 - Si pas, respect des règles de distanciation sociale
 - Fermeture
- Règles plus strictes adoptées par certaines autorités



CADRE GENERAL

- ❖ Règles applicables depuis le 4 mai :
 - Télétravail à domicile recommandé
 - Si pas, respect maximal des règles de distanciation sociale
 - Adoption de règles internes pour garantir ces conditions ou « un niveau de protection au moins équivalent »
 - Guide générique (« Travailler en sécurité »)
 - Mesures sectorielles ou internes
 - et/ou d'autres mesures appropriées qui offrent un niveau de protection au moins équivalent
 - Locaux accessibles au public dans les mêmes conditions, sauf pour les commerces autorisés



CADRE GENERAL

- OUI (activité essentielle)
- ❖ Règles applicables :
 - « *Dans la mesure du possible* », mettre en œuvre le télétravail et les règles de distanciation sociale
 - Maintien des règles de sécurité mises en place si l'activité n'a pas cessé (Guide générique à titre d'« inspiration »)
 - Locaux accessibles au public, les règles de distanciation sociale doivent être respectées « dans la mesure du possible »



CADRE GENERAL

3 Activités particulières (art. 1^{er})

- Transports en commun publics
- Cérémonies funéraires
- Mariage civil
- Ecoles
- Universités et écoles supérieures



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

REGLES DE PREVENTION



REGLES DE PREVENTION



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

- Mesures de prévention à mettre en œuvre
- Procédure et formalités
- Contrôle de la santé des travailleurs
- Responsabilités de l'employeur et du travailleur



REGLES DE PREVENTION

- Mesures de prévention à mettre en œuvre
 - Analyse des risques
 - Identification des mesures dans un plan de reprise/modification du plan de prévention
 - Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail (« Travailler en toute sécurité ») : directives et bonnes pratiques ([site SPF Emploi](#))



REGLES DE PREVENTION

- Guide générique
 - Identification des risques lors :
 - Du transport vers le lieu de travail (vélos partagés/transport organisé)
 - De l'arrivée au travail (ascenseurs, accès par digicode, salutations, etc.)
 - De l'exécution du travail (distances, circulation, outils partagés, réunions, visiteurs, fournisseurs, etc.)
 - Du départ (départ simultané de nombreuses personnes)
 - Travaux hors site (stockage, etc.)



REGLES DE PREVENTION

- Exemples destinés à garantir une distance suffisante
- Conseils concernant les mesures sanitaires et d'hygiène
- Etc.
- Guides ou mesures sectoriels (commerces, enseignement)



REGLES DE PREVENTION

- Les mesures de protection collectives sont prioritaires par rapport aux mesures de protection individuelles
- Exemples :
 - **Mesures collectives** : placer des murs, marquer, répartir les présences
 - **Mesures individuelles** : gants, vêtements de protection, gel désinfectant



REGLES DE PREVENTION

- Masques :
 - Les « masques ordinaires » ne sont pas des dispositifs de protection individuelle
 - Pas d'obligation sur le lieu de travail (sauf dans certains secteurs)
 - Peut constituer une mesure supplémentaire si la distanciation sociale ne peut être garantie



REGLES DE PREVENTION

- Procédure et formalités
 - Respecter les règles de concertation sociale (avis préalable du CCB, du CIC ou du CSC)
 - Concertation et information de la ligne hiérarchique
 - Assistance du conseiller en prévention
 - Informer « en temps utile » les travailleurs (et les tiers)
 - Dispenser une formation appropriée au travailleur axée sur son poste de travail ou sa fonction (art. I.2-21) :
 - Exemples : affiches, check-list, e-learning, etc.



REGLES DE PREVENTION

- Contrôle de la santé des travailleurs
 - Travailleur présente des signes d'affection
 - Renvoi immédiat à la maison (dispense)
 - Renvoi vers le médecin traitant
 - Pas de certificat de reprise
 - Informer le conseiller en prévention-médecin du travail si la santé du travailleur constitue un risque pour les autres travailleurs



REGLES DE PREVENTION

- Contrôle de la température corporelle :
 - Information préalable au CCB-CPPT et aux travailleurs
 - Pas d'enregistrement des résultats
 - La mesure est limitée dans le temps
 - Mesure complémentaire
- Conséquence : $> 37,5^{\circ}$ → médecin traitant
- Avertir le conseiller en prévention-médecin du travail, si l'état de santé du travailleur constitue un risque pour ses collègues



REGLES DE PREVENTION

- Responsabilité de l'employeur
 - Responsabilité pénale :
 - Non-respect des règles de l'A. Min du 23 mars 2020 (NON)
 - Non-respect des obligations en matière de bien-être (analyse du risque, concertation, information, formation,...)
 - Niveau 3 : amende pénale 800 à 8.000 € (ou sanct. adm. 400 € à 4.000 €)
 - Niveau 4 : « *s'il a causé des ennuis de santé ou un accident du travail* » : 6 mois à 3 ans d'emprisonnement et/ou amende pénale de 4.800 € à 48.000 € (ou sanct. adm. 2.400 € à 24.000 €)
 - Homicide involontaire pour défaut de prévoyance



REGLES DE PREVENTION

- Responsabilité de l'employeur
 - Responsabilité civile
 - Immunité si maladie professionnelle ou accident du travail reconnus
 - Exception : non-respect de l'avertissement écrit de l'inspection du travail signalant une méconnaissance grave des règles en matière de bien-être.



REGLES DE PREVENTION

- Responsabilité du travailleur

- Le travailleur a l'obligation d'agir conformément aux instructions de l'autorité-employeur (art. 17, 2° LCT et devoir d'obéissance)
- Le travailleur doit s'abstenir de mettre en danger sa sécurité ou celle de ses collègues (art. 6 loi 4 août 1996, art. 17, 5° LCT)

Sanctions → Disciplinaire ou licenciement (avec prudence)

- L'employeur doit autoriser le travailleur à prendre des dispositions en cas de « danger grave et imminent » si impossibilité de joindre le SIPPT ou la ligne hiérarchique (art. I.2-25 CBE)



REGLES DE PREVENTION

- Droit de retrait (art. 1.2-26 CBE) :
 - « Danger grave et immédiat, et qui ne peut être évité »
 - Droit de s'éloigner de son poste ou d'une zone dangereuse sans subir de conséquences dommageables et injustifiées (e.a. sanctions)
 - Obligation du travailleur d'informer immédiatement la ligne hiérarchique et le SIPPT
 - « Sauf exceptions dûment motivée », interdiction de faire reprendre le travail tant que le risque grave et immédiat persiste (art. 1.2-24, al. 3 CBE)



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

REORGANISATION DU TRAVAIL

REORGANISATION DU TRAVAIL

	Après le 18 mars 2020	Depuis le 4 mai 2020
Télétravail	Obligatoire sauf si impossible	Recommandé
Distanciation sociale	Obligatoire	Si impossible : niveau de protection équivalent
Conséquence du non-respect de la distanciation	Fermeture obligatoire	Prendre des mesures de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle

- Organisation du travail sur la base du **guide générique**, et donc pas d'obligation d'adapter les horaires de travail



TELETRAVAIL

● Télétravail :

- Application du cadre préexistant (assoupli)
Ex : Fonctions publiques wallonne & fédérale
- En l'absence de cadre, le recours au télétravail a été justifié par l' « obligation » d'y recourir (force majeure)
 - ➔ Pas d'obligation de formalisation
 - ➔ Pas d'octroi d'indemnité



TELETRAVAIL

- **Quid si télétravail structurel ?**
 - Pour les agents statutaires
 - Utiliser le cadre existant s'il existe
 - Le cas échéant, adapter le statut pour organiser le télétravail (disposition de matériel, contrôle, défraiement, ...)
 - Pour les contractuels
 - Obligation de respecter les articles 119-1 et s. LCT (contrat de travail à domicile, indemnité 10 %, ...), sauf si :
 - Soumis à la CCT n° 85
 - Régime particulier prévu par le Roi



ADAPTATION DES HORAIRES

- **Objectif ?** Réduire le nombre de travailleurs au même moment sur le lieu de travail

- **Comment ?**
 - Répartition en équipes, et/ou
 - Plus de jours de travail, et/ou
 - Des journées plus longues mais moins nombreuses, et/ou
 - Répartition des pauses



ADAPTATION DES HORAIRES

- **Contraintes légales**

- Contractuels

- Nécessité d'obtenir l'accord du travailleur, sauf si élément accessoire (et/ou si son refus est abusif)
 - Mais possibilité d'adapter/dépasser temporairement dans des certaines hypothèses

- Statutaires

- Pas de droit acquis
 - Loi du changement, dans l'intérêt du service



ADAPTATION DES HORAIRES

- Introduction des horaires de travail dans le règlement de travail via la procédure de modification classique
 - Travail en équipes successives : indiquer l'horaire pour chaque équipe, ainsi que le moment et la manière d'alterner les équipes
 - Jusqu'à 11 heures par jour
 - Pause (30 min.) après maximum 6 heures de travail
- Travail de nuit et du dimanche doit être autorisé
- Droit à des allocations/indemnités spécifiques ? (voir statut du personnel)



ADAPTATION DES HORAIRES

	Horaire normal		
	Début	Fin	Pause
LU	8h30	16h36	30min
MA	8h30	16h36	30min
MER	8h30	16h36	30min
JEU	8h30	16h36	30min
VEN	8h30	16h36	30min
SAM	/	/	/
DIM	/	/	/
Total			38h



Travail en équipes successives

	Équipe A			Équipe B		
	Début	Fin	Pause	Début	Fin	Pause
LU	5h30	13h45	39min	13h45	22h00	39min
MA	5h30	13h45	39min	13h45	22h00	39min
MER	5h30	13h45	39min	13h45	22h00	39min
JEU	5h30	13h45	39min	13h45	22h00	39min
VEN	5h30	13h45	39min	13h45	22h00	39min
SAM	/	/	/	/	/	/
DIM	/	/	/	/	/	/
Total			38h			38h



Travail en équipes successives

Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

	Équipe A			Équipe B		
	Début	Fin	Pause	Début	Fin	Pause
LU	7h10	14h00	30min	14h00	20h50	30min
MA	7h10	14h00	30min	14h00	20h50	30min
MER	7h10	14h00	30min	14h00	20h50	30min
JEU	7h10	14h00	30min	14h00	20h50	30min
VEN	7h10	14h00	30min	14h00	20h50	30min
SAM	7h10	14h00	30min	14h00	20h50	30min
DIM	/	/	/	/	/	/
Total			38h			38h



Journées alternées

	Groupe 1			Groupe 2		
	Début	Fin	Pause	Début	Fin	Pause
LU	7h00	18h30	30min	/	/	/
MA	/	/	/	7h00	18h30	30min
MER	7h00	18h30	30min	/	/	/
JEU	/	/	/	7h00	18h30	30min
VEN	7h00	18h30	30min	/	/	/
SAM	/	/	/	7h00	18h30	30min
DIM	6h00	11h00	/	12h00	17h00	/
Total			33h 38h			33h 38h

Limite journalière / hebdomadaire

Limites	Dérogations	Csq
<p>11 heures / jour</p> <p>(+ intervalle de repos d'au moins 11 heures)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux urgents aux machines • Faire face à un accident survenu ou imminent • Service qui concourt à la sécurité civile ou publique • etc. 	<p>38h en moyenne sur période de référence (exceptionnellement, possibilité de convertir en compensation fin. avec accord du trav.)</p> <p>Repos compensatoires dans les 14 jours (fonction pub. féd. : jusqu'au 31 décembre 2020)</p> <p>Allocations/indemnités ? (voir statut du personnel)</p>
<p>50 heures / semaine</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux urgents aux machines • Faire face à un accident survenu ou imminent • (Fonction pub. féd. : dans certains services, jusqu'au 31 décembre 2020) • Etc. 	<p>38h en moyenne sur période de référence</p> <p>Allocations/indemnités ? (voir statut du personnel)</p>

Travail de nuit ou dimanche

Limites	Dérogations	Csq
Dimanche	<ul style="list-style-type: none"> • Activités caractérisées par nécessité d'assurer la continuité du service • Faire face à un accident survenu ou imminent • Nécessité imprévue • Service qui concourt à la sécurité civile ou publique • Travaux de maintenance • Etc. 	<p>38h en moyenne sur période de référence</p> <p>Repos compensatoires dans les 14 jours (fonction pub. féd. : jusqu'au 31 décembre 2020)</p> <p>Allocations/indemnités ? (voir statut du personnel)</p>
Nuit (entre 20h et 6h)	<ul style="list-style-type: none"> • Faire face à un accident survenu ou imminent • Service qui concourt à la sécurité civile ou publique • Nécessité imprévue • Travaux de maintenance • Etc. 	<p>38h en moyenne sur période de référence</p> <p>Allocations/indemnités ? (voir statut du personnel)</p> <p>Régime particulier si preste habituellement entre 22h et 5h</p>



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

REAFFECTATION DES MOYENS HUMAINS



REAFFECTION

- Mobilité interne
- Mise à la disposition d'un autre organisme
- Réquisition d'ordre public



REAFFECTATION

- Mobilité interne
 - ❖ Statutaire
 - Mesure d'ordre intérieur / principe de mutabilité
 - Justifiée par l'intérêt du service
 - Tempéraments :
 - Fonction en lien avec les aptitudes et la formation de l'agent
 - Dispositions statutaires particulières
 - Affectation inscrite dans l'acte de nomination



REAFFECTATION

- Mobilité interne
 - ❖ Contractuels
 - Accord du travailleur si modification d'un élément essentiel ou convenu du contrat de travail
 - Pas toucher à la rémunération
 - Possibilité d'imposer une modification peu importante de la fonction (même niveau de responsabilité,...)
 - Palliatifs : clause de révision, abus de droit, ...



REAFFECTATION

- Mise à disposition / détachement
 - ❖ Statutaire
 - Respect des dispositions statutaires

Ex : Fonction publique fédérale (AR du 22 avril 2020)
 - Pas simple mesure d'ordre intérieur (motiver, ...)
 - Accord avec l'utilisateur (coût, durée, conditions)



REAFFECTATION

❖ Contractuels

- Mise à disposition interdite, sauf dérogation :

- Du 1^{er} avril au 30 juin ; utilisateur actif dans un secteur crucial ou essentiel ; pour faire face aux conséquences de l'épidémie (AR n° 14)
- Durée limitée ; utilisateur faisant partie du même groupe économique ou financier, ou en vue de l'exécution de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière ; information préalable du CLS (Art. 32 loi du 24 juillet 1987)
- Durée limitée ; par une commune en faveur d'un CPAS, d'une société de logement sociale ou d'une asbl ; mission en rapport avec l'intérêt communal (Art. 144bis NLC)



REAFFECTION

- Conditions :
 - Conclusion préalable d'un écrit tripartite prévoyant les conditions et la durée de la mise à disposition
 - Rémunération au moins égale à celle perçue par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions chez l'utilisateur
 - Utilisateur solidairement responsable du paiement de la rémunération, des avantages et des cotisations sociales
 - Utilisateur veille au respect de la législation applicable sur le lieu de travail



REAFFECTATION

- Réquisition
 - Régime général (loi du 15 mai 2007)
 - Réquisition « COVID-19 » (A.R. n° 16)
 - 4 mai 2020 au 31 décembre 2020
 - Professionnels de la santé
 - Ordre du ministre / mise en œuvre par gouverneur
 - (Salarié) rémunéré par l'employeur ; l'employeur récupère ses frais auprès du lieu où il est affecté
 - (Indépendant) payé par le lieu où il est affecté, selon les barèmes fixés dans la nomenclature ou le secteur



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

NON-REMISE AU TRAVAIL



NON-REMISE AU TRAVAIL



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

- Certificats médicaux Corona
- Fermeture ou baisse d'activité
- Difficultés de garde d'enfant(s)



Certificats médicaux Corona

- Certificat médical d'incapacité
 - ➔ Règles classiques (salaire garanti, etc.)

- Certificat de quarantaine :
 - Personne en contact étroit avec une personne infectée
 - Personne infectée mais capable de travailler
 - Personne à risque
 - ➔ Télétravail si possible
 - ➔ Si pas, dispense et/ou chômage temp. Covid



Fermeture ou baisse d'activité

- Agents statutaires :
 - Réaffectation
 - Dispense
- Contractuels :
 - Réaffectation
 - Dispense ou chômage temporaire Covid



Fermeture ou baisse d'activité



- Régime simplifié de chômage temporaire « COVID-19 »
 - En cas d'impossibilité de continuer à occuper totalement ou partiellement le travailleur
 - Prolongé jusqu'au 30 juin 2020
 - Formalités allégées
 - Allocation de 70 % (au lieu de 65 %) revenu plafonné
 - Complément ONEm (5,63 € par jour)
 - Complément employeur possible sous condition(exonéré ONSS et précompte à 26,75 %)



Baisse d'activité ou fermeture

- Quid après le 30 juin 2020 (si pas prolongation) ?
 - Chômage force majeure si fermeture imposée légalement (ex. centres culturels,...)
 - Chômage économique ?
 - Pour les employés : NON (référence à la loi du 5 décembre 1968 commissions paritaires)
 - Pour les ouvriers : PEUT-ETRE (ONEm : « activité économique »)



Difficultés de garde d'enfant(s)

- Solutions à « la carte » (ou « bricolées »)
 - Repos compensatoires
 - Congés payés
 - Congés sans solde
 - Congés de circonstances
 - Dispense
 - Congé parental ou interruption de carrière



Difficultés de garde d'enfant(s)

- Congé parental corona : AR n° 23 du 13 mai 2020
 - Applicabilité à la fonction publique locale (nécessité d'un AGW ?)
 - Durée de validité : du 1^{er} mai au 30 juin
 - Conditions :
 - Enfant < 12 ans ou handicapé
 - Temps-plein ou $\frac{3}{4}$ temps
 - Engagement depuis min. 1 mois (sauf si condition non applicable au congé parental normal)
 - Accord de l'employeur



Difficultés de garde d'enfant(s)

- Régime :
 - Réduction 1/5^e (si temps plein) ou 1/2^e
 - Par période continue ou non (certains mois ou certaines semaines)
 - Non déduit du crédit de congés parentaux ordinaires
 - Allocation majorée de 25 %
 - Possibilité de convertir un congé parental classique en cours ou programmé



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

CIRCULAIRES



CIRCULAIRES



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

- Circulaire du 20 mars 2020
- Circulaire du 7 avril 2020
- **Circulaire du 29 avril 2020**

CIRCULAIRES

- Situation durant le confinement
(du 20 mars au 3 mai 2020)

	Circulaire	A. Min.
Missions Essentielles	<ul style="list-style-type: none"> • Télétravail si possible • Si pas, distanciation sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Télétravail • Distanciation sociale « Dans la mesure du possible »
Missions non essentielles	<ul style="list-style-type: none"> • Télétravail obligatoire • Si pas, fermeture ➤ Dispense de service ➤ « Autres mesures » + compensations salariales (Circ. 7/04) 	<ul style="list-style-type: none"> • Télétravail obligatoire • Si pas, distanciation sociale • Si pas, fermeture ➤ Chômage temporaire Covid + compensations salariales possibles



CIRCULAIRES

- Reprise des activités non essentielles en deux phases
 - **À partir du 4 mai**
 - Services internes et services sans contact direct avec les usagers
 - Services en contact direct avec les usagers (rendez-vous et distanciation sociale obligatoires)
 - **À partir du 11 mai**
 - Services en contact direct avec les usagers ou, le cas échéant, sur rendez-vous pour éviter une trop grande affluence



CIRCULAIRES

- Recommandation et non une obligation
 - Tenir compte de la situation concrète de chaque service
 - Conditions générales :
 - Respect du cadre imposé par le CNS
 - Si cela a un sens par rapport aux nécessités du service
 - Attention à porter aux travailleurs à risque
 - Concertation sociale



CIRCULAIRES

- Organisation du travail
 - Le télétravail reste la règle
 - Reprise du travail en présentiel
 - Respect des règles de distanciation sociale
 - Si pas, règles sanitaires compensatoires à définir au sein du CPPT local (voir Guide « Travailler en sécurité ») :
 - Ex. Port du masque, gel hydroalcoolique et de savon, désinfection des bureaux, etc.
 - Si pas, télétravail obligatoire – dispense de service



CIRCULAIRES

- Télétravail jusqu'au 30 juin (1 à 5 J/S)
 - Décision du Collège ou du Bureau permanent
 - Sur avis du DG et du supérieur hiérarchique
 - Objectif : combiner présentiel et télétravail pour limiter le nombre d'agents présents et assurer la distanciation sociale



CIRCULAIRES

- Flexibilité des horaires
 - Maintien (élargissement ?) des mesures prises pour les missions essentielles
 - Objectif : éviter les arrivées et départs groupés, surtout pour les agents empruntant les transports en commun
 - Mesure préconisée : arriver ou partir avant, pendant ou après les plages fixes
 - Contraintes légales :
 - Nécessité de modifier le règlement de travail
 - Accord du travailleur (contractuel)



CIRCULAIRES

- Congés
 - Le personnel doit pouvoir prendre ses congés
 - Nécessité de planifier l'octroi des congés pour garantir la continuité du service (concertation)
 - Report des congés non pris
 - Souplesse « recommandée »
 - Le cas échéant, permettre le report jusqu'au 31 décembre 2021
 - Difficultés



CIRCULAIRES



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

- Personnes à risque
 - Attestation médicale
 - Télétravail à 100 %
 - Si pas, dispense de service



CIRCULAIRES

- Procédures de recrutement et mobilité
 - Reprise progressive
 - TIC et égalité des candidats
 - Si présentiel nécessaire, distanciation sociale
 - Garantir le droit d'observation des syndicats, le cas échéant par vidéo-conférence



CIRCULAIRES



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

- Formations et promotions
 - Souhait de ne pas pénaliser les agents en raison du report des évaluations, formations, certifications
 - Négociation annoncée au sein du Comité C et avec les organismes de formation/certification



CIRCULAIRES

- Services dépendant d'une autre autorité
 - Renvoi vers les directives et mesures spécifiques adoptées par ces autorités pour :
 - Services de santé et du handicap dépendant de l'Aviq
 - Hôpitaux et autres services de santé dépendant du fédéral
 - Nous ajoutons : les écoles (circulaire n° 7550)



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

**Et pour rester
informé(e)s...**

Webinaire Covid-19 | Votre avis compte pour nous.

En complétant ce questionnaire, vous nous aidez à améliorer la qualité de nos séminaires et événements.



* Qualité des exposés

	Insuffisante	Faible	Acceptable	Bonne	Excellente	Sans avis
Contenu juridique	<input type="radio"/>					
Présentation	<input type="radio"/>					

* Qualité technique du webinaire

	Insuffisante	Faible	Acceptable	Bonne	Excellente	Sans avis
Facilité d'inscription et de connexion	<input type="radio"/>					
Qualité de la réception (son, image, interaction)	<input type="radio"/>					

Merci de compléter **l'évaluation en ligne** : accès à l'enregistrement de ce webinaire et à notre newsletter d'actualité mensuelle.

COVID-19 / Q&A



Notre Q&A constamment mis à jour répond à toutes les questions que vous vous posez comme employeur.

Cliquez ici

www.sotra.be/covid19/



TOUT LE DROIT SOCIAL, DANS VOTRE POCHE !

La première application
mobile entièrement
dédiée au droit social.



WWW.SOTRA.BE

SOTRA
avocats



Sotra | Meilleur cabinet indépendant en droit social (Trends Legal Awards 2018)



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

Merci pour votre attention!

Sotra à Bruxelles

Avenue Louise 65
1050 Bruxelles
+32 (0)2 899 50 50

Sotra en Wallonie

Passage de l'Atelier 6 bte 2
5100 Namur (Jambes)
+32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be