

## FAQ - Reprise des tournages - Covid-19

Version du 30 juin 2020

### Foire aux questions

Quel protocole pour l'utilisation des gants ? .....	2
Comment faut-il nettoyer les textiles ? .....	2
Les chaussures sont-elles un vecteur de propagation du virus Covid-19 ? .....	2
Mon employeur peut-il m'obliger à prendre ma température ? .....	2
Mon employeur peut-il m'obliger à effectuer un test Covid-19 (PCR ou sérologique)? .....	3
Comment fonctionnent les tests Covid-19 ? .....	3
Est-ce que le Référent Covid-19 est indépendant de la production ? .....	4
Est-ce que le Covid-19 peut être reconnu comme maladie professionnelle? .....	4
Quelles prestations doivent être fournies par le service externe de prévention et protection (médecin du travail) ? .....	4
Est-ce que le travailleur a un « Droit d'alerte » ? : .....	5
Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de mise en quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ? .....	5
Est-ce que l'employeur peut rompre un contrat de travail pour force majeure ? (CDD et pour un travail nettement défini) .....	6
Est-ce que l'employeur peut rompre un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini sans force majeure ? .....	6
Est-ce que l'employeur peut suspendre un contrat de travail pour force majeure ? (CDI, CDD et pour un travail nettement défini) .....	6
Quel est l'impact du chômage temporaire sur le pécule de vacances ? .....	7
Quelle est la procédure pour obtenir le chômage temporaire pour des événements annulés mais pour lesquels il y avait des promesses d'engagement ? .....	7
Est-ce que le travailleur bénéficie d'un revenu garanti quand il tombe malade ? .....	7
Est-ce que l'employeur peut rompre le contrat quand le travailleur tombe malade ? .....	8
Est-ce que l'employeur peut imposer une quarantaine à ses travailleurs ? .....	9
Que faire quand un travailleur tombe malade sur le plateau de tournage ? .....	9
Exemple pratique 1: Je réalise un testing quelques jours avant mon tournage et je réalise que j'ai un cas de COVID positif (au test PCR) dans mon équipe. ....	10
Exemple pratique 2: un cas de COVID positif est déclaré dans mon équipe pendant le tournage.....	10
Puis-je licencier un travailleur pour faute grave s'il ne respecte pas les consignes ? .....	12
Puis-je en tant qu'employeur sanctionner un travailleur qui ne respecte pas les mesures sanitaires? .....	13

### **Quel protocole pour l'utilisation des gants ?**

Les gants peuvent donner une fausse assurance vis-à-vis du risque biologique et les personnes peuvent se contaminer malgré le port de gants (en se touchant le visage ou au moment du retrait).

Pour mémoire, le virus ne pénètre pas par la peau. On ne se contamine qu'indirectement par des mains souillées. Il convient de privilégier un lavage des mains régulier.

- Les gants sont cependant à maintenir pour les postes qui en ont habituellement (préparation des repas, nettoyage/ménage, secours, etc.).
- Les gants doivent être utilisés pour une période brève et pour une tâche précise.
- Les gants doivent être retirés sans en toucher l'extérieur et jetés immédiatement dans une poubelle fermée et disponible pour cet usage.
- Les mains doivent être lavées après le retrait des gants.

### **Comment faut-il nettoyer les textiles ?**

Le virus peut rester sur les vêtements jusqu'à 24 h en fonction de la matière du tissu.

Il convient de laver les textiles à 60°C pendant 30 minutes. Il est important de bien se laver les mains après avoir touché les vêtements.

Il existe des alternatives au lavage telle que le nettoyage vapeur, les sprays désinfectants ou les lampes UV mais il faut bien vérifier comment les utiliser (durée, quels matériaux,...).

Attention, les lampes à UV ne doivent pas être utilisées pour se stériliser les mains ou d'autres parties du corps, car les rayons UV peuvent provoquer des érythèmes (irritation de la peau).

### **Les chaussures sont-elles un vecteur de propagation du virus Covid-19 ?**

La probabilité que le virus se propage par les chaussures et infecte ainsi les gens est très faible. Par mesure de précaution, en particulier dans les foyers où des nourrissons ou de jeunes enfants rampent ou jouent à même le sol, vous pouvez laisser vos chaussures à l'entrée. Cela aidera à empêcher les contacts avec des saletés ou des déchets ramenés sous les chaussures.

### **Mon employeur peut-il m'obliger à prendre ma température ?**

Le Code du Bien-Être au travail, qui rassemble les mesures d'exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, contraint l'employeur à mettre en place une gestion dynamique des risques, ce qui implique d'abord et avant tout de protéger les travailleurs

A ce titre, il peut donc imposer des mesures qui, au prix de quelques contrôles contraignants pour le travailleur pris individuellement, vont protéger l'ensemble des autres travailleurs.

Le travailleur a évidemment le droit de refuser de se soumettre à des tests ou des mesures même proportionnées et justifiées (prise de température, etc).

Dans ce cas, il devra en subir les conséquences si vous n'avez pas pu le tester, vous pouvez l'empêcher de travailler et il ne pourra pas réclamer le salaire et devra assumer son refus (cela ne justifie pas un licenciement pour faute grave, uniquement un licenciement classique éventuellement).

Il est interdit de traiter les résultats de ces tests comme des données personnelles dans un fichier. La fiabilité du résultat de la mesure peut également être mise en doute. La température du corps peut être influencée par l'effort physique, la période de menstruation chez les femmes ou supprimée par certains médicaments.

### **Mon employeur peut-il m'obliger à effectuer un test Covid-19 (PCR ou sérologique)?**

Pour la sécurité des autres employés, l'employeur peut demander à son travailleur apparemment malade de rentrer chez lui et lui conseiller de contacter son médecin généraliste.

L'employeur peut organiser un dépistage collectif à titre de prévention et à sa charge, que les travailleurs peuvent refuser.

Un médecin effectue les tests et le résultat des tests est envoyé directement aux travailleurs. L'employeur ne reçoit pas les résultats des tests qui restent confidentiels.

Les travailleurs ont signé une déclaration sur l'honneur et informeront leur employeur si nécessaire, afin de protéger les autres travailleurs.

### **Comment fonctionnent les tests Covid-19 ?**

À ce jour, il y a deux principaux tests de détection du virus :

- **PCR** : test validé pour la détection du virus du SRAS-CoV-2 qui cause la maladie Covid-19. Il est basé sur la détection directe du matériel génétique du virus (ARN) et permet l'identification des patients infectés peu de temps après l'infection (48 heures avant l'apparition des symptômes). Il s'agit d'un test très sensible et spécifique qui produit un faible nombre de faux négatifs. Une sorte de long coton-tige est inséré dans le nez du patient afin de récolter des cellules nasales profondes. Cela permet de détecter un brin d'ARN spécifique au Covid-19.
- **Test sérologique**: il est basé sur la détection d'anticorps IgG et IgM générés par le système immunitaire du patient après infection. Il permet l'identification des patients infectés à partir de minimum 5 jours et en moyenne 10 jours après l'infection. En raison de cette longue période, son utilisation isolée comme outil de diagnostic aigu / précoce n'est pas recommandée car elle peut entraîner un nombre élevé de faux négatifs. De plus, il n'est pas encore établi que la présence d'anticorps confère une immunité contre le Covid-19 et ne permet pas de statuer sur l'état de contagiosité du patient.

### **Est-ce que le Référent Covid-19 est indépendant de la production ?**

L'employeur est responsable de la protection des travailleurs et doit donc prendre toutes les mesures afin d'éviter la contamination de ses travailleurs. Une des mesures est d'engager un référent Covid-19 qui aura la charge de prévenir les risques et contrôler la bonne mise en pratique des mesures édictées et de gérer la logistique qui en découle. Ce référent Covid-19 est un prestataire indépendant ou sous contrat de travail et rapporte directement au Directeur de Production. Les employeurs qui ne respectent pas les mesures gouvernementales s'exposent à de lourdes sanctions.

### **Est-ce que le Covid-19 peut être reconnu comme maladie professionnelle ?**

Pour certaines catégories de travailleurs (par exemple le personnel soignant), le Covid-19 sera effectivement reconnu comme maladie professionnelle.

Dans d'autres cas, comme le personnel sur les tournages, le Covid-19 n'est pas reconnu comme maladie professionnelle.

## **Quelles prestations doivent être fournies par le service externe de prévention et protection (médecin du travail) ?**

Le médecin du travail n'a pas de tâche spécifique pour contrôler les travailleurs malades qui peuvent présenter des symptômes ressemblant au Covid-19. Il ne peut donc pas les envoyer en arrêt maladie, ni les orienter vers le secteur curatif. À cette fin, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires et agir immédiatement au sein de l'entreprise (demander au salarié de rentrer chez lui et de consulter son médecin traitant).

Toutefois, le médecin du travail et le service externe doivent conseiller et soutenir l'entreprise dans la mise en place de mesures de protection des salariés contre le coronavirus. Les examens suivants doivent être effectués dans la mesure où ils sont demandés :

- Évaluation préalable de la santé
- Examens de reprise du travail (éventuellement visites préalables à la reprise)
- Consultations spontanées

## **Est-ce que le travailleur a un « droit d'alerte » ?**

En France, le **droit d'alerte** est le **droit** du salarié français, et de ses représentants, à **alerter** un **employeur** d'une situation qu'il juge grave et dangereuse pour sa propre santé, celle des autres salariés ou celle de l'entreprise. Si l'employeur valide l'alerte, il paie le salarié pendant son retrait. S'il ne le valide pas, un juge décidera du bien-fondé du droit d'alerte.

En Belgique, le droit d'alerte n'existe pas mais d'autres procédures sont prévues.

Si le travailleur pense que son employeur ne respecte pas ces règles, il peut prendre contact avec les services suivants (et dans cet ordre) :

- En premier lieu, son employeur et/ou la ligne hiérarchique (le supérieur hiérarchique direct) ;
- Ensuite, les membres du Comité pour la prévention et la protection au travail (ou, en leur absence, la délégation syndicale pour les entreprises de > 50 employés) ;
- Troisièmement, le conseiller en prévention du Service interne et/ou externe pour la prévention et la protection au travail (obligatoire dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, le dirigeant peut exercer lui-même la fonction de Conseiller en prévention) ;
- Quatrièmement, la direction régionale compétente du [Contrôle du bien-être au travail](#) connue comme l'inspection du Travail du Ministère du Travail.

## **Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de mise en quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ?**

Oui, si votre médecin traitant vous a délivré un « certificat de mise en quarantaine » précisant que vous êtes apte au travail mais que vous ne pouvez pas vous rendre sur votre lieu de travail.

Ce « certificat de mise en quarantaine » est plus précisément délivré au travailleur :

- S'il a été en contact étroit avec une personne infectée
- S'il est lui-même infecté sans présenter de symptômes
- Si sa situation médicale comporte un risque (par exemple, si son système immunitaire est affaibli).

Si vous êtes en mesure de produire un certificat de mise en quarantaine, vous pouvez, si vous êtes dans l'impossibilité de travailler (parce que vous ne pouvez pas faire de télétravail, par exemple), être mis en chômage temporaire pour force majeure pour la période couverte par le certificat médical. Si le certificat médical ne mentionne pas de date de fin, le chômage temporaire sera accepté pour une durée maximale de 14 jours.

Lorsqu'un employeur veut de sa propre initiative renvoyer « préventivement » des travailleurs à leur domicile, sans ordre des autorités ou sans certificat du médecin généraliste du (des) travailleur(s) en question, aucune force majeure ne peut être invoquée.

**Est-ce que l'employeur peut rompre un contrat de travail pour force majeure ? (CDD et pour un travail nettement défini)**

- **Rompre un contrat pour force majeure car le tournage est arrêté** pour des raisons liées au Covid-19. La force majeure doit rendre définitivement et totalement impossible la poursuite du contrat (pas uniquement car plus difficile ou plus onéreuse) par circonstances indépendantes de la volonté des parties, l'événement doit être soudain et imprévisible (ce qui signifie que, pour des contrats signés après l'apparition du Covid-19 c'est plus contestable. Les conditions sont assez strictes et il faut voir au cas par cas si on est dans cette situation pour tel travailleur. Le Covid-19 n'est pas un laisser-passer d'office aux yeux de l'ONEM qui, lorsque le travailleur demandera à bénéficier des allocations de chômage, risque de rechigner.

Dans ce cas de figure, l'employeur n'aura pas d'indemnité à payer et le travailleur aura droit au chômage.

- **Rompre un contrat pour force majeure de telle personne infectée/suspectée pour éviter l'arrêt du tournage par les autres travailleurs** : risque que le travailleur prétende être licencié pour des raisons liées à son état de santé, ce qui est théoriquement **proscrit par la loi** du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

**Est-ce que l'employeur peut rompre un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini sans force majeure ?**

Une rupture conventionnelle est toujours possible.

Durant une période correspondant à la première moitié du contrat mais limitée à six mois, tant l'employeur que le travailleur peuvent rompre celui-ci avant terme et sans motif grave en notifiant un délai de préavis. Le licenciement doit être motivé.

Si le CDD est conclu pour deux mois, la possibilité de rompre unilatéralement ne vaut que durant le premier mois. En cas de succession autorisée de CDD, la possibilité de rupture unilatérale ne vaut que pour le premier contrat de la chaîne de contrats.

- Le délai de préavis est de 1 semaine pour une ancienneté de 0 à 3 mois.
- Le délai de préavis est de 3 semaines pour une ancienneté de 3 à 4 mois.
- Le délai de préavis est de 4 semaines pour une ancienneté de 4 à 5 mois.
- Etc.

Le préavis prend cours que le 1<sup>er</sup> lundi qui suit la notification.

**Est-ce que l'employeur peut suspendre un contrat de travail pour force majeure ? (CDI, CDD et pour un travail nettement défini)**

L'employeur peut suspendre le contrat pour force majeure (telle que le Covid-19), temporairement. L'employeur sera dispensé de payer le salaire et le travailleur recevra une indemnité de chômage temporaire.

**Dans ce cas de figure, l'employeur devra toujours payer le pécule de vacances.**

Contrairement au chômage temporaire pour cause d'accident technique ou d'intempéries, le chômage temporaire pour force majeure s'applique à tous les contrats, y compris les CDD et les contrats pour travail nettement défini.

Les procédures ont été simplifiées et rendues plus souples à cause du Covid-19 en ce qui concerne la suspension du contrat. En effet, puisque la suspension est par nature provisoire, l'État a estimé devoir soutenir sans trop de formalisme la crise que nous traversons. Les preuves de la force majeure à fournir sont donc réduites à leur plus simple expression.

Attention ! Nous ne savons pas jusqu'à quand les procédures pour l'obtention du chômage temporaire pour Covid-19 seront simplifiées et souples. Pour l'instant, **elles sont valables jusqu'au 31/08/2020**.

### **Quel est l'impact du chômage temporaire sur le pécule de vacances ?**

Le chômage temporaire pour force majeure n'est normalement pas assimilé pour le calcul des congés et du pécule de vacances. Cependant, le gouvernement a annoncé que la période de chômage temporaire pour force majeure à cause du coronavirus sera bien assimilée.

Le pécule de vacances est à charge de l'employeur.

### **Quelle est la procédure pour obtenir le chômage temporaire pour des événements annulés mais pour lesquels il y avait des promesses d'engagement ?**

Le travailleur qui n'avait pas encore signé son contrat de travail, mais a des preuves écrites qu'il allait être engagé sur un tournage, peut faire une demande auprès de l'ONEM quand le tournage a été annulé, ou reporté, à cause du Covid-19, en remplissant un formulaire C3.2 (promesses d'engagement pour événement annulé).

Pour que cette procédure aboutisse, il faut toutefois l'accord de l'employeur concerné, car celui-ci doit rentrer une Dimona, établir un C4, et payer le pécule de vacances pour la période d'engagement correspondante (ce qu'il n'est pas toujours en mesure de faire).

### **Est-ce que le travailleur bénéficie d'un revenu garanti quand il tombe malade ?**

Les conditions pour pouvoir bénéficier de ce revenu garanti diffèrent selon que le travailleur est ouvrier ou employé. Dans certains cas d'incapacité de travail, le travailleur n'a pas droit à un revenu garanti.

Les **employés** engagés pour une durée illimitée, pour une durée limitée d'au moins 3 mois ou pour une tâche clairement définie dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins 3 mois peuvent revendiquer un salaire garanti. Le salaire garanti est identique au salaire normal.

Les **employés** engagés pour une durée limitée de moins de 3 mois ou pour une tâche clairement définie dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois doivent être au service de l'entreprise pendant un mois sans interruption pour pouvoir revendiquer un salaire garanti.

Les **ouvriers** doivent être au service de l'entreprise pendant un mois sans interruption pour pouvoir revendiquer un salaire garanti. Il n'y a pas de différence entre un CDI et un CDD de moins de 3 mois.

### **Si le travailleur est ouvrier (CDI ou CDD) ou employé en CDD de moins de 3 mois :**

- Si le travailleur tombe malade le 1<sup>er</sup> mois de prestation : le producteur ne paie aucun salaire en cas de maladie, le travailleur doit s'adresser à sa mutuelle pour recevoir une indemnité. Il n'y a pas de jour de carence.
- Si le travailleur tombe malade le 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> mois de prestation
  - Du jour 1 au 7 : le producteur paie 100% du salaire
  - Du jour 8 au 14 : le producteur paie 85,88% du salaire
  - Du jour 15 au 30 : le producteur paie 25,88 % du salaire + 60% par la mutualité
- Au-delà d'un mois de maladie du travailleur, c'est la mutuelle qui prend le relai. Si un travailleur tombe malade durant le 1<sup>er</sup> mois et que sa maladie se poursuit après cette durée, il aura alors droit au salaire garanti suivant la période dans laquelle il se trouve (voir 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> mois).

### **Est-ce que l'employeur peut rompre le contrat quand le travailleur tombe malade ?**

En cas de maladie ou d'accident, la rupture d'un CDD (ou d'un contrat portant sur un travail nettement défini) est possible et soumise à deux règles particulières :

- **CDD (ou contrat portant sur un travail nettement défini) de moins de 3 mois et incapacité de plus de 7 jours**

Si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 7 jours, l'employeur peut rompre ce contrat de moins de 3 mois **sans indemnité**.

Cependant, une telle rupture sans indemnité n'est possible qu'à condition qu'elle intervienne après la fin de la période pendant laquelle un préavis est autorisé. Pour un contrat de moins de 3 mois, c'est à partir de la deuxième moitié du contrat en cours.

**Exemple :** Le 15 janvier 2020, les parties concluent un CDD qui doit débiter le 1<sup>er</sup> février 2020 pour une durée de 2 mois. La période durant laquelle la possibilité de rupture unilatérale existe démarre le 1<sup>er</sup> février 2020 et se termine le 29 février 2020. Pendant cette période, l'employeur ne peut en principe rompre le CDD qu'avec un préavis de 2 semaines ou une indemnité correspondante. Après le 29 février 2020, l'employeur peut rompre le CDD sans indemnité si le travailleur est ensuite malade pendant plus de 7 jours.

- **CDD (ou contrat portant sur un travail nettement défini) d'au moins 3 mois et incapacité de plus de 6 mois**

Si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 6 mois, l'employeur peut rompre ce contrat de 3 mois et plus en payant une indemnité égale au montant de la rémunération à payer jusqu'à l'échéance convenue (ou pendant le délai encore nécessaire à l'achèvement du travail nettement défini). Cependant, en pareil cas, le montant de cette indemnité est plafonné à 3 mois de rémunération.

De plus, l'employeur peut déduire de ce montant le salaire garanti payé en raison de l'incapacité de travail.

### **Est-ce que l'employeur peut imposer une quarantaine à ses travailleurs ?**

L'employeur ne peut imposer une quarantaine. Elle peut se concevoir uniquement sur base volontaire. Les modalités (rémunération, mesures d'isolement à respecter...) seront fixées dans le contrat de travail.

### **Que faire quand un travailleur tombe malade sur le plateau de tournage ?**

Lorsqu'un travailleur tombe malade au travail et qu'il est encore capable de rentrer chez lui par lui-même, l'employeur l'incite à rentrer chez lui et à contacter son médecin généraliste.

Si le travailleur n'a plus la force de rentrer chez lui par lui-même, la manière dont vous devez agir dépend de l'état de santé du travailleur :

- Si le travailleur semble être gravement malade et que son état de santé se détériore rapidement, vous pouvez faire appel aux services d'aide médicale d'urgence. Si nécessaire, ils peuvent emmener le travailleur malade à l'hôpital.
- Pour un travailleur moins gravement malade, que vous ne voulez toutefois pas laisser rentrer à son domicile tout seul, il est préférable de chercher une solution en concertation avec la famille et/ou, éventuellement, avec le médecin généraliste. Les employeurs peuvent établir une procédure pour organiser le transport à domicile des collaborateurs qui tombent malades au travail. Dans cette éventualité, ils tiennent compte au maximum des recommandations ci-dessus.

Voir les questions concernant les arrêts maladies (revenu garanti et/ou rupture de contrat).



Si le travailleur a la confirmation qu'il a été infecté au virus Covid-19, l'employeur peut proposer aux travailleurs proches de faire un test PCR afin d'éviter une mise en quarantaine.

**Exemple pratique 1 : Je réalise un testing quelques jours avant mon tournage et je réalise que j'ai un cas de COVID positif (au test PCR) dans mon équipe.**

Il n'a pas encore pu contaminer d'autres gens car n'a pas encore commencé à travailler mais...

⇒ C'est quelqu'un que je ne peux pas remplacer (un des comédiens principaux ou un chef de poste important) :

- **Je reporte tout de quelques jours** : il faut compter au minimum 15 jours si la personne n'est pas malade. Elle sera par contre contagieuse et une mise en quarantaine sera nécessaire. Si la personne est très malade, cela peut prendre plusieurs semaines.
  - Les contrats de l'équipe sont suspendus et l'équipe sera mise au chômage temporaire pour force majeure Covid.
- **Quid de mes frais de report** : un fonds de garantie pourra prendre en charge les dépenses au-delà de la franchise (voir les modalités de fonctionnement du fonds de garantie dès que les conditions seront disponibles).
- **Quid si le planning de mes comédiens/techniciens ne permet pas de report ?** Le tournage sera alors arrêté totalement et le fonds de garantie prendra en charge les dépenses déjà encourues au-delà de la franchise (voir les modalités de fonctionnement du fonds de garantie dès que les conditions seront disponibles).

⇒ C'est quelqu'un que je peux remplacer :

- Si son contrat a été signé :
  - Si la personne n'est pas malade : son médecin traitant lui émettra un certificat de mise en quarantaine, son employeur pourra suspendre son contrat pour force majeure et la personne aura droit au chômage temporaire. Le certificat indiquera la date de retour qui sera de maximum 14 jours. Ensuite la personne reprendra son travail. L'employeur est obligé de reprendre le travailleur.
  - Si la personne est malade : la personne est en congé maladie et recevra une indemnité de sa mutuelle (pour un contrat à durée déterminée ou un contrat pour un travail nettement défini). Dès qu'elle n'est plus malade ni contagieuse, elle pourra reprendre son travail. L'employeur est obligé de reprendre le travailleur.

**Exemple pratique 2 : un cas de Covid positif est déclaré dans mon équipe pendant le tournage.**

⇒ C'est quelqu'un que je ne peux pas remplacer (un des comédiens principaux ou un chef de poste important) :

- **J'interromps le tournage de minimum 15 jours** si la personne n'est pas ou pas très malade. Elle est contagieuse et une mise en quarantaine sera nécessaire. Si la personne est très malade, cela peut prendre plusieurs semaines.
  - Les contrats de l'équipe sont suspendus et l'équipe sera mis au chômage temporaire pour force majeure Covid.



- **Quid de mes frais de report** : un fonds de garantie pourra prendre en charge les dépenses au-delà de la franchise (voir les modalités de fonctionnement du fonds de garantie dès que les conditions seront disponibles).
- **Quid si le planning de mes comédiens/techniciens ne permet pas de report ?** Le tournage sera alors arrêté totalement et le fonds de garantie prendra en charge les dépenses déjà encourues au-delà de la franchise (voir les modalités de fonctionnement du fonds de garantie dès que les conditions seront disponibles).
  - Les contrats de l'équipe doivent être rompus.
    - La force majeure doit être vérifiée avec un juriste car l'événement doit être soudain et imprévisible ce qui est plus contestable pour des contrats signés après l'apparition du Covid-19. Dans l'affirmative, l'employeur n'aura pas d'indemnité à payer et le travailleur aura droit au chômage.
    - Si la force majeure n'est pas possible, les contrats pourront être rompus de façon conventionnelle et une indemnité devra être payée en fonction de la période.
      - Si la rupture se fait pendant la première moitié du contrat, les délais de préavis sont en fonction de l'ancienneté.
        - Le délai de préavis est de 1 semaine pour une ancienneté de 0 à 3 mois.
        - Le délai de préavis est de 3 semaines pour une ancienneté de 3 à 4 mois.
        - Le délai de préavis est de 4 semaines pour une ancienneté de 4 à 5 mois.
      - Si la rupture se fait pendant la deuxième moitié du contrat, le solde du contrat courant devra être payée.

⇒ C'est quelqu'un que je peux remplacer :

- Si la personne n'est pas malade : son médecin traitant lui émettra un certificat de mise en quarantaine, son employeur pourra suspendre son contrat pour force majeure et la personne aura le chômage temporaire. Le certificat indiquera la date de retour qui sera de maximum 14 jours. Ensuite la personne reprendra son travail. L'employeur devra engager un remplaçant pour la durée du certificat. L'employeur est obligé de reprendre le travailleur.
- Si la personne est malade : la personne est en congé maladie et recevra une indemnité de sa mutuelle (pour un contrat à durée déterminée ou un contrat pour un travail nettement défini). Dès qu'elle n'est plus malade ni contagieuse, elle pourra reprendre son travail. L'employeur devra engager un remplaçant pour la durée du certificat. L'employeur est obligé de reprendre le travailleur.
- Le tracking ou suivi des contacts permettra de faire le lien et d'informer les collaborateurs qui ont eu un contact à haut risque afin de leur demander de rester en quarantaine. Il s'agit des personnes qui sont restés en contact pendant une longue durée (plus de 15 min) à moins de 1,5 m. En tant que producteurs, demandez à ces personnes de se faire tester afin qu'elles puissent reprendre le travail rapidement. Toute personne mise en quarantaine aura son contrat suspendu pour force majeure Covid et sera mise au chômage temporaire.

### **Puis-je licencier un travailleur pour faute grave s'il ne respecte pas les consignes ?**

Si le travailleur ne respecte pas ces consignes, il est susceptible d'être licencié pour faute grave.

Attention : une faute grave n'est pas automatique, ce qui signifie que tout défaut de respecter les consignes ne doit pas d'office être sanctionné par une faute grave.

La jurisprudence est constante sur le fait que :

- La faute doit être intrinsèquement grave
- Elle doit en outre être de nature à rompre définitivement et de manière irrémédiable le lien de confiance entre l'employeur et le travailleur (s'il y a donc une faute intrinsèquement grave mais que le tribunal estime qu'elle n'est pas de nature à rompre ce lien de confiance, il va invalider la faute grave ; cela signifie qu'il faut être prudent avec les fautes certes graves mais commises par inadvertance, par incompetence, par étourderie légère, etc.)
- Toutefois, la faute grave ne doit pas d'office être volontaire et délibérée dans le chef du travailleur : une nonchalance coupable, une étourderie grave, une légèreté involontaire mais blâmable peuvent constituer des fautes graves même s'il n'y a pas d'intention délibérée
- Il n'est pas exigé que la faute grave ait causé un dommage : ce n'est pas un critère obligatoire
- Il revient à l'employeur de prouver la faute grave si le travailleur la conteste
- Elle doit être dénoncée dans les 3 jours de la prise de connaissance de cette faute par l'employeur (condition stricte)

Une infraction aux consignes sanitaires (surtout en temps de Covid-19 qui met en jeu la santé et la survie même des travailleurs et de leur entourage) est susceptible d'aboutir à une faute grave, mais tout est une question de cas par cas. Il est conseillé de consulter rapidement un avocat avant de prendre une décision de licencier pour faute grave, car lui seul est à même de vous dire si, d'expérience, la faute grave semble se justifier ou pas.

### **Puis-je en tant qu'employeur sanctionner un travailleur qui ne respecte pas les mesures sanitaires ?**

Un employeur n'a parfois pas d'autre alternative que d'infliger une sanction. Un employeur qui souhaite sanctionner un salarié est tenu de respecter certaines règles. L'employeur qui ne le fait pas risque de voir un tribunal annuler la sanction qu'il a infligée.

Un employeur peut infliger une sanction que si celle-ci est prévue **dans le règlement de travail de l'entreprise**.

En cas de discussion, l'employeur devra prouver que le salarié avait bien reçu un exemplaire du règlement de travail. Si l'employeur ne peut pas fournir cette preuve, le salarié pourra objecter qu'il n'a pas connaissance du règlement de travail et donc de la possibilité de sanctions. Aucune sanction ne pourra de facto être infligée au salarié.

En cas de manquement du travailleur à ses obligations, des pénalités peuvent éventuellement être appliquées par l'employeur. Il peut s'agir d'un avertissement, d'une amende, d'une mise à pied,...

L'amende éventuellement infligée peut être retenue sur la rémunération due au travailleur mais ne peut jamais dépasser 1/5<sup>e</sup> de cette rémunération.