

Corona

Vos droits au travail

Contenu

1. Emploi et droit du travail	2
2. Protection contre l'infection dans l'entreprise	4
3. Licenciement et congé obligatoire	7
4. Fermeture de l'entreprise et quarantaine	9
5. Famille.....	11
6. Déplacements domicile-travail et voyages d'affaires.....	14
7. Rester à la maison.....	15
8. Informations pour les chômeurs-euses	17
9. Travailleurs-euses indépendant-e-s (Freie DienstnehmerInnen)	19
10. Apprenti-e-s et service civil	20

1. Emploi et droit du travail

Votre entreprise est toujours ouverte - c'est une bonne nouvelle. Parce que de nombreuses personnes ont perdu leur emploi au cours de la crise du corona. Dans le même temps, nous devrions tou-te-s avoir le moins de contacts possibles avec d'autres personnes afin que le coronavirus ne se propage pas aussi rapidement qu'auparavant. Le droit du travail règle ce qui s'applique actuellement.

1.1. Dois-je aller travailler malgré corona ?

Vous êtes toujours obligé-e d'effectuer votre travail. Une chose est sûre, vous êtes l'une des personnes qui font avancer ce pays. Cela doit valoir plus que des éloges et des remerciements au lendemain de la crise du corona. C'est ce que la Chambre du travail et les syndicats défendront.

Si vous continuez à travailler maintenant, votre entreprise doit veiller à ce que votre santé soit protégée :

Vos contacts avec les client-e-s doivent être limités. Des exceptions ne sont faites que si vous travaillez dans un domaine qui est important pour des aspects nécessaires de la vie quotidienne, comme par exemple : l'alimentation, les soins de santé, les transports publics et la fourniture de services importants tels que l'élimination des déchets, l'énergie, etc.

Le syndicat gpa-djp a mené des négociations difficiles et a réussi à améliorer la situation des travailleurs-euses du secteur du commerce de détail, par exemple en réduisant les heures d'ouverture:

https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_0.a/1342627813090/home/corona-schutzpaket-fuer-angestellten-und-lehrlinge-im-handel

Le syndicat Pro-Ge, en collaboration avec les comités d'entreprise, veille à ce que les employeurs vérifient exactement quels travaux sont vraiment urgents et quels travaux peuvent être reportés.

https://www.proge.at/cms/P01/P01_0.a/1342627749055/home/teamarbeit-schichtuebergabe-veraendern-arbeitsdichte-verringern-arbeitsplaetze-verbessern

S'il existe un risque concret d'infection, vous pouvez rester à la maison. Cela peut être le cas, par exemple, si des collègues ou des client-e-s avec lequel-le-s vous êtes directement en contact ont été infecté-e-s. Dans ce cas, vous devez toutefois informer immédiatement votre employeur si vous restez chez vous !

1.2. Le / la patron-ne est-il / elle autorisé-e à me confier des activités que je ne fais pas normalement ?

En principe, vos activités font partie de votre contrat de travail verbal ou écrit et ont été convenues bien avant la crise du corona. Un changement permanent de vos activités modifierait ce contrat. Vous et votre employeur devez donner votre consentement.

Attention : vous avez en même temps un devoir de fidélité envers votre employeur. Si votre entreprise est menacée d'un dommage disproportionné et que vous pouvez l'éviter, vous êtes obligé-e de soutenir votre employeur pour que le dommage soit le plus faible possible. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, cela ne s'applique qu'à court terme et non, par exemple, pour la durée d'un chômage partiel corona.

1.3. Comment puis-je me rendre au travail malgré les restrictions de déplacements ?

Actuellement, l'exception aux restrictions de déplacements est "l'accès au lieu de travail pour des raisons professionnelles". Si vous êtes arrêté-e par un organisme de contrôle, une confirmation d'emploi, par exemple un contrat de travail est généralement suffisante. Mais même une telle confirmation n'est pas explicitement requise par la loi. Un "certificat de voyage professionnel" distinct n'est pas nécessaire.

1.4. Qu'est-ce qui s'applique au télétravail ?

Pour éviter une nouvelle infection par le coronavirus, le télétravail est certainement une bonne solution.

Si vous n'avez pas convenu au préalable le télétravail dans votre contrat de travail, il s'agit d'un déménagement de votre lieu de travail et donc d'une modification de votre contrat de travail, que vous et votre employeur devez accepter. Cela signifie que : d'une part, vous n'avez pas droit au télétravail, d'autre part, votre employeur ne peut pas vous y obliger.

L'entreprise doit s'assurer que vous disposez de la technologie nécessaire au télétravail. Un accord (par exemple sur un remboursement forfaitaire des frais) doit être conclu concernant le remboursement de tous les frais encourus.

1.5. Que faire si j'ai besoin d'un permis d'établissement ou d'un permis de séjour ?

Vous n'avez plus besoin de demander en personne la prolongation de votre permis d'établissement ou d'un autre permis de séjour !

Jusqu'au 31.12.2020, une telle demande peut être soumise par courrier ou par e-mail.

L'adresse pour cela à Vienne : ma35@wien.gv.at ou Magistratsabteilung 35, 1200 Vienne, Dresdnerstraße 93 Block C.

Si vous êtes en train d'obtenir la nationalité autrichienne : le vœu nécessaire peut également être fait par écrit. Mais seulement si l'Autorité de la citoyenneté (Staatsbürgerschafts-Behörde) l'exige.

2. Protection contre l'infection dans l'entreprise

Il en va de même pour la protection pendant le fonctionnement : gardez vos distances ! C'est la mesure la plus importante pour se protéger et protéger les autres contre l'infection par le coronavirus.

2.1. Est-ce que j'appartiens au groupe à risque avec ma maladie ? Comment puis-je obtenir une confirmation médicale ?

L'assurance maladie vérifiera elle-même si vous appartenez au groupe à risque officiel COVID 19 avec votre maladie. Cela dépend notamment des médicaments que vous prenez. L'assurance maladie vous informera si vous appartenez au groupe à risque.

Ensuite, appelez votre médecin traitant-e. Il / elle examinera ensuite votre risque personnel. S'il existe un risque concret, vous recevrez une attestation de risque COVID 19. Ce certificat indique seulement que vous appartenez au groupe à risque, sans préciser quelle maladie vous avez.

2.2. Quelle protection puis-je exiger de mon employeur si j'appartiens à un groupe à risque ?

Montrez à l'employeur votre attestation médicale que vous appartenez au groupe à risque COVID-19. L'employeur doit ensuite vérifier si vous pouvez faire votre travail à domicile (télétravail).

Vous ne pouvez continuer à travailler dans l'entreprise que si vous disposez de la meilleure protection possible contre l'infection. Cela dépend du lieu de travail : Par exemple, si vous pouvez travailler seul-e ou à une distance suffisante des autres et que vous pouvez vous laver les mains régulièrement. Partout où vous vous déplacez dans l'entreprise, l'hygiène doit être assurée. Des mesures de protection contre l'infection sur le chemin du travail sont également nécessaires. L'employeur doit confirmer par écrit les mesures de protection qu'il a prises pour vous.

Si vous ne pouvez pas continuer à travailler ni à domicile, ni dans l'entreprise : Dans ce cas, votre employeur doit vous exempter de votre travail. Vous n'êtes pas obligé de continuer à venir travailler, mais vous continuerez à être payé-e normalement. Votre employeur peut récupérer ses frais auprès de la caisse d'assurance maladie. Ce congé est désormais possible jusqu'au 30 avril 2020 au plus tard. En fonction de l'évolution de la situation, les ministères responsables peuvent prolonger ce règlement.

2.3. Que se passe-t-il si mon employeur met fin à mon emploi par la suite ?

La loi prévoit une protection contre le licenciement des personnes à risque qui sont licenciées par leur employeur en raison d'une exemption du travail résultant de l'évaluation des risques du Covid 19. Cette résiliation peut ensuite être contestée devant les tribunaux. En outre, une éventuelle protection contre le licenciement en vertu de la loi sur l'emploi des personnes en situation d'handicap et de la loi sur l'égalité de traitement est envisageable. Nous vous conseillerons volontiers personnellement à ce sujet.

2.4. Je suis un-e patient-e à risque et je travaille dans les infrastructures critiques (soins infirmiers, supermarché, transport, poste, banque...) Qu'est-ce qui s'applique à moi ?

Si vous êtes employé-e dans des infrastructures critiques, vous ne pouvez pas être exempté-e du travail.

Si vous ne pouvez pas travailler à domicile :

Votre employeur doit alors prendre toutes les mesures de protection possibles pour réduire le risque d'infection pendant que vous continuez à travailler. Il ne peut subsister qu'un faible risque résiduel.

Dans tous les cas, l'infrastructure critique pour l'approvisionnement comprend l'approvisionnement alimentaire, les transports, les télécommunications, les services postaux, énergétiques, financiers, sociaux, de santé et de soins, ainsi que l'administration souveraine de l'État.

2.5. Je travaille dans le commerce alimentaire : Dois-je porter une protection du nez et de la bouche ?

Cela dépend de la taille du supermarché ou du magasin. Dans les magasins de détail d'une surface d'au moins 400 m² dans l'espace client, les employé-e-s et les client-e-s doivent porter une protection du nez et de la bouche à partir du 6 avril au plus tard. Les masques doivent être fournis par l'employeur. Si les masques ne sont pas disponibles en raison d'une pénurie dans l'approvisionnement, il est permis de faire les courses et de travailler sans masque pour le moment. Le gouvernement fédéral suppose que suffisamment de masques de protection seront disponibles au plus tard le 6 avril.

Conseil : Vous trouverez [ici](#) et [ici](#) de plus amples informations du ministère des affaires sociales sur l'utilisation correcte du masque de protection du nez et de la bouche.

2.6. Quelle est la protection dont je bénéficie lorsque je suis en contact avec des client-e-s ou que je m'occupe de patient-e-s ?

Toute personne qui entre en contact avec de nombreuses personnes sur son lieu de travail a un risque accru d'infection par le coronavirus. Il s'agit des caissiers-ères, des employé-e-s de pharmacie, des agent-e-s de sécurité et de bien d'autres encore. Votre employeur doit prendre des mesures pour réduire le risque autant que possible. Dans le commerce de détail, par exemple, la distance par rapport aux client-e-s peut être obtenue en utilisant une vitre de séparation à la caisse.

[L'inspection du travail](#) fournit des informations sur les mesures de protection dans ces domaines.

Pour certaines activités, des équipements de protection peuvent également être nécessaires, par exemple si vous travaillez dans le secteur de la santé. Il peut s'agir de masques respiratoires spéciaux, de gants de protection, de lunettes de protection, etc. L'employeur doit le déterminer après avoir consulté des spécialistes, par exemple en médecine du travail. Vous devez être formé à l'utilisation correcte de l'équipement de protection. Une utilisation incorrecte de l'équipement peut augmenter le risque d'infection.

2.7. A quoi dois-je faire attention en termes de propreté, d'hygiène et de désinfectants ?

Votre employeur doit veiller à ce que les locaux soient régulièrement nettoyés et - ce qui est très important - aérés. Tous les objets qui sont fréquemment manipulés doivent être soigneusement nettoyés.

Vous devez pouvoir vous laver les mains soigneusement et régulièrement avec du savon. Le savon est suffisant, un désinfectant n'est pas nécessaire pour un nettoyage en profondeur.

Si vous travaillez sur le terrain et ne pouvez pas vous laver les mains régulièrement, votre entreprise doit vous fournir un désinfectant pour les mains. Attention : tous les désinfectants ne protègent pas contre le coronavirus. Vous pouvez compter sur des produits qui se disent efficaces contre les "virus enveloppés" ou "virucides (limités)".

Veillez également à ne pas vous toucher le visage entre le lavage des mains ou la désinfection.

2.8. Comment puis-je maintenir une distance de sécurité d'un à deux mètres ?

Afin de respecter la distance minimale recommandée d'un à deux mètres par rapport aux autres personnes, il peut être nécessaire d'organiser le travail différemment, par exemple à l'entrée, dans les vestiaires, les douches, les réunions d'équipe, etc. Votre employeur doit s'en assurer.

Si la distance minimale ne peut pas être respectée, votre entreprise doit prendre d'autres mesures de protection pour maintenir le risque pour vous aussi bas que possible.

S'il existe un comité d'entreprise dans votre entreprise, il doit être impliqué dans la détermination des mesures.

2.9. Qu'est-ce qui s'applique aux masques de protection dans l'entreprise ?

Votre employeur doit avant tout veiller à ce que vous puissiez garder une distance d'un à deux mètres par rapport aux autres personnes. Et il doit veiller à l'hygiène sur le lieu de travail.

L'obligation pour votre employeur de vous fournir des masques de protection dépend de l'existence d'un risque accru d'infection dans l'entreprise ou pendant votre travail. C'est le cas, par exemple, des professions de santé. D'ailleurs, le port d'un simple masque de protection du nez et de la bouche ("masque chirurgical") ne vous protège pas de manière fiable contre les infections. Cependant, cela réduit le risque que vous infectiez d'autres personnes. Il est important de mettre et d'enlever ces masques avec des mains propres. Continuez à respecter strictement toutes les autres mesures de protection, comme par exemple garder la distance.

À partir du 6 avril 2020, le port d'un masque protecteur du nez et de la bouche ("masque chirurgical") sera obligatoire pour les commerces, y compris pour les client-e-s.

Les masques spéciaux (FFP2 et FFP3) sont efficaces de manière fiable pour l'autoprotection, mais ils sont actuellement très difficiles à obtenir. Ils sont surtout importants pour la protection du personnel de santé travaillant en contact étroit avec les personnes infectées par la COVID-19.

L'inspection du travail recommande de porter un masque si la distance minimale d'un mètre ne peut être maintenue en permanence pendant le travail : Dans ce cas, toutes les personnes présentes dans la pièce doivent porter les masques pour se protéger les unes les autres. Cela réduit le risque d'infection.

3. Licenciement et congé obligatoire

De nombreuses entreprises sont maintenant sous pression et veulent envoyer leurs employé-e-s en vacances ou mettre fin à la relation de travail à l'amiable. Ne signez pas un accord à la hâte. Vous devriez le savoir.

3.1. Mon employeur me propose de mettre fin à la relation de travail à l'amiable et promet de me réembaucher. Dois-je accepter ?

Malheureusement, il est légalement possible de mettre fin à votre emploi à tout moment, à condition de respecter les délais et les conditions formelles applicables. En cas de solution à l'amiable, vous et votre employeur devez également donner leur consentement exprès. Cependant, il existe des moyens moins drastiques pour surmonter la situation de crise actuelle !

N'oubliez pas de proposer le chômage partiel à votre employeur ! C'est précisément cette mesure qui a largement contribué à éviter autant que possible les licenciements pendant la crise financière de 2008/2009. En cas de chômage partiel, l'AMS vous remboursera jusqu'à 90 % de votre salaire précédent. Pendant cette période, votre employeur peut réduire ses coûts salariaux à zéro. En revanche, l'allocation de chômage que vous recevrez en tant que chômeur-euse n'est que d'environ 55 %.

3.2. Comment puis-je résister à la résiliation ?

En principe, votre employeur peut mettre fin à votre emploi à tout moment, même maintenant, si vous ne bénéficiez pas d'une protection spéciale contre le licenciement pour cause de chômage partiel ou pour d'autres raisons.

Vous pouvez également être licencié-e pendant votre congé de maladie.

L'employeur ne peut vous licencier, c'est-à-dire "sans préavis", que si vous avez commis une infraction grave, telle qu'un vol, de sorte qu'on ne peut pas s'attendre à ce que votre patron-ne vous emploie même pour un jour de plus.

La Chambre du travail et les syndicats vous aideront à lutter contre les résiliations injustifiées ou licenciements inadmissibles.

Attention : En principe, vous ne pouvez contester un licenciement ou une résiliation que pour une période très courte, dans un délai de 14 jours, auprès du Tribunal du travail et des affaires sociales ! Le préavis de licenciement ou de résiliation ne doit pas nécessairement être écrit. Un avis verbal est également valable !

En raison de la crise corona, cette période a été légèrement prolongée dans certains cas :

- Pour les licenciements ou les résiliations du 8 au 21 mars 2020, la plainte doit être déposée au plus tard le 30 avril 2020, car la situation juridique pour cette période est très compliquée.
- Pour les licenciements ou les congédiements après le 22 mars, vous devez introduire le recours au plus tard le 14 mai 2020.

Le Tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a prévu un formulaire spécial pour faciliter le dépôt d'une demande : <https://www.justiz.gv.at/asg-wien/arbeits--und-sozialgericht-wien/formulare/kuendigungen--entlassungsanfechtung~7ad.de.html>

Important : Avec une plainte, vous déclenchez une procédure judiciaire, qui peut engendrer des frais pour vous ! Avant de le faire, veuillez contacter la Chambre du travail ou le syndicat responsable de votre cas et demander des conseils complets - également pour vous assurer que nous pouvons vous fournir une protection juridique et couvrir tout ou partie des frais de justice.

3.3. Le/la patron-ne peut-il / elle m'envoyer en congé obligatoire ?

En principe, votre patron est libre de vous renvoyer chez vous. Il s'agit d'un "congé", au cours duquel l'entreprise doit continuer à vous verser votre salaire ou votre rémunération. Cependant, ce n'est pas un jour de congé ou une consommation des heures supplémentaires – le/la patron-ne devrait trouver un accord avec vous !

Le règlement sur l'utilisation des congés et la consommation des heures supplémentaires pendant le chômage partiel est pourtant différent.

4. Fermeture de l'entreprise et quarantaine

De nombreuses entreprises ferment maintenant parce qu'il n'y a pas de travail pour le moment. Mais il est également possible qu'une quarantaine soit imposée – à vous individuellement ou à l'entreprise. La distinction est importante :

- En raison des restrictions d'entrée en vigueur, votre employeur peut décider "volontairement" de restreindre ou de fermer temporairement votre entreprise.
- Cependant, il est également possible que votre entreprise soit mise en quarantaine par les autorités et qu'elle soit complètement fermée.

Dans les deux cas, vous avez droit à votre salaire ou rémunération. Si votre entreprise n'a pas été touchée par une interdiction d'entrée ou une quarantaine, vous devez vous tenir expressément prêt-e à travailler !

En principe, votre patron-ne est libre de vous renvoyer chez vous. Il s'agit d'un "exemption de service" (Dienstfreistellung), au cours duquel l'entreprise doit continuer à vous verser votre salaire ou votre rémunération.

Vous n'avez pas besoin d'un certificat d'incapacité de travail pour la durée de votre congé ! Un congé de maladie est un congé de maladie et ne s'applique pas lorsque votre patron-ne vous renvoie chez vous en parfaite santé.

4.1. Que se passe-t-il avec mon salaire si mon entreprise ferme ?

Aucune entreprise ne peut invoquer la "force majeure" en raison de la crise du corona pour ne pas tout simplement vous verser votre salaire.

Les restrictions officielles ne concernent que la circulation des client-e-s, mais pas la présence au travail du / de la propriétaire et de ses employé-e-s.

Que votre employeur décide de vous renvoyer chez vous ou de vous faire travailler dans l'entreprise, vous avez toujours droit à votre salaire. Cela s'applique également si l'ensemble de l'entreprise est mis en quarantaine et qu'il est en fait impossible d'effectuer le travail.

Suite à une modification de la loi, il a également été expressément précisé que les fermetures d'entreprises de commerce et de services basées sur le décret du ministre de la santé doivent être attribuées à la sphère de l'employeur. Vous devez donc continuer à recevoir de votre employeur l'intégralité de votre salaire ou de votre rémunération pendant ces fermetures.

En même temps, la nouvelle loi stipule que pendant cette période, l'employeur peut exiger que vous réduisiez les congés accumulés des années précédentes, deux semaines des congés en cours et les heures supplémentaires accumulées (Zeitausgleich). Il s'agit d'une exception temporaire à la règle de base selon laquelle le congé doit toujours être "convenu".

Dans ce contexte, veuillez noter la possibilité d'introduire le chômage partiel. Cela permet à votre employeur une réduction des coûts salariaux presque complète tout en vous assurant que l'AMS vous indemnise presque intégralement pour vos salaires.

4.2. Que se passe-t-il avec mon salaire ou ma rémunération si je suis moi-même en quarantaine ?

Si une quarantaine domestique vous a été imposée en raison du coronavirus et que vous ne pouvez donc pas aller travailler, vous avez droit au maintien de la rémunération pour la totalité du temps de travail perdu, que votre employeur doit payer.

Veillez toutefois noter que si vous êtes en quarantaine à la maison, vous n'êtes généralement pas inapte au travail (au sens de malade). Même en cas de quarantaine, il est possible d'organiser le télétravail avec votre employeur.

5. Famille

Si vous êtes parent d'un enfant mineur, il vous est conseillé de laisser votre enfant à la maison si possible. En même temps, vous devez aller travailler. Un remède est la possibilité d'un "congé de soins spéciaux" (Sonderbetreuungszeit).

5.1. Quelles sont les restrictions mises en places pour les écoles et les structures d'accueil des enfants ?

Toutes les écoles à partir de la 9^e année (écoles secondaires et supérieures professionnelles, niveau supérieur de l'AHS, écoles professionnelles) ont été converties à l'enseignement à distance depuis le lundi 16.03.2020 et l'obligation de présence physique a été interrompue.

Pour tous les enfants jusqu'à la 8^e année ainsi que pour les enfants dans les établissements d'accueil tels que les crèches, les jardins d'enfants, les écoles élémentaires, les écoles secondaires et les classes inférieures des lycées, le changement est en vigueur depuis mercredi, 18.03.2020 :

L'obligation d'envoyer les enfants à l'école a été levée.

- Si vous êtes en mesure de vous occuper de vos enfants à la maison, vous devriez le faire aussi, afin de réduire au maximum les contacts sociaux.
- Dans les établissements d'enseignement et de soins pour les 0-14 ans, la fréquentation doit être réduite le plus que possible. Toutefois, ces structures resteront ouvertes pour la prise en charge des enfants dont les parents qui travaillent ne peuvent pas organiser la garde dans un environnement privé.

5.2. Que dois-je faire si l'école ou la crèche refuse de prendre en charge les enfants ?

En principe, le ministère responsable a annoncé qu'il assurerait la garde des enfants dans tout le pays.

Nous avons maintenant pris connaissance des cas où la direction de l'école ou de la crèche n'a accordé une telle possibilité qu'à certains groupes professionnels.

Si vous n'avez pas obtenu de place dans une garderie alors que votre enfant doit être pris en charge et que vous ne disposez d'aucune autre personne disponible pour s'occuper de votre enfant, il s'agit d'un motif légitime d'empêchement de travail. Vous devez le signaler immédiatement à votre employeur.

Si vous êtes empêché-e de travailler, vous avez généralement droit au maintien de votre rémunération pendant la durée d'une semaine de travail. Ce droit s'applique à chaque parent et peut donc être utilisé par l'autre parent par la suite. Un ménage commun n'est pas nécessaire.

Attention : Même si le droit au maintien de la rémunération prend fin, les soins nécessaires - éventuellement non rémunérés - d'un enfant ne constituent pas légalement un motif de licenciement !

5.3. Qu'est-ce que le "congé de soins spéciaux" (Sonderbetreuungszeit) et comment puis-je l'obtenir ?

Si l'école ou la crèche de votre enfant est fermé ou restreint et que vous devez vous occuper de votre enfant, vous pouvez convenir avec votre employeur d'un "congé de soins spéciaux" pouvant aller d'une jusqu'à trois semaines. C'est même avantageux pour votre employeur, car il reçoit une subvention sur vos coûts salariaux. L'avantage pour vous est que vous n'avez pas à justifier et à prouver la nécessité d'exemption du travail tous les jours.

La condition préalable est que votre enfant n'ait pas atteint l'âge de 14 ans et que votre présence ne soit pas nécessaire pour maintenir l'entreprise.

Cela s'applique désormais également aux personnes en situation d'handicap, quel que soit leur âge, qui sont soit soignées à domicile sur la base de mesures volontaires, soit habituellement soignées ou suivent un enseignement dans une institution de soutien aux personnes en situation d'handicap ou un établissement d'enseignement pour personnes en situation d'handicap et que ces institutions sont désormais limitées ou fermées, ou aux personnes en situation d'handicap qui sont soignées à domicile et dont l'assistance personnelle n'est plus disponible en raison de la COVID-19.

L'avantage de ce congé de trois semaines maximum est une incitation financière : votre employeur est remboursé par le gouvernement fédéral d'un tiers de ses coûts salariaux pendant la durée de votre congé. L'objectif est de motiver le plus grand nombre possible d'employeurs à rendre possible un tel congé spécial pour un maximum de personnes concernées.

Attention : le congé de soins spéciaux n'est ni un congé de maladie, ni un congé ou une consommation des heures supplémentaires. Le terme "congé spécial" n'est donc pas correct.

Utilisez notre [lettre type](#) si vous souhaitez organiser un congé de soins spéciaux avec votre employeur.

5.4. Le "congé de soins spéciaux" s'applique-t-il également aux personnes en situation d'handicap ?

Le "congé de soins spéciaux" s'applique désormais également aux personnes en situation d'handicap, quel que soit leur âge, qui sont soit soignées à domicile sur la base de mesures volontaires, soit habituellement soignées ou dans un établissement de soutien aux personnes en situation d'handicap ou dans un établissement d'enseignement pour personnes en situation d'handicap si ces établissements sont désormais soumis à des restrictions ou fermés.

Il est également possible de convenir d'un congé de soins spéciaux si les personnes en situation d'handicap ont généralement recours à une assistance personnelle et que celle-ci n'est plus garantie en raison de la COVID-19. Dans ce cas, le congé de soins spéciaux peut être demandé par les proches de la personne à soigner. Un ménage commun n'est pas nécessaire.

Si vous devez prendre en charge les personnes concernées en raison d'obligations familiales, vous pouvez convenir avec votre employeur d'un "congé de soins spéciaux" pouvant aller d'une jusqu'à trois semaines.

L'avantage de ce congé de trois semaines maximum est une incitation financière : votre employeur est remboursé par le gouvernement fédéral d'un tiers de ses coûts salariaux pendant la durée de votre congé. L'objectif est de motiver le plus grand nombre possible d'employeurs à rendre possible un tel congé spécial pour un maximum de personnes concernées.

Attention : le congé de soins spéciaux n'est ni un congé de maladie, ni un congé ou une consommation des heures supplémentaires.

5.5. Ma famille rencontre des difficultés financières. Où puis-je obtenir de l'aide ?

Pour toutes les personnes dans le besoin, il existe le soutien du revenu minimum ou l'aide sociale. Les bureaux d'aide sociale des magistrats et les administrations de district sont en charge. Ils fournissent des informations supplémentaires et traitent les demandes.

Les familles peuvent bénéficier d'une aide du régime spécial Corona de compensation financière pour les familles ([Corona-Familienhärteausgleich](#)) si elles remplissent certaines conditions :

- La [résidence principale](#) de la famille doit se trouver en Autriche ET au moins un-e parent vivant dans le ménage était employé-e au 28 février 2020 et bénéficie maintenant des allocations de chômage ou travaille au chômage partiel.
- Dans les familles de travailleurs-euses indépendant-e-s dont la résidence principale se trouve en Autriche, au moins un-e parent vivant dans le ménage commun se trouve dans une situation d'urgence financière en raison de la crise de Corona et fait partie du groupe de personnes pouvant bénéficier d'une aide du fonds de secours du WKO.
- Au moins un enfant vivant dans la famille bénéficie des allocations familiales.
- Les citoyen-ne-s autrichien-ne-s, les personnes ayant la citoyenneté de l'UE, les ressortissant-e-s de pays tiers, les apatrides ayant leur résidence exclusive en Autriche, les réfugié-e-s et les personnes ayant droit à la protection subsidiaire peuvent bénéficier d'un soutien financier.
- Le revenu actuel de la famille ne peut pas dépasser une certaine limite - graduée en fonction de la taille du ménage.

Dans la [directive](#) et les [FAQ](#) du ministère fédéral du travail, de la famille et de la jeunesse vous trouverez des informations sur ce qui est considéré comme un revenu familial, les limites de revenu à appliquer, la manière de déterminer le montant de l'aide et le montant final de votre aide. Sur le site du ministère des affaires familiales, vous pouvez également télécharger le [formulaire de demande](#), la [fiche d'information](#) et la [directive](#) (tous les documents sont en allemand).

Vous pouvez ainsi obtenir des informations par téléphone auprès du Service des familles au 0800-240-262.

Note : Une modification de la loi est prévue, selon laquelle les parents qui ont reçu des allocations de chômage avant le 28 février 2020, ainsi que les bénéficiaires de l'allocation minimum/assistance sociale ont également le droit de faire une demande (à partir du 23.4.2020). Cela n'a pas encore été décidé - nous vous fournirons de plus amples informations à ce sujet ici dès que possible.

6. Déplacements domicile-travail et voyages d'affaires

Même en temps de crise du corona, vous devriez probablement partir en voyage d'affaires ? Ou bien vous avez un long trajet à faire pour vous rendre au travail ? Vous et votre entreprise devez-vous assurer que vous ne vous exposez pas à un risque accru d'infection.

6.1. Je fais la navette. Dois-je encore aller travailler ?

Même si vous faites la navette : si votre entreprise n'est pas concernée par une restriction d'entrée ou si elle est située dans une zone de quarantaine, vous devez vous rendre au travail. Pour les contrôles dans les transports publics, vous pouvez vous munir d'un certificat de travail, tel que votre contrat de travail, bien que cela ne soit pas exigé par la loi. Si possible, organisez le télétravail.

6.2. Qu'en est-il des voyages d'affaires pendant la crise de Corona ?

Vous ne pouvez refuser un voyage d'affaires que s'il y a lieu de craindre un risque d'infection particulièrement élevé sur le lieu de voyage. S'il n'y a pas d'avertissement explicite sur le lieu de voyage, vous devez toujours suivre les instructions pour entamer un voyage d'affaires, même en cas d'épidémie éventuelle.

Dans chaque cas individuel, votre médecin traitant-e décidera de votre risque médical. Si vous craignez pour votre santé : Parlez à votre médecin et à votre entreprise pour voir s'il existe des alternatives à un tel voyage d'affaires. De nombreuses entreprises utilisent actuellement des vidéoconférences ou des conférences téléphoniques à la place. Si vous avez ou avez eu une maladie préexistante qui indique un risque plus élevé pour votre santé, vous devez le faire savoir.

6.3. Puis-je refuser de faire un voyage d'affaires dans des zones potentiellement menacées ?

Vous pouvez refuser un voyage d'affaires si votre santé est exposée à un risque élevé lors d'un tel voyage. C'est le cas s'il y a un avertissement de voyage du ministère des affaires étrangères. La situation actuelle peut changer rapidement. Vous pouvez trouver les avertissements actuels aux voyageurs sur le [site web du ministère des affaires étrangères](#).

7. Rester à la maison

Malgré la crise du corona : Seul par crainte d'infection, vous ne pouvez pas décider vous-même de rester chez vous et de ne pas aller travailler - sauf si vous êtes malade ou si vous avez une raison personnelle de ne pas pouvoir travailler, par exemple des obligations de garde d'enfants.

7.1. Test rapide : Est-ce que je reçois toujours mon salaire si je ne peux pas travailler ?

Empêchement du travail	Êtes-vous toujours payé ?	L'employeur doit-il donner son accord ?	Votre employeur reçoit-il une subvention pour votre paiement ?
Vous êtes infecté-e du coronavirus et tombé-e malade ?	OUI	NON	Votre employeur reçoit une subvention de l'AUVA pour le maintien de votre rémunération.
Vous êtes en quarantaine ?	OUI	NON	Eventuellement : en fonction de la base juridique sur laquelle repose votre quarantaine
Vous devez vous occuper d'un enfant malade ?	OUI	NON	NON
Vous vous occupez d'un enfant parce que la crèche ou l'école est fermé ? (« Exemption pour soins spéciaux »)	OUI	OUI	1/3 de vos frais de salaire sera remboursé à l'employeur.
Êtes-vous autorisé-e à rester à la maison avec votre enfant si la crèche et l'école ne sont pas possible ?	OUI	NON	NON, l'employeur peut convenir avec vous d'un congé de soins spéciaux, qui lui garantit un remboursement des frais.
Êtes-vous autorisé-e à rester à la maison avec votre enfant si une prise en charge en crèche et à l'école est possible ?	NON		
Vous ne pouvez pas venir travailler à cause des mesures de quarantaine ? (obstruction à la circulation)	OUI	NON	OUI
Votre entreprise a été fermée par l'employeur à faute de commandes ?	OUI, veuillez mettre par écrit que vous êtes prêt-e à travailler.		NON
Vous arrêtez de travailler sans raison ? (par exemple, un-e employé-e de commerce par crainte non fondée d'infection)	NON, vous devez travailler.		
Vous ne venez pas travailler parce que vous appartenez à un groupe à risque ? (Attention : certificat médical requis)	OUI	NON	OUI
Vous passez au chômage partiel corona ? (possibilité de travail temporaire à 0 % (si au moins 10 % sont effectué pendant la période de chômage partiel))	OUI	OUI	OUI

7.2. Comment puis-je obtenir mon arrêt de travail si je ne suis pas autorisé-e à me rendre au cabinet du / de la médecin ?

Pour les assuré-e-s de l'ÖGK (ouvriers-ères, employé-e-s) et de la BVAEB (cheminot-e-s, fonctionnaires), il est possible de déclarer une maladie par téléphone aux médecins agré-e-s / ayant un contrat d'assurance maladie (Kassenvertrag). La fin de la période de la maladie devrait être convenue en même temps. En outre, la télémedecine est également possible.

Par ailleurs, il est désormais possible de recevoir votre ordonnance par voie électronique. Votre médecin peut également envoyer l'ordonnance directement à votre pharmacie.

Attention : ceci ne s'applique pas en cas de quarantaine selon la loi sur les épidémies. Comme il ne s'agit pas d'une maladie, il n'est pas nécessaire d'en informer le médecin (l'employeur doit seulement être informé).

7.3. Puis-je rester chez moi par crainte d'infection avec le coronavirus?

Si votre entreprise n'est pas mise en quarantaine et que l'entreprise ne vous a pas libéré, vous ne pouvez rester chez vous que s'il existe un risque très réel d'infection. Cela peut être le cas, par exemple, si des collègues ou des client-e-s avec lesquels vous êtes directement en contact ont été infecté-e-s. Dans ce cas, vous devez toutefois informer immédiatement votre employeur si vous restez chez vous !

8. Informations pour les chômeurs-euses

Si vous êtes au chômage pendant la crise du corona, il y a quelques points à prendre en considération.

8.1. Je viens de perdre mon emploi. Que dois-je faire ?

Pour recevoir des allocations de chômage, vous devez déposer une demande auprès de l'AMS. Le meilleur moyen d'y parvenir est de passer par le compte e-AMS. Si vous n'avez pas de compte e-AMS, signalez votre déclaration de changement de statut par e-mail ou par téléphone. Actuellement, vous n'êtes pas obligé-e de faire de demande d'allocation de chômage en personne (par présence physique) à l'AMS. Vous pouvez utiliser votre compte eAMS ou soumettre votre demande en ligne [à cette adresse](#). Si tout cela n'est pas possible, appelez l'AMS et faites-vous envoyer le formulaire de demande par la poste. Tous les contacts peuvent être trouvés [ici](#), numéro de téléphone pour Vienne : 050 904 940.

L'AMS a assuré qu'elle acceptera les demandes même si vous ne pouvez les soumettre que tardivement dans les prochains jours en raison de la surcharge de la ligne d'assistance de l'AMS et du compte e-AMS.

Conseil : vous pouvez également trouver des informations directement sur la page d'accueil de l'AMS :

<https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/aktuelle-informationen-zum-coronavirus#kommunikation-mit-dem-ams>

8.2. Je suis au chômage et j'ai un enfant à l'école ou à la crèche qui reste à la maison maintenant. Que dois-je faire ?

Contactez votre conseiller-ère AMS par téléphone ou via e-AMS et clarifiez la suite de la procédure. Notez l'heure de l'appel et le nom de la personne à qui vous avez parlé.

8.3. Dois-je me rendre à un rendez-vous déjà fixé ?

Contactez votre conseiller-ère pour savoir si vous devez assister à l'entretien personnel.

8.4. L'AMS peut-elle encore me placer dans un autre *Bundesland* ?

Oui, vous pouvez être placé-e sur un emploi dans une autre région si

- la durée quotidienne raisonnable du voyage n'est pas dépassée ou un logement est fourni par l'employeur, et
- vous pouvez continuer à effectuer vos obligations de soins.

8.5. Dois-je actuellement suivre une formation AMS ?

Non. L'AMS fermera ses opérations de formation à partir du lundi 16.3.2020 jusqu'à Pâques probablement (y compris le lundi 13.4.2020). Par conséquent, aucun nouveau cours ne sera lancé. Toutefois, les prestataires de formation essayeront de fournir du matériel d'apprentissage en ligne ou par écrit, si possible. Vous continuerez à recevoir vos allocations.

8.6. Serai-je privé-e des allocations si les cours n'ont pas lieu ?

Non. Même si la formation est suspendue, vous continuerez à recevoir l'allocation de subsistance, l'allocation de formation ou votre prestation d'assurance chômage. Il en va de même pour l'allocation

de formation continue, l'allocation de formation à temps partiel ou la bourse pour travailleurs-euses qualifié-e-s. Toutefois, vous devez contacter l'AMS et votre établissement d'enseignement.

8.7. Qu'est-ce qui s'applique aux entreprises socio-économiques ou aux projets d'emploi à but non lucratif ?

C'est votre entreprise que décidera si votre travail ou les projets d'emploi à but lucratif seront poursuivis à l'heure actuelle. Veuillez contacter votre entreprise.

Si vous êtes en situation de formation ou en stage, vous pouvez à priori rester chez vous. Toutefois, veuillez contacter votre entreprise de formation et l'informer.

8.8. J'ai moi-même mis fin à mon emploi par crainte du coronavirus. Vais-je perdre mes allocations de chômage pendant les quatre premières semaines ?

Cette question sera examinée au cas par cas. Dites à l'AMS pourquoi vous avez mis fin à la relation de travail. L'AMS décidera s'il existe un motif d'indulgence.

8.9. Dois-je me présenter à un examen pour évaluer ma capacité à travailler ?

Si vous manquez un rendez-vous pour un examen sans raison, les allocations seront normalement interrompues. Toutefois, l'AMS a promis que ces rendez-vous ne devront pas être maintenues tant que les recommandations officielles, par cela les restrictions mises en place par les autorités, resteront valables.

Si vous ne souhaitez pas respecter la date de l'examen, veuillez en informer votre conseiller-ère à l'AMS.

9. Travailleurs-euses indépendant-e-s (Freie DienstnehmerInnen)

Dans une relation de travail libre, vous êtes bien sûr tout aussi affecté-e par les nombreuses restrictions et pouvez craindre pour vos revenus. Malheureusement, seules quelques dispositions du droit du travail s'appliquent pour les travailleurs-euses indépendant-e-s ou travailleur-euses free-lances.

9.1. Puis-je bénéficier du chômage partiel en tant que travailleur-euse indépendant-e ?

Le 2 avril 2020, l'AMS a précisé que les travailleurs-euses indépendants peuvent exceptionnellement être inclus dans le chômage partiel si

- Ils-elles sont obligatoirement assuré-e-s et ont donc payé des cotisations d'assurance chômage, et
- Les heures de travail normales régulières peuvent être déterminées sur la base des relevés de temps de travail

9.2. Comment puis-je obtenir une aide financière en tant que travailleur-euse indépendant-e ?

Le fonds de gestion de crise Covid 19 créé par le gouvernement fédéral a fourni des ressources financières aux entrepreneurs-euses pour amortir la perte de revenus due à la crise. Les travailleurs-euses indépendant-e-s peuvent explicitement également accéder à ces fonds !

Ces fonds sont gérés par le bureau de la Chambre de commerce responsable de votre Bundesland, auquel vous pouvez soumettre une demande de soutien financier correspondante.

9.3. Quel est le délai de préavis (pour licenciement) pour moi en tant que travailleur-euses indépendant-e ?

Si vous avez un contrat de travail indépendant, vous devez donner un préavis d'au moins 14 jours, qui peut aussi être de 4 semaines dans certains cas - nous serons heureux-se de vous informer personnellement dans chaque cas individuel.

10. Apprenti-e-s et service civil

Les écoles professionnelles sont fermées. Mais les apprenti-e-s ont encore des droits. Le service civil est maintenant nécessaire de toute urgence. Le suivant vaut pour vous.

10.1. Les apprenti-e-s peuvent-ils / elles être inclus-es dans le chômage partiel ?

Oui, cela a maintenant été expressément réglé. En tant qu'apprenti-e, vous pouvez donc être inclus-e dans l'introduction du chômage partiel dans votre entreprise. Pendant cette période, vous continuerez même à recevoir une rémunération complète pour votre apprentissage.

10.2. L'école professionnelle a fermé - dois-je aller travailler à la place ?

En ce qui concerne les fermetures d'écoles, le ministère de l'éducation a explicitement déclaré que les apprenti-e-s ne doivent pas « remplacer » les cours annulés à l'école professionnelle en travaillant dans leurs entreprises.

Au lieu de cela, les cours à l'école se déroulent "sous la forme d'un processus d'apprentissage et de travail responsable des apprenti-e-s à la maison, qui est accompagné par les enseignant-e-s utilisant différents médias ».

Attention : cela ne s'applique pas explicitement aux professions d'apprentissage suivantes, qui sont d'une importance énorme pour le maintien de fonctions sociales importantes, la santé, la sécurité et le bien-être économique ou social de la population :

Le commerce de détail avec un accent sur

- Alimentation
- Vente d'épicerie fine
- Parfumerie
- Télécommunications
- Pharmacien-ne
- Marchand-e de commerce électronique
- Commis-e à la logistique des opérations
- Assistance pharmaceutique et commerciale
- Commis-e au commerce de gros
- Marchand-e de produits médicaux
- Développement d'applications - Codage
- Transformation des viandes
- Vente des viandes
- Boulanger-ère
- Technologie de cuisson

Enseignement de la profession d'ingénieur-e des processus pour l'industrie céréalière, avec accent sur :

- Meunier-ière
- Production d'aliments pour animaux
- Technologie alimentaire
- Technologie pharmaceutique
- Employé-e de banque
- et tout double enseignement de ces professions

Pour des raisons impérieuses d'intérêt public, la scolarité annulée pour ces métiers d'apprentissage est donc considérée comme "sans école" pour l'instant – par conséquent, les apprenti-e-s doivent travailler dans leur entreprise.

10.3. Mon ancien lieu de travail dans le cadre de mon service civil peut-il être déplacé unilatéralement ?

Le service civil n'est pas une relation de travail au sens juridique du terme. Pour cette raison, les principes du droit du travail / code du travail ne s'appliquent pas au service civil. La loi sur le service civil ne réglemente pas non plus clairement le "lieu de service" – les personnes concerné-e-s (ZivildienstlerInnen) doivent se soumettre à toutes les instructions permettant de remplir correctement les tâches assignées. Ces instructions sont émises par l'institution / association désignée et en consultation avec l'Agence du service civil.

10.4. Puis-je être obligé-e à refaire un service à nouveau ?

En cas de catastrophes naturelles, d'accidents d'une ampleur exceptionnelle et de situations d'urgence extraordinaires, telles que la crise corona actuelle, les ancien-n-e-s civilistes (par cela des personnes ayant accompli un service civique / ZivildienstlerInnen) peuvent également être tenu-e-s d'effectuer un service civil "extraordinaire" jusqu'à l'âge de 50 ans, comme le prévoit la loi. S'ils-elles sont actuellement dans une relation de travail normale, une protection spéciale contre le licenciement et le renvoi s'applique. Si vous avez des questions concernant le service civil « extraordinaire », veuillez contacter l'Agence du service civil !