

Le droit du travail en lien avec le Coronavirus

La situation découlant de cette pandémie étant inédite, les réponses juridiques aux questions qui se posent ne sont pas toutes réglées clairement dans la loi, ni bien sûr encore dans la jurisprudence. Il s'agit dès lors souvent d'interprétation de dispositions légales dont nous ne pouvons pas toujours garantir qu'elles soient confirmées par des tribunaux.

L'employé/e qui reste à la maison car il/elle ressent des symptômes du coronavirus ou s'il/elle est effectivement atteint/e du coronavirus a-t-il/elle droit à son salaire ?

Oui, comme en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie. Le salaire est dû durant le temps prévu par l'échelle bernoise¹ ou par une assurance perte de gain maladie.

Dans un tel cas, l'employeur peut-il exiger un certificat médical ?

Sur le principe, toute incapacité pour cause de maladie doit être attestée dès le premier jour pour pouvoir prétendre au paiement du salaire. Toutefois, dans la situation particulière actuelle, il s'agit de ne pas surcharger davantage les services médicaux. Il est donc recommandé à l'employeur de ne pas exiger de certificat médical avant cinq jours d'absence.

Qu'en est-il du droit au salaire de l'employé/e qui ne se rend pas au travail car il/elle a peur de contracter le virus ?

Pour autant que l'employeur ait pris toutes les mesures recommandées par l'OFSP, il s'agit d'une absence fautive non rémunérée. Par contre, si l'employeur n'a pas pris toutes les mesures adéquates, l'employé/e est alors en droit de ne pas venir travailler tout en pouvant prétendre à son salaire pour une durée illimitée.

L'employeur doit-il le salaire à un parent qui ne peut plus venir travailler car il doit s'occuper de ses enfants suite à la fermeture des écoles/crèches ?

Les parents d'enfant/s jusqu'à l'âge de 12 ans révolus, dont la garde n'est plus assurée, ont droit à des allocations pour perte de gain dès le quatrième jour d'interruption. Pendant les trois premiers jours (délai d'attente), le salaire est dû à 100% si la nécessité de s'occuper de l'enfant est démontrée et si le parent n'a aucune autre solution de garde possible, aux conditions habituelles de l'art. 324a CO. Le Conseil fédéral a décidé le 16 avril 2020 d'étendre le droit aux APG aux parents d'enfants mineurs ayant droit à un supplément pour soins intenses selon l'art. 42ter, al. 3, de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance invalidité (LAI), ainsi qu'aux parents d'enfants jusqu'à l'âge de 20 ans révolus qui fréquentent une école spéciale.

L'employeur dont l'activité a cessé suite à la décision d'une autorité doit-il continuer de payer le salaire à ses employés/es ?

L'employeur peut bénéficier d'indemnités de réduction d'horaire de travail (RHT) pour les employés concernés.

L'employé/e mis/e en quarantaine sur décision d'un médecin a-t-il/elle droit à son salaire ?

L'employé/e peut demander le versement d'allocations perte de gain auprès de sa caisse de compensation.

Quelles sont les obligations de l'employeur en lien avec le personnel considéré comme personnes vulnérables ?

L'employeur doit permettre à ces personnes de travailler à domicile, si nécessaire en leur fournissant des tâches de substitution appropriées, qui peuvent diverger des tâches normalement prévues par le contrat de travail. Si la présence sur le lieu de travail est indispensable, l'employeur doit protéger la personne concernée en adaptant les procédures ou le poste de travail, de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu (p. ex., en mettant à disposition un bureau individuel ou une zone clairement délimitée où la distance minimale de deux mètres est respectée). Dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, des mesures de protection appropriées doivent être prises.

L'employé concerné peut refuser d'accomplir une tâche qui lui a été attribuée si l'employeur ne respecte pas les prescriptions précitées ou si, pour des raisons particulières, il estime que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises. L'employeur doit alors lui accorder un congé tout en continuant à lui verser son salaire. L'employeur peut cependant exiger un certificat médical qui explique pourquoi le risque d'infection serait trop important.

Dans la mesure où il s'agit d'une mesure imposée par une autorité, l'employeur devrait pouvoir bénéficier d'indemnités RHT dans un tel cas. A défaut, le droit au salaire est à notre avis limité à la durée prévue par l'échelle bernoise¹.

Lorsque l'employeur est en mesure de garantir les mesures de protection nécessaires et faute de certificat médical attestant que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises, la personne vulnérable qui refuse d'offrir ses services perd son droit au salaire.

L'employeur est-il en droit de résilier le contrat de travail d'un/e employé/e qui refuse la réduction de l'horaire de travail ?

Oui, et la résiliation ne sera pas considérée comme abusive, car liée à des motifs économiques. Elle doit toutefois intervenir dans le respect du délai de congé ordinaire et non avec effet immédiat.

Vacances : l'employeur peut-il les imposer ? Les annuler ? Ou au contraire refuser leur annulation ?

C'est à l'employeur de fixer les vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise. Il est généralement admis dans la doctrine que l'employeur doit respecter un délai d'environ trois mois pour imposer des vacances. En cas de nécessité, l'employeur peut par contre les annuler sans délai, charge à lui d'indemniser les employés concernés pour les éventuels frais déjà engagés et non remboursables. L'employeur peut également refuser d'annuler des vacances déjà planifiées, même si les employés concernés n'ont plus la possibilité de réaliser les activités prévues pendant lesdites vacances (p. ex. voyage). A noter que le but des vacances (repos) est atteint, même dans une situation particulière de fortes restrictions quant aux loisirs réalisables (fermeture des centres sportifs, musées, cinémas, etc.)

Heures supplémentaires : l'employeur peut-il imposer le moment de la compensation ?

En règle générale, la compensation des heures supplémentaires en temps doit faire l'objet d'un accord des employés sur le principe et sur le moment de la compensation. Toutefois, dans certaines situations particulières (fin des rapports de travail, baisse sensible du volume d'activité, etc.), les employés qui refusent toute compensation après avoir donné leur consentement sur le principe de

la compensation en temps (via le contrat de travail ou un accord oral) peuvent commettre un abus de droit. Cas échéant, l'employeur peut imposer le moment de la compensation en temps.

Où obtenir des renseignements complémentaires ?

Les permanences juridiques des Chambres de commerce sont disponibles pour leurs membres :

Fribourg : droit@ccif.ch ou 079 573 14 29

Neuchâtel : droit@cnci.ch ou 032 727 24 31

Vaud : droit@cvci.ch ou 021 613 35 31

1. Echelle bernoise :

Année de service	Versement du salaire
durant la 1 ^{re} année de service	3 semaines
durant la 2 ^e année de service	1 mois
durant les 3 ^e et 4 ^e années de service	2 mois
de la 5 ^e à la 9 ^e année	3 mois
dès la 10 ^e année de service	4 mois
dès la 15 ^e année de service	5 mois
dès la 20 ^{ème} année de service	6 mois*
*Après chaque cinq années de service qui suivent la 20 ^e année de service, un mois supplémentaire (ainsi à partir de la 25 ^e année de service sept mois, à partir de la 30 ^e année de service huit mois.	