

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS



Auteur: Sandra Gerber | Le : 4 mars 2020

## Coronavirus et droit du travail : quels sont les droits et les obligations des employés et des employeurs ?

Depuis quelques semaines, le coronavirus est au cœur de l'actualité et des préoccupations. Beaucoup de questions se posent, notamment du point de vue du droit du travail et des obligations des employés et des employeurs en Suisse. De nombreuses réponses, parfois différentes, ont déjà été données par des intervenants de tous bords. Voici les recommandations de WILHELM Avocats SA aux employés et employeurs qui sont certainement un peu perdus :

Plutôt que de vous fier aux différentes réponses données par les différents intervenants, nous vous conseillons de consulter le site du SECO, soit du Secrétariat d'Etat à l'économie, et de suivre les recommandations de celui-ci.

Ces recommandations, sous forme de tableau, figurent dans un document intitulé « FAQ: Pandémie et entreprises » :

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>

Ces recommandations s'adressent aux travailleurs et aux entreprises, mais également aux personnes qui sont au chômage. Ces recommandations portent également sur la RHT, soit la réduction de l'horaire de travail ou le chômage partiel.

**A titre d'exemple, le SECO donne les réponses suivantes aux questions que beaucoup d'employés se posent :**

■ **De peur d'être infecté, un employé ne veut pas se rendre au travail et reste à la maison. Quels sont ses droits ?**

■ Réponse du SECO :

« Tant qu'aucune instruction n'a été donnée par les autorités, il s'agit d'un refus de travail infondé. Vous n'avez aucun droit à ce que votre employeur continue de vous verser votre salaire. Si vous persistez dans votre refus de vous rendre à votre travail, votre employeur est en droit de vous licencier avec effet immédiat. Si le salarié ne se présente pas au travail, cela peut également être considéré comme un abandon de poste. Dans ces deux cas, votre employeur peut même avoir droit à une indemnisation (par exemple, un quart du salaire mensuel peut être retenu) ».

■ **Toujours par peur de l'infection, un employé veut garder ses enfants lui-même à la maison afin qu'ils ne soient pas contaminés à l'école et ne se rend pas au travail. Quels sont ses droits ?**

■ Réponse du SECO :

« Si aucune mesure n'a été décrétée par les autorités, il s'agit d'une absence injustifiée. Ainsi, en cas d'absence prolongée ou après un avertissement préalable, votre employeur est en droit de vous licencier avec effet immédiat. Il peut même éventuellement vous réclamer un dédommagement ».

■ **Si l'enfant de l'employé est malade, est-ce que les droits de l'employé qui reste à la maison le garder sont différents ?**

■ Réponse du SECO :

« L'employeur est tenu de donner congé à un parent, sur présentation d'un certificat médical, pendant le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de trois jours par cas de maladie. Suivant les circonstances, un employé peut également être libéré de l'obligation de travailler pendant une période plus longue si des raisons médicales le justifient. Cette dispense de travailler est assimilée à un empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part, au sens de l'art. 324a CO. En cas de maladie, le salaire est ainsi dû pour un temps limité. Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées en s'organisant différemment ».

■ **Quid si c'est l'employé lui-même qui est malade ?**

■ Réponse du SECO :

« [...] en règle générale, votre employeur doit continuer à vous verser votre salaire. A défaut d'une assurance indemnités journalières, il continuera à vous payer votre salaire selon l'art. 324a/b CO et l'échelle prévue (échelle dite bernoise, bâloise ou zurichoise) ».

■ **Que se passe-t-il si le canton décide de fermer les écoles et les jardins d'enfants ? Quels sont les droits des employés qui doivent rester à la maison pour garder les enfants ?**

■ Réponse du SECO :

« Selon la loi, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour l'accomplissement d'une obligation légale (obligation d'entretien des père et mère selon l'art. 276 CC) l'employeur doit lui verser le salaire pour un temps limité en vertu de l'art. 324a CO. Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées en s'organisant différemment ».

**Toujours à titre d'exemple, le SECO donne les réponses suivantes aux questions que beaucoup d'employeurs se posent :**

■ **Est-ce que l'employeur peut planifier des vacances d'entreprise afin de faire face aux absences de certains employés ?**

■ Réponse du SECO :

« En principe non, même si la loi prévoit que c'est l'employeur qui fixe les dates des vacances de l'entreprise. Cependant, les désirs du travailleur doivent être pris en considération et la détermination par l'employeur de la date des vacances doit intervenir suffisamment tôt pour que le travailleur puisse prendre les dispositions nécessaires à leur organisation. La pratique admet en principe un délai de trois mois ».

■ **Que se passe-t-il si une entreprise doit fermer sur ordre d'une autorité ? Est-ce que l'employeur doit continuer à verser les salaires ?**

■ Réponse du SECO :

« L'entreprise assumant les risques inhérents à l'exploitation et à l'économie, l'employé a le droit de recevoir son salaire même si cela représente une lourde charge pour l'employeur. En raison de l'obligation de fidélité, l'employé peut cependant, suivant les circonstances, être tenu de rattraper les heures de travail « manquées » ».

■ **Est-ce que l'employeur peut interdire les congés en cas de pandémie ?**

- Réponse du SECO :  
*« En principe, c'est à l'employeur de fixer les dates des vacances de l'entreprise. Il doit cependant entendre ses employés et tenir compte de leurs souhaits. L'un des droits des travailleurs est précisément d'être informé suffisamment tôt de la date de ses vacances. Le report de vacances déjà fixées ne peut être justifié que par des raisons graves. Toutefois, les besoins urgents et imprévus de l'entreprise peuvent conduire à devoir accepter un report des vacances. Dans ce cas, le changement doit être communiqué au travailleur dans les plus brefs délais ».*
  
- **En cas d'interdiction de prendre congé, est-ce que l'employeur doit indemniser l'employé ?**
  
- Réponse du SECO :  
*« Oui. Il faut s'attendre à devoir changer la date de ses vacances par nécessité professionnelle urgente et imprévue. L'employeur doit indemniser le dommage causé à l'employé ».*
  
- **Si par crainte, l'employeur décide lui-même de fermer tout ou partie de son entreprise, quelles sont ses obligations ?**
  
- Réponse du SECO :  
*« Dans ce cas, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire aux travailleurs concernés. De leur côté, les travailleurs ne sont pas tenus de rattraper ces heures ultérieurement (sauf en cas de fermeture très courte). Le travailleur doit imputer sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé ».*
  
- **Est-ce que l'employeur peut demander la RHT, soit la réduction de l'horaire de travail ou chômage partiel, si des employés ne peuvent pas respecter leur horaire de travail parce que des restrictions rendent l'accès à leur lieu de travail plus difficile ?**
  
- Réponse du SECO :  
*« Oui, parce que des restrictions de transport sont des motifs indépendants de la volonté de l'employeur ».*
  
- **Quid si les employés ne peuvent pas accomplir leur travail parce qu'une interdiction d'importer ou d'exporter des matières premières et des marchandises prive l'entreprise des ressources nécessaires ?**
  
- Réponse du SECO :  
*Le SECO donne la même réponse. L'employeur peut demander la RHT.*
  
- **Quid si les employés ne peuvent pas accomplir leur travail parce que les matières premières et les marchandises nécessaires à l'entreprise font défaut en raison de difficultés de livraison ?**
  
- Réponse du SECO :  
*Le SECO donne la même réponse. L'employeur peut demander la RHT.*
  
- **Quid si les employés ne peuvent pas accomplir leur travail parce que l'entreprise est frappée d'une interdiction d'exploitation. ?**
  
- Réponse du SECO :  
*Le SECO donne la même réponse. L'employeur peut demander la RHT.*

- **Si l'employé doit demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, peut-il le faire aussi pour les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée, un contrat d'apprenti ou qui sont envoyés par une organisation de travail temporaire ?**

- Réponse du SECO :

*« Oui, si la réduction de l'horaire de travail est due à des mesures prises par les autorités, l'employeur peut demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée. Par contre, il ne peut le faire pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage ni pour les travailleurs temporaires. S'agissant des travailleurs sur appel, il pourra demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail en se fondant sur leur horaire de travail moyen ».*

- **L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut-elle être demandée pour les travailleurs qui doivent rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants ?**

- Réponse du SECO :

*« Non, car la perte de travail est dû à une circonstance personnelle du travailleur. C'est le travailleur lui-même qui doit assumer son empêchement de travailler ».*

Les questions et réponses ci-dessus ne sont bien évidemment pas exhaustives. Pour toutes les autres questions, qui sont nombreuses et vont peut-être évoluer au fil des jours, nous conseillons à nouveau de consulter le site du SECO et le document mentionné ci-dessus. Pour toutes questions peut-être plus complexes ou non traitées par le SECO, nous conseillons bien évidemment de consulter un avocat.

---

**Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/coronavirus-droit-travail/>**