

LES IMPACTS D'UNE EPIDEMIE EN DROIT DU TRAVAIL

Questions-réponses en lien avec le nouveau coronavirus (COVID-19)

Le nouveau coronavirus - renommé COVID-19 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) en date du 11 février 2020 - qui sévit dans de nombreux pays et notamment en Suisse suscite de nombreuses questions juridiques en lien avec le droit du travail de la part des entreprises compte tenu des lourdes conséquences sociales et financières qu'il engendre. La présente fiche a pour but d'apporter des réponses à certaines questions récurrentes sur la base des informations et recommandations actuelles. Les renseignements donnés n'engagent en aucun cas la responsabilité de la CCIF. Ils sont basés sur la documentation existante et sont susceptibles d'évoluer.

1) Quelles sont les obligations de l'employeur en relation avec l'épidémie du nouveau coronavirus ?

En application de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il doit manifester les égards voulus pour sa santé. L'art. 6 al. 1 de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr ; RS 822.11) indique que, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Selon l'art. 2 al. 1 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (OLT3 ; RS 822.113), l'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique.

Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), compte tenu de la situation actuelle, il incombe aux entreprises d'établir immédiatement un plan de pandémie. A cette fin, l'OFSP a établi un « Manuel pour la préparation des entreprises », qui décrit les mesures à prendre pour protéger le personnel d'une infection et maintenir l'activité de l'entreprise en cas de pandémie. Il s'adresse aux petites et moyennes entreprises (PME).

L'Office fédéral de la santé publique (OFSP) a émis une série de recommandations pour les milieux professionnels. Il recommande notamment aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin de rendre réalisables par tous les mesures d'hygiène personnelle telles que le lavage régulier des mains. Si les conditions au sein de l'entreprises le permettent, l'OFSP conseille de permettre aux membres du personnel de maintenir leurs distances (par exemple, en procédant à des aménagements intérieurs, en recourant au télétravail ou en divisant les bureaux). Selon l'OFSP, l'employeur devrait assouplir le plus possible les horaires de travail afin que les employés puissent éviter les transports publics durant les heures de pointe. Il appartient à l'employeur d'informer les employés des mesures de protection personnelles et des mesures à appliquer sur le lieu de travail, lesquelles doivent toujours être adaptées aux dernières recommandations de l'OFSP. De l'avis de l'OFSP, le port de masques de protection par le personnel n'est en principe pas recommandé. Il précise que cela ne concerne pas les personnes qui doivent porter un masque pour d'autres raisons (p. ex., personnel de santé, prise en charge de personnes particulièrement vulnérables).



Sources :

- OFSP, *Nouveau coronavirus: Recommandations pour les milieux professionnels, état au 6 mars 2020* : <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/empfehlungen-fuer-die-arbeitswelt.html>.
- OFSP, *Plan de pandémie, Manuel pour la préparation des entreprises, 3^{ème} édition 2019* : https://www.bundespublikationen.admin.ch/cshop_mimes_bbl/48/48DF3714B1101EE9BD980EB690E3E1F1.pdf
- SECO, *FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, questions nos 11 à 13* : [www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)
- *Service public de l'emploi de l'Etat de Fribourg (SPE), Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, chiffre 1* : https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf

2) Est-ce que l'employeur peut interdire aux employés de voyager dans certains pays pendant leur temps libre ? Que se passe-t-il si l'employé est bloqué à l'étranger lors d'un voyage privé ou s'il est contaminé lors de ce voyage privé et subit par conséquent une incapacité de travail ?

Si les autorités n'ont pas émis de restriction de voyage concernant la destination envisagée, l'employeur n'est pas autorisé à donner des directives aux employés en ce qui concerne les voyages effectués durant leur temps libre.

Si un employé se retrouve bloqué à l'étranger (par ex. en raison de l'annulation des transports, de la fermeture d'une frontière ou d'une mise en quarantaine de la région où il séjourne), l'employeur n'est pas tenu de lui verser son salaire pendant son absence.

Si l'employé est infecté lors d'un séjour à l'étranger effectué à titre privé, qu'il subit de ce fait une incapacité de travail et que les autorités n'avaient pas émis de restriction de voyage concernant la zone où il s'est rendu, l'incapacité de travail de l'employé concerné devrait en principe être considérée comme non fautive et son salaire lui être versé par l'employeur conformément aux règles légales applicables (pour un temps limité fixé par l'échelle bernoise ou selon les conditions de l'assurance perte de gain si l'employé est couvert par une telle assurance en application des art. 324a et 324b CO).

Source :

- *SPE, Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, question no 2.1* : https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf



3) Est-ce qu'un employeur peut imposer aux employés de porter un masque de protection, d'effectuer une prise de température à l'entrée des locaux et/ou de se faire vacciner ?

De telles mesures constituent une atteinte grave à la sphère privée des employés. Tant que les autorités n'ont pas imposé la mise en place de ces mesures, il paraît douteux que l'employeur puisse les instaurer. Il convient toutefois de réserver les professions particulières, notamment celles dans le domaine de la santé et des soins.

Source :

- SECO, FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, question no 16 : [www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)

4) Est-ce que l'employé peut refuser de travailler par simple peur d'être contaminé ?

Si l'employeur a respecté ses obligations et mis en place les mesures préconisées par les autorités pour garantir la santé des employés, l'employé qui refuse de travailler par simple peur d'être infecté ou par précaution n'a pas droit au versement de son salaire.

En revanche, si l'employeur ne respecte pas les prescriptions d'hygiène et ne prend pas les mesures de protection nécessaires, le refus de travailler de l'employé est fondé et l'employeur est tenu de verser son salaire.

Sources :

- SECO, FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, question no 3 : [www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)
- SPE, Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, chiffre 4 : https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf

5) A qui appartient la décision de mise en quarantaine et quelles en sont les conséquences concernant le droit au salaire ? L'entreprise qui est fermée par décision de l'autorité doit-elle verser les salaires ?

La décision de mise en quarantaine est du ressort du Service du Médecin cantonal.

Lorsqu'un employé se trouve en incapacité de travailler, son salaire doit lui être versé selon les règles habituelles applicables en la matière (pour un temps limité fixé par l'échelle bernoise ou selon les conditions prévues par l'assurance perte de gain si l'employé est couvert par une telle assurance SPE en application des art. 324a et 324b CO).

La question du droit au salaire en cas de mise en quarantaine d'un employé qui ne subit pas d'incapacité de travail mais été exposé au COVID-10 (sans certificat médical) ou en cas de décision de fermeture d'une entreprise par les autorités est quant à elle controversée.



Selon le SECO, en cas de fermeture d'une entreprise sur ordre d'une autorité, l'entreprise concernée assume les risques inhérents à l'exploitation et à l'économie, de sorte que 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 pourrait cependant, suivant les circonstances, être tenu de rattraper les heures de travail « manquées ». D'après le SPE, le salaire est dû lorsque l'entreprise est fermée par décision des autorités et les travailleurs ne doivent pas rattraper les heures de travail perdues.

Le SPE indique que, si un employé qui se porte bien est mis en quarantaine, son salaire sera versé par son employeur (que celui-ci puisse ou non effectuer du télétravail).

Cependant, certains spécialistes estiment pour leur part que lorsque l'empêchement de travailler résulte d'une décision d'une autorité ou d'autres facteurs externes (interruption des transports publics, fermeture des frontières, etc.), celui-ci n'est certes pas fautif mais n'est pas dû à une raison inhérente à la personne du travailleur, condition requise par l'art. 324a CO, et que l'employeur n'est donc pas tenu de verser le salaire.

En cas de fermeture de l'entreprise, l'employeur peut solliciter l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) pour ses employés (cf. conditions à la question 10).

Sources :

- SECO, FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, questions nos 19, 22, 61 et 62 : [www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)
- SPE, Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, questions nos 3.1 et 3.3 et chiffre 4 : https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf

6) L'employeur peut-il décider de mettre certains employés en quarantaine, de les renvoyer à la maison (par exemple, parce qu'ils toussent ou ont séjourné à l'étranger pendant leurs vacances) ou de fermer l'entreprise ?

L'employeur peut décider de se passer des services d'un employé. Cependant, dans cette hypothèse, il sera tenu de lui verser son salaire (art. 324 al. 1 CO). L'employé doit alors imputer sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler, ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé (art. 324 al. 2 CO).

Comme alternative, lorsque la nature de l'activité de l'employé le permet, l'employeur peut lui proposer d'effectuer du télétravail.

Dans l'hypothèse où l'employeur est contraint de mettre certains employés en quarantaine ou de fermer l'entreprise, il peut demander l'indemnité en cas de RHT (cf. conditions à la question 10).



Sources :

- SECO, FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, questions no 27 et 62 : [www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)
- SPE, Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, question no 2.3 : https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf

7) L'employé a-t-il le droit de rester à la maison pour s'occuper de ses proches ?

Si un parent décide de garder ses enfants à la maison par peur qu'ils ne soient contaminés alors qu'aucune mesure n'a été décrétées par les autorités, son absence n'est pas justifiée et son salaire ne lui est pas dû.

En application de l'art. 36 al. 3 LTr, l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours (par cas de maladie selon le SECO). Le SECO et le SPE considèrent qu'une telle absence constitue un empêchement de travailler non fautif au sens de l'art. 324a CO qui donne droit au versement du salaire.

Sources :

- SECO, FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, questions nos 2 et 4 : [www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)
- SECO, Commentaire de l'art. 36 LTr : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/wegleitung-zum-arg.html>
- SPE, Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, chiffre 4 : https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf

8) L'employeur peut-il imposer à l'employé de prendre ses vacances durant l'épidémie ?

Aux termes de l'art. 329c al. 2 CO, l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage. La date des vacances doit être déterminée suffisamment tôt par l'employeur afin de permettre à l'employé de s'organiser. La pratique admet généralement un délai de trois mois.

En principe, l'employeur n'est donc pas autorisé à imposer la prise de vacances par ses employés à très brève échéance, même pour faire face à une situation d'épidémie.



Sources :

- SECO, FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, question no 27 : [www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)
- SPE, Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, question no 2.3 : https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf

9) A quelles conditions l'employeur peut-il solliciter une RHT ?

L'indemnité en cas de RHT est régie par les art. 31 à 41 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI ; RS 837.0) ainsi que par les art. 46 à 64 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI ; RS 837.02).

Selon l'art. 31 al. 1 LACI, les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de RHT lorsqu'ils sont tenus de cotiser à l'assurance ou qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS, lorsque la perte doit être prise en considération (art. 32), lorsque le congé n'a pas été donné et que la RHT est vraisemblablement temporaire, et si l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question.

L'art. 32 al. 1 LACI prévoit que la perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable et qu'elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise. Une perte de travail n'est notamment pas prise en considération lorsqu'elle touche des personnes qui ont un emploi d'une durée déterminée, sont en apprentissage ou au service d'une organisation de travail temporaire (art. 33 al. 1 let. 2 LACI).

L'indemnité s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération (art. 34 al. 1 LACI). L'employeur est tenu d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel, de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente et de continuer à payer intégralement les cotisations sociales aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles comme si la durée du travail normale ; il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité des cotisations qui est à leur charge, sauf convention contraire (art. 37 et 32 al. 2 LACI et 50 OACI).

Le SECO et le SPE relèvent que, lorsque les conditions habituelles d'octroi sont remplies, l'indemnité peut être accordée en cas de fermeture de l'entreprise ordonnée par les autorités, d'interruption ou de restriction des transports qui complique l'accès des employés à leur lieu de travail ou de manque de matières premières ou de carburants nécessaires à l'exploitation de l'entreprise en raison de difficultés de livraison ou d'interdiction d'importation ou d'exportation.

Des mesures d'assouplissement sont prévues par le SECO, lesquelles seront communiquées dans la foulée.



Sources :

- SECO, FAQ « Pandémie et entreprises », état au 28 février 2020, questions nos 57 à 63 :
[www.bag.admin.ch > bag > faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf](http://www.bag.admin.ch/bag/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf)
- SPE, Informations à l'adresse des employeurs et des employés, état au 6 mars 2020, chiffre 5 :
https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-03/FAQ_coronavirus_entreprises_060320.pdf

Contact

Kathia Pauchard
T. 026 347 12 29
kpauchard@ccif.ch
ccif.ch

Fribourg, le 10 mars 2020

