

Fiche informative COVID-19 : questions relevant du droit du travail

29 octobre 2020

1. Généralités

Une pandémie, telle que celle du coronavirus qui sévit actuellement, peut avoir des répercussions considérables. Plusieurs questions relevant du droit du travail se posent ainsi aux entreprises. Quelques-unes de ces questions sont traitées dans la présente fiche informative. Les circonstances propres à chaque situation sont toutefois déterminantes.

Selon l'article 6 de la loi sur le travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses collaborateurs. Les risques liés aux épidémies imposent des mesures particulières. A cet égard, le SECO a publié un aide-mémoire pour les employeurs.

2. L'employé tombe malade

L'employeur est de manière générale tenu de maintenir le versement du salaire. L'article 324a CO et les articles 49 et suivants de la CCT de la technique du bâtiment règlent explicitement l'obligation de continuer à verser le salaire à l'employé malade. Dans le champ d'application de la CCT, il s'agit de 80 % du salaire (sans les frais) ou 90 % pendant six mois pour les collaborateurs qui sont employés depuis au moins dix ans dans l'entreprise. Les cas de maladie doivent impérativement être signalés à l'assurance indemnités journalières.

3. Employés devant rester chez eux en auto-quarantaine

Si l'employé n'est pas lui-même malade mais qu'il a été en contact étroit avec une personne dont l'infection au nouveau coronavirus a été confirmée en laboratoire, il doit rester chez lui pendant dix jours en quarantaine. Un contact étroit signifie s'être trouvé à proximité (moins de 1,5 mètre) de la personne infectée pendant plus de 15 minutes sans protection (sans masque d'hygiène ou barrière physique comme une paroi en plastique). Le service cantonal compétent contactera l'employé pour lui donner d'autres informations et instructions. Il s'agit d'une mesure décidée par les autorités. Le salaire continue à être dû (naturellement, l'employeur peut exiger de l'employé qu'il fasse du télétravail si c'est possible).

L'employeur peut demander une allocation pour perte de gain auprès de la caisse de compensation compétente pour les employés ne pouvant pas faire de télétravail. Une attestation des autorités ou un certificat médical (le certificat médical doit mentionner la quarantaine, pas une incapacité de travail p. ex.) doit obligatoirement être présenté.

Pour autant que les indemnités journalières correspondent à 80 % du salaire, l'employeur est dispensé de l'obligation de continuer à verser le salaire (art. 324b, al. 1 CO). Si les indemnités journalières sont inférieures, l'employeur est tenu de verser la différence pour parvenir à 80 % du salaire (art. 324b, al. 2 CO ; BLESİ/HIRSİGER/PIETRUSZAK, in: Alfred Blesi/René Hirsiger/Thomas Pietruszak, COVID-19, § 2 N 23).

Si les conditions figurant ci-dessus ne sont pas remplies ou s'il n'y a pas d'indication médicale ou d'ordre des autorités (p. ex. si l'employé reste chez lui parce qu'il a peur du virus), l'auto-quarantaine n'est pas un motif d'absence admissible et, par conséquent, l'obligation de continuer à verser le salaire ne s'applique pas.

4. Obligation de quarantaine pour les employés de retour d'un pays à risque

Toutes les personnes entrant en Suisse en provenance d'un État ou d'un territoire avec un risque élevé d'infection doivent se soumettre à une quarantaine de dix jours. Les pays concernés figurent sur une liste régulièrement mise à jour.

En cas de quarantaine due à un retour d'un pays à risque, il n'existe en principe aucun droit à une allocation pour perte de gain (art. 2, al. 2bis de l'ordonnance sur les pertes de gain COVID-19). En outre, l'employeur n'est pas tenu de continuer à verser le salaire de l'employé, car celui-ci est lui-même responsable de son empêchement de travailler (font exception les voyages pour motifs impératifs, p. ex. visite d'un proche mourant). Il existe un droit à une allocation pour perte de gain en cas de voyage dans un pays qui ne figurait pas sur la liste au moment du départ ou lorsqu'aucune annonce des autorités ne laissait présager qu'il allait y figurer. Pour autant que les indemnités journalières correspondent à 80 % du salaire, l'employeur est dispensé de l'obligation de continuer à verser le salaire (art. 324b, al. 1 CO). Si les indemnités journalières sont inférieures, l'employeur est tenu de verser la différence pour parvenir à 80 % du salaire (art. 324b, al. 2 CO ; BLESİ/HIRSİGER/PIETRUSZAK, *ibid.*). Si le télétravail est possible, le salaire doit continuer à être versé (aucun droit à une allocation pour perte de gain).

A notre avis, il n'est pas possible pour les employeurs d'édicter une interdiction de voyage. C'est pourquoi nous leur conseillons de mentionner explicitement à leurs employés la perte de salaire en cas de quarantaine.

5. Employés ne pouvant plus travailler en raison d'une fermeture de l'entreprise

En cas de fermeture de l'entreprise sur décision des autorités, les salaires doivent continuer à être versés. A notre avis, l'employeur peut cependant exiger que les employés compensent leurs heures supplémentaires. De plus, conformément au devoir de fidélité, les employés peuvent être tenus de rattraper par la suite les éventuelles heures négatives.

En cas de fermeture de l'entreprise sur décision des autorités, des indemnités pour réduction de l'horaire de travail peuvent être demandées.

6. Employés devant prendre en charge leurs enfants

L'obligation légale de prise en charge des enfants entre en conflit avec le devoir de fidélité énoncé dans le droit du travail. Normalement, si son enfant est malade, l'employé a droit à une absence du travail de trois jours pour trouver une autre solution de garde.

Les employés parents d'un ou de plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans qui doivent les prendre en charge car la solution de garde habituelle n'est plus possible ont en principe droit à des allocations pour perte de gain. La nécessité de prise en charge doit être due à des mesures destinées à lutter contre le coronavirus, comme la fermeture d'écoles, de crèches ou de jardins d'enfants, ou le fait que la personne s'occupant habituellement de l'enfant se trouve en quarantaine sur ordre d'un médecin ou des autorités. Si son enfant est en quarantaine et qu'il doit interrompre son activité pour le prendre en charge, l'employé a droit à une allocation pour perte de gain. Si la prise en charge par le conjoint ou une autre personne reste possible, l'allocation n'est pas nécessaire. Pour autant que les indemnités journalières correspondent à 80 % du salaire, l'employeur est dispensé de l'obligation de continuer à verser le salaire (art. 324b, al. 1 CO). Si les indemnités journalières sont inférieures, l'employeur est tenu de verser la différence pour parvenir à 80 % du salaire (art. 324b, al. 2 CO ; BLES/HIRSIGER/PIETRUSZAK, ibid.). Aucun droit n'existe si le télétravail est possible.

7. Employés vulnérables (mesures levées au 22 juin 2020)

Les dispositions relatives aux personnes vulnérables ont été levées. Les mesures de protection de la santé s'appliquent ainsi à tous les collaborateurs (voir l'[aide-mémoire « Protection de la santé au travail – coronavirus \[COVID-19\] du SECO](#)).

8. Prise de vacances obligatoires / prise de vacances annoncées

En principe, un employeur peut ordonner à ses employés de prendre des vacances, mais en respectant un préavis de trois mois et en tenant compte des situations individuelles (p. ex. vacances scolaires pour les employés avec des enfants en âge scolaire). Dans des cas exceptionnels, tels que la COVID-19 actuellement, des vacances peuvent également être ordonnées à plus court terme, à condition cependant que cela soit absolument nécessaire pour l'entreprise, en l'absence de droit à des indemnités pour réduction de l'horaire de travail.

Si des employés ont déjà annoncé des vacances, ils sont en principe tenus de les prendre. Suivant les cas et les situations personnelles, une certaine souplesse est néanmoins de rigueur.

9. Employés ne pouvant pas se rendre au travail en raison d'une perturbation des transports publics

Si l'employé ne peut pas se rendre au travail en raison d'une perturbation des transports publics, le salaire n'est en principe pas dû. Il en va de même lorsque des employés partis à l'étranger ne peuvent pas rentrer en Suisse en raison d'annulations de vols.

10. Trajet avec le véhicule privé

En raison des prescriptions émises par la Confédération, les transports en groupe vers le chantier sont difficilement possibles. De nombreux employés utilisent donc leur véhicule privé. L'employeur doit s'assurer que suffisamment de places de parc sont disponibles à proximité du chantier (env. 1 km à pied).

Les employés assument les frais pour le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. Si le chantier est plus éloigné que le siège de l'entreprise (d'où partent généralement les transports en groupe), les kilomètres en sus doivent être indemnisés : CHF 0,70/km selon l'article 5 de l'annexe 8 de la CCT de la technique du bâtiment.

11. L'activité de construction doit être interrompue en raison de l'absence de certaines personnes clés

Si certains employés occupant un poste clé tombent malades, des perturbations au sein de l'entreprise sont à craindre. En principe, l'employeur est tenu d'organiser son entreprise et de prendre les mesures nécessaires afin que l'employé dispose de toutes les machines, personnel, etc. requis pour pouvoir effectuer son travail. L'employeur peut par conséquent se voir contraint de remplacer les cadres dirigeants ou le personnel qualifié absents dont la présence est indispensable.

Si un employé ne peut pas effectuer son travail pour des motifs liés à l'entreprise, à savoir en raison de l'absence d'une personne clé, cela entraîne la demeure de l'employeur. De manière générale, l'employeur est par conséquent tenu de maintenir le versement du salaire. Le cas échéant, il peut tenter de confier à l'employé une activité de substitution appropriée au lieu de renoncer à la prestation de travail en cas de demeure, ou l'employé est tenu, dans le cadre d'un accord préalable, de compenser ses heures supplémentaires.

Le département Droit se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire :

+41 43 244 73 00, info@suissetec.ch