

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

25 juin 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. 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 vit sous le même toit ou a eu des relations intimes avec une personne présentant une affection aiguë des voies respiratoires (toux, maux de gorge, essoufflement) et/ou de la fièvre, une sensation de fièvre, des douleurs musculaires, il doit se mettre en auto-quarantaine pendant dix jours. 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 (**jusqu'au 16 septembre 2020 au plus tard**). L'auto-quarantaine doit cependant être prescrite par un médecin ; autrement dit, un certificat médical doit être présenté (le certificat médical doit mentionner la quarantaine, pas une incapacité de travail p. ex.).

Si les conditions figurant ci-dessus ne sont pas remplies ou s'il n'y a pas d'indication médicale (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 aucun droit à des allocations 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 personnels impératifs (p. ex. visite d'un proche mourant) ou les voyages dans un pays qui ne figurait pas sur la liste au moment du départ. Si le télétravail est possible, l'employeur doit continuer à verser le salaire.

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. Au vu des circonstances actuelles, de nombreux parents ne peuvent pas organiser autrement la garde pour leurs enfants. Dans ce cadre, l'employeur et l'employé ont l'obligation de limiter le dommage. Ainsi, tous deux doivent entreprendre tout ce qui est possible pour éviter ou restreindre le dommage. Dans la situation d'urgence actuelle, le Conseil fédéral exhorte les employeurs à se montrer arrangeants et demande aux employés sans solution de garde externe que ceux-ci s'alternent auprès de leurs enfants.

L'employeur continuant de verser le salaire peut demander une allocation pour perte de gain auprès de la caisse de compensation compétente (**jusqu'au 16 septembre 2020 au plus tard**). Ce principe ne s'applique cependant pas si l'employé en question peut faire du télétravail.

#### **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](#)).

Par personnes vulnérables, le Conseil fédéral entend les personnes de 65 ans et plus ainsi que les personnes souffrant de certaines pathologies. Celles-ci figurent dans l'annexe 6 de l'ordonnance 2 COVID-19. Si un employé affirme être à risque, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'il fait effectivement partie des personnes vulnérables (et non pas p. ex. qu'il est en incapacité de travail).

Les possibilités de travail suivantes s'appliquent pour les employés vulnérables, et dans cet ordre :

- 1.— L'employé doit exécuter ses tâches en télétravail.
- 2.— Si l'employé ne peut pas exécuter ses tâches habituelles en télétravail, il doit se voir attribuer des tâches équivalentes qu'il puisse effectuer depuis chez lui, en dérogation de son contrat de travail et pour le même salaire.
- 3.— Si le télétravail n'est absolument pas possible, l'employé peut travailler sur son lieu de travail, dans le respect des mesures suivantes :
  - a.— La place de travail doit être organisée de manière à exclure tout contact étroit avec d'autres personnes (pièce individuelle ou délimitation claire d'un périmètre de travail garantissant le respect de la distance minimale entre les personnes).
  - b.— Si un contact étroit ne peut pas être entièrement évité, le principe STOP doit être appliqué.
    - Substitution : les activités pouvant conduire à un contact étroit sont remplacées par d'autres activités.
    - Mesures techniques et organisationnelles : les activités pouvant conduire à un contact étroit sont exécutées sous une autre forme (p. ex. contact avec la clientèle par voie électronique plutôt qu'en personne), ou grâce à des dispositifs / mesures spécifiques de protection (p. ex. vitre en plexiglas / désinfectant).
    - Equipement de protection individuelle : on peut particulièrement avoir recours à cette mesure dans le secteur de la santé, où les employés ont l'habitude d'utiliser un tel équipement.
- 4.— En dernier lieu, l'employé peut se voir attribuer des tâches équivalentes sur place, en dérogation du contrat de travail et pour le même salaire. Les consignes susmentionnées (organisation de la place de travail sans contact étroit avec d'autres personnes / principe STOP) doivent être respectées.

Si aucune de ces possibilités n'est envisageable, l'employé doit être dispensé avec maintien du versement de son salaire (100 %).

Avant de prendre les mesures susmentionnées (1-4), l'employeur doit écouter l'employé. En outre, l'employé concerné peut refuser le travail qui lui est attribué si son employeur ne satisfait pas aux conditions des points 1-4 ou s'il considère trop grand le risque de contamination au coronavirus pour des raisons particulières malgré les mesures prises sur place par son employeur (3 et 4). Dans ce dernier cas, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant ces raisons particulières.

A notre avis, dans le cas d'une dispense aussi, l'employeur peut exiger que l'employé compense ses heures supplémentaires. Pour les employés vulnérables dispensés, une indemnité pour réduction de l'horaire de travail peut par ailleurs être demandée.

## **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 le 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 remplacement 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](mailto:info@suissetec.ch)