

Questions juridiques autour du coronavirus

Droit du travail

Quelles sont les conséquences en cas de non-présentation sur le lieu de travail par crainte d'une contamination ?

Tant qu'aucune administration n'a émis de directive officielle, cela équivaut à un refus de travail non justifié. Conséquemment, l'employé ne peut prétendre au maintien du versement de son salaire et, en cas de refus prolongé, l'employeur est en droit de lui signifier son licenciement sans préavis. Cela pourrait également être interprété comme abandon du poste de travail. Dans les deux cas, l'employeur est en droit d'exiger un dédommagement (il pourrait par exemple retenir un quart du salaire mensuel).

Un employé peut-il rester à son domicile pour éviter d'envoyer son enfant – en bonne santé – à l'école par crainte d'une contamination ?

En l'absence d'une directive des autorités, ceci s'assimile à une absence injustifiée du lieu de travail si tant est que l'enfant n'est pas malade. Ainsi, si cette situation se prolonge ou si l'employeur émet un avertissement, il est en droit de prononcer un licenciement sans préavis ou d'exiger un dédommagement.

Un employé est-il en droit de refuser de travailler par peur d'être contaminé ?

C'est acceptable dans la mesure où le refus est justifié, par exemple si l'employeur ne respecte pas les règles d'hygiène ou ne prend pas de mesures pour assurer la sécurité du personnel. L'employeur est alors tenu de maintenir le versement du salaire.

Qu'en est-il si un employé doit assurer la prise en charge de son enfant ou d'autres proches malades à son domicile ?

Sur présentation d'un certificat médical, l'employeur doit libérer le parent d'un enfant malade jusqu'à 3 jours consécutifs afin de lui permettre d'assurer sa prise en charge. Le cas échéant, l'employé peut obtenir une dispense plus longue si des raisons médicales l'imposent. Cette dispense est alors accordée sur la base d'une situation d'empêchement de travailler au sens de l'art. 324a CO et le salaire doit être versé sur la base des échelles cantonales pour une durée limitée (échelle zurichoise par exemple : 3 semaines la 1^{re} année de service, 8 semaines la 2^e année de service, 9 semaines la 3^e année de service, 10 semaines la 4^e année de service). Il appartient toutefois aux parents de s'organiser pour éviter d'autres absences.

Quelles sont les obligations des employeurs et employés en cas de limitation des transports publics ?

L'employé est tenu de justifier son absence ou son retard auprès de son employeur. L'obligation de versement du salaire ne vaut que si l'employé effectue son travail depuis son domicile.

Que se passe-t-il si l'employé ne peut effectuer son travail en raison de la fermeture des écoles ?

Il est difficile de donner une réponse tranchée car les avis sur la question divergent. Selon le SECO, l'employeur doit verser le salaire sur une durée limitée, conformément à l'échelle cantonale en vigueur, tandis que certains juristes soutiennent le contraire.

En cas de pandémie, l'employeur peut-il décréter un congé d'entreprise ?

En principe, l'entreprise ne peut prendre cette décision, même si la loi permet à l'employeur de fixer le moment des vacances. Il est toutefois tenu de consulter préalablement l'employé, de prendre en considération ses souhaits et de lui attribuer ses vacances dans un délai raisonnable (en général trois mois à l'avance).

L'entreprise doit-elle continuer de verser un salaire à ses employés même si elle est fermée sur décision des autorités ?

L'entreprise porte le risque. L'employé peut prétendre au maintien du salaire, mais peut être contraint de rattraper les heures « perdues » du fait de son devoir de fidélité.

L'employeur est-il tenu de verser le salaire de ses employés s'il ferme sur décision propre, par crainte d'une contagion en cas de pandémie par exemple ?

Oui, et les employés ne sont pas tenus de rattraper les heures de travail non effectuées.

Est-il pertinent pour les entreprises de mettre au point un plan de mesures en cas de pandémie ?

L'Office fédéral compétent leur recommande en effet d'élaborer un plan de pandémie. Le SECO a rappelé les éléments essentiels à ce sujet, qui ont été consignés dans un *manuel*.

Droit des contrats

En situation de pandémie, est-il toujours possible de faire parvenir des avis de retard à des clients et de les poursuivre pour défaut de paiement ?

Tant que le Conseil fédéral n'aura pas prononcé de suspension des poursuites, les dispositions du CO continuent de s'appliquer.

Le devoir d'exécution dans les délais impartis de prestations dues contractuellement vaut-il même en cas de pandémie ?

Les prestations dues doivent être réalisées dans les temps conformément au contrat, sauf si les circonstances le rendent impossible. Il est conseillé aux deux parties de se mettre d'accord, par exemple en ce qui concerne le prolongement de délais et la levée d'éventuelles peines conventionnelles.

Informations complémentaires

Fiche technique de l'Union suisse des sociétés d'ingénieurs-conseils (USIC)

Informations entre autres au sujet de l'arrêt de chantiers :

www.arbeitgeber.ch/fr/general/directives-sur-le-coronavirus-a-lintention-des-employeurs

Le présent document se fonde sur la FAQ « *Pandémie et entreprises* » du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).