



Q&A : Problèmes potentiels de droit du travail liés au Covid-19 selon le droit suisse

À l'échelle mondiale, au début du mois de mars 2020, plus de 89'000 personnes sont déclarées infectées par le nouveau coronavirus (Covid-19). Sur ce nombre, 3'045 personnes sont mortes, dont 133 en dehors de la Chine continentale. Selon l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), au 1^{er} mars 2020, 24 cas d'infection par des coronavirus ont été confirmés en Suisse. Des cas ont été signalés dans les cantons d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Berne, de Fribourg, de Genève, des Grisons, du Tessin, de Vaud, du Valais et de Zurich. Il est certain que d'autres cas se déclareront en Suisse. Selon l'OFSP, le risque pour la population est modéré. Au cas où la situation s'aggraverait, nous avons préparé un bref questions-réponses couvrant les problèmes potentiels de droit du travail liés au Covid-19 selon le droit suisse.

Auteurs



Olivier Dunant
Avocat, Associé



Paul Michel
Avocat, Collaborateur Senior

1. Un employeur peut-il interdire à ses employés de voyager à l'étranger ?

Réponse: Non, un employeur ne peut pas dicter à ses employés où ils doivent se rendre pendant leur temps libre. En revanche, si un employé est bloqué sur place par une mesure de quarantaine et ne peut pas retourner au travail à temps, il court le risque de ne pas être payé (voir Q3).

2. Un employeur peut-il forcer ses employés à voyager vers des régions à risque ?

Réponse: Tant qu'aucune restriction n'a été émise par les autorités suisses (Département fédéral des affaires étrangères, DFAE) et que la possibilité d'un déplacement professionnel est prévue dans le contrat de travail, l'employeur peut obliger un employé à se déplacer. Si l'employé refuse, il court le risque d'un avertissement, voire d'un licenciement immédiat, selon les circonstances. Une analyse selon les circonstances du cas est néanmoins nécessaire à chaque fois.

3. Si un employé est mis en quarantaine, l'employeur doit-il quand même lui verser son salaire ?

Réponse: Non, sauf si l'employé est également malade. L'article 324a du Code des obligations suisse n'est applicable que si l'incapacité de travail est due à une raison inhérente à la personne de l'employé. Or, les épidémies et les mesures prises par les gouvernements sont des facteurs externes à l'employé. L'employeur n'est donc pas tenu de verser le salaire dans de telles situations. L'employeur et l'employé sont libres de décider que ces jours seront considérés comme des jours de vacances. Ils peuvent également prévoir que l'employé utilisera ce temps pour compenser les heures supplémentaires accumulées.

Si l'employé est également malade, le salaire normal (ou les indemnités d'assurance, le cas échéant) est dû pendant l'incapacité, y compris une indemnisation équitable pour les avantages en nature perdus, à condition que la relation de travail ait duré ou ait été conclue pour plus de trois mois. Si l'employé

tombe malade après avoir décidé de se rendre dans un pays touché par le virus alors que les autorités suisses (DFAE) ont averti la population de ne pas y aller, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire.

4. Un employé peut-il refuser de venir travailler par crainte d'être contaminé ?

Réponse: Tant qu'aucune instruction n'a été donnée par les autorités, il s'agit d'un refus de travail non fondé. L'employé n'a pas le droit de voir son employeur continuer à lui verser son salaire. Si l'employé continue à refuser de travailler sans raison valable, l'employeur a le droit de le licencier avec effet immédiat. Il peut même demander une indemnisation à l'employé (en déduisant un quart du salaire mensuel) si ce dernier quitte son emploi ou ne se rend pas au travail sans raison valable.

Si le refus de travailler est justifié, par exemple parce que l'employeur ne respecte pas les règles d'hygiène ou ne prend pas de mesures pour protéger le personnel, le travailleur peut en principe refuser de travailler. Dans ce cas, l'employeur est tenu de continuer à payer le salaire.

5. Un employeur peut-il obliger un employé à travailler à domicile ?

Réponse: Oui, si c'est en réponse à un risque identifié et si le travail à domicile peut raisonnablement être demandé à l'employé. Cela dépend si l'employé travaille déjà à domicile de temps en temps et s'il dispose de l'infrastructure nécessaire à domicile. Le travail à domicile est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré (salaire normal). En outre, l'employeur doit prendre en charge les dépenses nécessaires de l'employé, le cas échéant.

6. Un employeur peut-il obliger un employé à rester à la maison (sans travailler) ? Si oui, l'employeur doit-il payer le salaire ?

Réponse: Oui, et l'employeur doit payer le salaire. L'employeur peut demander à l'employé de rester à la maison et le libérer temporairement de son obligation de travailler. Dans ce cas, l'employeur doit continuer à payer le salaire (100 %). Pour sa part, le salarié n'est pas tenu de rattraper ces heures ultérieurement (sauf en cas de fermeture très courte).

7. Un employeur peut-il obliger les employés à prendre des vacances avec un (très) court préavis ?

Réponse: Non. L'employeur est compétent pour déterminer les périodes de vacances, mais les vacances doivent être programmées suffisamment tôt - au moins trois mois à l'avance en règle générale - pour permettre au travailleur de les planifier raisonnablement.

8. Un employeur peut-il obliger ses employés à annuler leurs vacances à bref délai ? Si oui, l'employeur doit-il indemniser l'employé ?

Réponse: Si nécessaire, oui. L'employeur est compétent pour déterminer les périodes de vacances. Toutefois, il doit tenir compte des souhaits de l'employé dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts de l'entreprise. Les congés doivent être fixés suffisamment tôt - au moins trois mois à l'avance en règle générale - pour permettre au travailleur de les planifier raisonnablement. Les travailleurs ne sont tenus d'accepter un report à court terme de congés déjà fixés qu'en cas de nécessité. L'employeur doit compenser le préjudice causé au travailleur.

9. Si les bureaux sont fermés de façon préventive par crainte du virus, l'employeur doit-il quand même payer le salaire ?

Réponse: Oui, l'employeur doit payer le salaire. Dans ce cas, l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire aux employés concernés. Pour leur part, les travailleurs ne sont pas obligés de rattraper ces heures ultérieurement (sauf en cas de fermeture très brève). Le salarié doit déduire de son salaire ce qu'il a économisé en raison de l'impossibilité de travailler ou ce qu'il a gagné en effectuant un autre travail, ou ce à quoi il a intentionnellement renoncé.

10. Les employeurs doivent-ils prendre des mesures de santé et de sécurité ?

Réponse: L'OFSP pourrait bientôt recommander aux entreprises d'élaborer un plan de lutte contre la pandémie. Les obligations légales et la répartition des compétences entre la Confédération, les cantons et les entreprises sont réglées dans les bases légales suivantes :

- Loi sur les épidémies (Loi fédérale du 18 décembre 1970 sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme, LEp; RS 818.101);
- Loi sur le travail (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, LTr; RS 22.11);
- Ordonnance sur l'hygiène (Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail, OLT 3; RS 822.113);
- Ordonnance du 25 août 1999 sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux microorganismes (OPTM; RS 832.321);
- Les potentiels plans de pandémie établis par l'OFSP et les cantons;
- Décision du Conseil fédéral du 28 février 2020 qualifiant la situation actuelle de « situation particulière » au sens de la LEp et interdisant les manifestations de plus de 1000 personnes. L'interdiction entre en vigueur avec effet immédiat et vaut jusqu'au 15 mars au moins.

Vos personnes de contact en droit du travail



Olivier Dunant
Associé

T: +41 22 818 45 00
olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch



Peter Haas
Associé

T: +41 31 328 75 75
peter.haas@eversheds-sutherland.ch

eversheds-sutherland.ch

This publication is current as of March 2020. The information contained in this document is intended for informational purposes only and cannot replace an appropriate legal advice. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this document.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved. Eversheds Sutherland is a global provider of legal services operating through various separate and distinct legal entities. Eversheds Sutherland is the name and brand under which the members of Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP and Eversheds Sutherland (US) LLP) and their respective controlled, managed and affiliated firms and the members of Eversheds Sutherland (Europe) Limited (each an "Eversheds Sutherland Entity" and together the "Eversheds Sutherland Entities") provide legal or other services to clients around the world. Eversheds Sutherland Entities are constituted and regulated in accordance with relevant local regulatory and legal requirements and operate in accordance with their locally registered names. The use of the name Eversheds Sutherland is for description purposes only and does not imply that the Eversheds Sutherland Entities are in a partnership or are part of a global LLP. The responsibility for the provision of services to the client is defined in the terms of engagement between the instructed firm and the client. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), is a member firm of Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.