

LE CORONAVIRUS ET LE DROIT DU TRAVAIL

Information du 12 mars 2020

1. Mesure individuelle décidée par les autorités

Une décision de mise en quarantaine ou de mesure d'isolement ne peut être prise que par une autorité sanitaire. ([art. 32 et suivants](#), Loi sur les épidémies, Lep)

Si le collaborateur est confiné chez lui sur décision d'une autorité, il s'agit d'un empêchement de travailler inhérent à sa personne. Le versement du salaire est dû sur présentation d'un certificat médical.

Si le collaborateur est placé en quarantaine à son retour d'une zone d'épidémie déconseillée par les autorités sanitaires, l'employeur ne devrait vraisemblablement pas être tenu de payer le salaire. On peut estimer que le collaborateur s'est sciemment mis en danger en se rendant dans une zone à risque et sa mise en quarantaine est considérée comme fautive. Si l'infection au virus devait ensuite être confirmée, l'incapacité de travail qui en découle ne donnerait pas non plus droit au salaire.

2. Mesure collective décidée par les autorités

A côté des mesures individuelles, les autorités sanitaires peuvent imposer des mesures qui touchent l'ensemble de la population ([art. 40 Lep](#)). Le Conseil fédéral a en l'occurrence interdit toute manifestation réunissant plus de 1000 personnes. D'autres mesures pourraient être prises telles que la fermeture des écoles ou des entreprises voire l'interdiction ou la limitation d'accès à certaines zones géographiques.

Dans ces différentes situations, un droit au salaire ne serait pas reconnu : un collaborateur frontalier qui ne peut se rendre au travail en raison de la fermeture des frontières ou un collaborateur qui est confiné dans une zone interdite d'accès n'ont pas droit au salaire. En effet, l'empêchement de travailler n'est pas inhérent à la personne du travailleur et est dû à une crise sanitaire qui touche un nombre indéterminé de personnes.

Ce sont les indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT) qui devraient être versées. En effet, la RHT indemnise les pertes de travail dues à des mesures des autorités ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Ce principe s'applique sous réserve que l'employeur ne puisse éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et supportables économiquement ou faire répondre un tiers du dommage. Des informations relatives aux indemnités RHT sont disponibles sur le [site Internet du SECO](#).

3. Mesure décidée par l'employeur

Selon les recommandations d'hygiène, de prévention et de contrôle de l'infection (HPCI), le travailleur qui rentre d'une zone de quarantaine ne doit pas travailler durant les 14 jours qui suivent son retour. Fondée sur les recommandations HPCI, c'est la décision de l'employeur de renoncer à la prestation de travail. Le droit au salaire du collaborateur est réglé de la manière suivante :

- Si le collaborateur s'est rendu dans la zone alors que l'épidémie n'était pas encore déclarée, le salaire est dû.

- Si le collaborateur s'est rendu dans la zone en sachant que celle-ci était déconseillée par les autorités, il a pris un risque et sa mise en quarantaine est considérée comme fautive. Le salaire n'est pas dû.

Si l'employeur décide de fermer l'entreprise sans qu'une décision d'une autorité ne l'y oblige, il doit également le salaire aux travailleurs.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'institution, l'employeur est en droit d'exiger que le collaborateur renonce à ses vacances ou les interrompe. L'employeur doit prendre à sa charge les frais d'annulation ou de retour anticipé.

4. Peur de la transmission du virus

Si le collaborateur refuse de se rendre au travail par simple peur de transmission du virus, l'absence est considérée comme fautive et le salaire n'est pas dû.

Si l'employeur demande au travailleur de rester à la maison à titre de précaution parce que celui-ci tousse un peu trop fort, le salaire est dû selon les règles de la demeure ([art. 324 CO](#)).

5. Interdiction de voyager

En l'absence d'interdiction de voyage décidée par les autorités compétentes, l'employeur ne peut pas limiter le choix des destinations de séjour des collaborateurs et ne peut que vivement les encourager à éviter les déplacements.

Le collaborateur de retour d'un voyage en provenance d'une zone à risque a l'obligation d'informer son employeur conformément à son devoir de diligence, ceci afin de permettre à l'employeur de prendre les mesures de protection adéquates.

Le risque d'une infection au nouveau coronavirus existe dans presque toutes les régions du monde. Toutefois, l'OMS n'a jusqu'à présent émis aucune restriction de voyage. De nombreux aéroports ont renforcé les mesures de dépistage auprès des passagers. Vous trouverez ci-dessous les liens des informations pour les voyageurs.

- [Recommandations pour les voyageurs sur le site de l'OFSP](#)
- [Conseils aux voyageurs sur le site du DFAE](#)

6. Séjour dans une zone à risque – Impossibilité de reprendre le travail

Afin d'endiguer la propagation du virus, les autorités peuvent décider de fermer les frontières ou de mettre des villes en quarantaine. Des compagnies aériennes peuvent également annuler leurs vols en provenance de certaines régions.

Avec de telles mesures, un collaborateur se peut donc retrouver confiné dans certaines régions et dans l'impossibilité de rentrer en Suisse. Il n'aura toutefois pas droit à son salaire.

En effet, le salaire ne doit être versé que si l'empêchement de travailler est dû à une raison inhérente à la personne du travailleur. Or, les épidémies et les mesures prises par les gouvernements ou les compagnies aériennes sont des facteurs externes au travailleur. L'employeur n'est pas dans l'obligation de payer le salaire de collaborateurs dans de telles situations. Tel sera également le cas si les transports publics sont perturbés en raison de l'épidémie.

Afin d'éviter la perte de salaire, l'employeur et le collaborateur sont libres de décider que ces jours seront considérés comme des vacances. Ils peuvent également prévoir que l'employé utilisera ce temps pour récupérer les heures supplémentaires qu'il a accumulées.

7. Coronavirus et obligations familiales

Si l'enfant du collaborateur est atteint du virus ou si les établissements scolaires sont fermés sur ordre des autorités, le collaborateur bénéficie du congé pour la garde d'un enfant malade (art. 3.15 CCT). Il dispose d'un congé jusqu'à 3 jours pour trouver une solution de garde pour son enfant. Le salaire est payé pour autant que le crédit des 5 jours annuels ne soit pas épuisé.

En revanche, si le collaborateur décide de retirer ses enfants de l'école et reste à la maison pour s'en occuper, l'absence est considérée comme injustifiée et le salaire n'est pas dû.

Gonthier|Schneeberger

