

Coronavirus et droit du travail – Informations pour les entreprises

Le coronavirus, ou Covid-19, fait passablement parler de lui depuis maintenant quelques semaines. Au vu de l'évolution récente de la situation et de l'arrivée du virus dans la région, les entreprises se posent des questions quant aux incidences qu'une telle pandémie pourrait avoir sur les rapports de travail avec leurs employés. Sans avoir la prétention d'être exhaustif, le présent document a pour but de répondre aux questions principales auxquelles les entreprises pourraient être confrontées prochainement.

Ces informations sont données à titre informatif sur la base de nos connaissances actuelles. Il va de soi que certaines questions n'ont pas encore été tranchées et que le dernier mot appartiendra toujours au juge.

Les obligations des employeurs et travailleurs

En application de l'art. 328 al. 2 du Code des obligations (CO), l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure ou les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

De leur côté, les travailleurs doivent se conformer aux directives de l'employeur, utiliser les équipements de protection et ne pas compromettre l'efficacité des dispositifs de sécurité mis en place.

L'Office fédéral de la santé publique (OFSP) recommande d'ores et déjà aux entreprises d'élaborer un plan de lutte contre la pandémie.

En tout état de cause, il est recommandé aux employeurs de prendre toutes les mesures que l'on peut raisonnablement exiger d'eux et de prêter une attention particulière aux communications des différentes autorités.

Le travailleur refuse de se rendre au travail par peur de contamination

Tant que les autorités n'ont pas donné d'instructions particulières en ce sens, le refus de travailler est infondé. L'employeur est donc libéré de son obligation de verser le salaire. Si le travailleur persiste dans son refus de se rendre au travail (cas d'absences prolongées ou après un avertissement préalable), l'employeur peut le licencier avec effet immédiat. Cas échéant, l'employeur peut même demander une indemnisation, en retenant un quart du salaire mensuel par exemple.

Toutefois, si le refus est justifié, en particulier parce que l'employeur ne respecte pas son obligation de protéger la santé de ses collaborateurs, le travailleur peut en principe refuser de travailler et l'employeur doit tout de même lui verser son salaire.

Le travailleur est malade

Le travailleur infecté par le virus a droit au versement de son salaire, respectivement d'indemnités journalières de l'assurance maladie perte de gain, conformément aux règles conventionnelles ou légales.

A noter que si l'employé est tombé malade après s'être rendu dans un pays ou une région alors que les autorités compétentes avaient fait savoir à la population qu'il ne fallait pas y aller, le salaire n'est en principe pas dû.

Le travailleur est en quarantaine (sans être malade)

Les auteurs ne sont pas unanimes quant à la façon de traiter cette hypothèse.

Certains considèrent que le travailleur n'a droit à son salaire durant une incapacité de travail que si celle-ci est due à une raison inhérente à sa personne et que tel n'est pas le cas lorsqu'une quarantaine est prononcée pour cause de pandémie. De leur point de vue, le versement du salaire ne doit donc pas être maintenu.

D'autres estiment que si la mesure ne concerne qu'un travailleur isolément, l'empêchement de travailler de ce dernier doit être considéré comme inhérent à sa personne. Son salaire lui est dès lors dû pour autant que ce dommage ne soit pas pris en charge par le canton ou une assurance. Par contre, si la mesure touche l'ensemble de la communauté, alors l'empêchement n'est plus inhérent à la personne et le salaire n'est pas dû.

D'autres encore considèrent que la pandémie est un risque inhérent à l'exploitation d'une entreprise et que celle-ci doit donc rétribuer ses salariés peu importe les circonstances.

Enfin, certains auteurs admettent qu'il n'y a pas de droit aux prestations salariales mais que l'employeur ne peut pas priver le travailleur de son minimum vital. Il faudrait donc privilégier un travail compensatoire équivalent ou une compensation des heures d'absences avec des vacances ou heures supplémentaires. A noter que cette dernière possibilité requiert obligatoirement le consentement du travailleur (voir plus bas).

La question reste donc ouverte. En l'état, nous recommandons aux entreprises d'agir avec prudence. En pratique, afin d'obtenir une indemnisation pour son manque à gagner, l'employeur peut déposer une demande de réduction de l'horaire de travail auprès de l'autorité compétente (voir plus bas).

Un enfant du travailleur est malade

L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé à un parent durant le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours par cas de maladie. Si des raisons médicales le justifient, un travailleur peut être libéré de son obligation de travailler pendant une plus longue période. Ces cas peuvent être assimilés à un empêchement non fautif du travailleur, au sens de l'art. 324a CO. Le parent a donc droit à son salaire durant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de substitution pour la garde de son enfant. Notons au passage que les parents doivent faire en sorte d'éviter des absences prolongées.

Les écoles et crèches sont fermées

Le parent qui ne peut pas se rendre au travail car il est tenu de garder un enfant dont l'école ou la crèche est fermée agit dans le cadre de son obligation légale d'entretien. S'agissant de la question du droit à salaire durant cette période, les auteurs ne partagent à nouveau pas tous le même avis. La majorité de la doctrine considère cependant que dans ce cas également,

le parent a ainsi droit à son salaire durant le temps raisonnablement nécessaire pour trouver une solution de garde.

Le travailleur a des vacances

En l'absence d'interdiction de voyager prononcée par les autorités compétentes, l'employeur ne peut pas imposer à ses employés des restrictions quant aux destinations de vacances. Cependant, si un employé se retrouve bloqué sur place par une mesure de quarantaine et ne peut pas retourner travailler au terme de ses vacances, il risque de ne pas être payé (voir plus haut).

Attention, pandémie ou pas, l'employeur ne peut pas imposer à ses travailleurs de prendre des vacances à brève échéance. Même si la loi prévoit qu'il appartient à l'employeur de fixer les dates des vacances, les travailleurs doivent en être informés suffisamment tôt pour pouvoir s'organiser. Un délai de trois mois est généralement admis par la pratique. De même, à défaut de disposition contraire dans le contrat de travail, l'employeur ne peut en principe pas obliger un travailleur à compenser du temps libre avec des heures supplémentaires. Dans les deux cas, le consentement éclairé de l'employé est indispensable.

Le report de vacances déjà fixées ne peut être justifié que pour de raisons graves. En cas de pandémie, les besoins urgents et imprévus de l'entreprise peuvent contraindre les travailleurs à accepter un report de vacances. Le changement doit être communiqué aux travailleurs concernés dans les plus brefs délais. L'employeur peut en outre être tenu d'indemniser les employés pour l'éventuel dommage causé.

L'employeur décide de fermer son entreprise

D'une manière générale, seules les autorités sont habilitées à décréter des mesures de prévention relatives à la propagation d'une maladie transmissible. Cela étant, si l'employeur décide de son propre chef, et non sur ordre des autorités compétentes, de fermer son entreprise, il doit continuer de payer les salaires de ses employés. Le salarié doit déduire ce qu'il a épargné en raison de l'impossibilité de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou encore ce à quoi il a renoncé intentionnellement. Sauf en cas de fermeture de très courte durée, les travailleurs ne sont pas tenus de rattraper ces heures ultérieurement.

L'employeur interdit à un travailleur de se rendre au travail

En l'absence de mise en quarantaine par les autorités compétentes, le salaire reste dû au travailleur.

Si l'employeur ne veut pas que l'employé revienne au travail par exemple parce qu'il s'est rendu dans une zone à risque, l'employeur peut toutefois exiger du travailleur qu'il effectue, dans la mesure du possible et temporairement, son activité à domicile. Les frais découlant de ce procédé sont à la charge de l'employeur.

Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)

On appelle RHT la réduction temporaire du temps de travail ou la suspension complète de l'activité de l'entreprises alors que la relation contractuelle de travail est maintenue. Le but est de préserver les emplois et d'éviter le chômage.

Pour que la perte de travail donne droit à une indemnisation, il faut notamment qu'elle soit due à des facteurs d'ordre économiques, qu'elle soit inévitable, qu'elle soit vraisemblablement temporaire et qu'elle soit d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs concernés.

S'agissant du coronavirus, sa seule mention ne suffit pas à justifier un droit à l'indemnité. Les entreprises doivent exposer de manière crédible les raisons pour lesquelles les pertes de travail attendues sont à mettre sur le compte de l'apparition du coronavirus. En d'autres termes, un lien de causalité adéquat doit exister entre la perte de travail et l'apparition du virus.

L'employeur doit déposer les préavis de réduction de l'horaire de travail auprès de l'autorité compétente du canton où l'entreprise est située. En Valais, il s'agit du Service cantonal de l'industrie, du commerce et du travail. Le site <https://www.vs.ch/web/sict/rht> peut être consulté pour de plus amples informations sur le droit au RHT et les démarches à entreprendre.