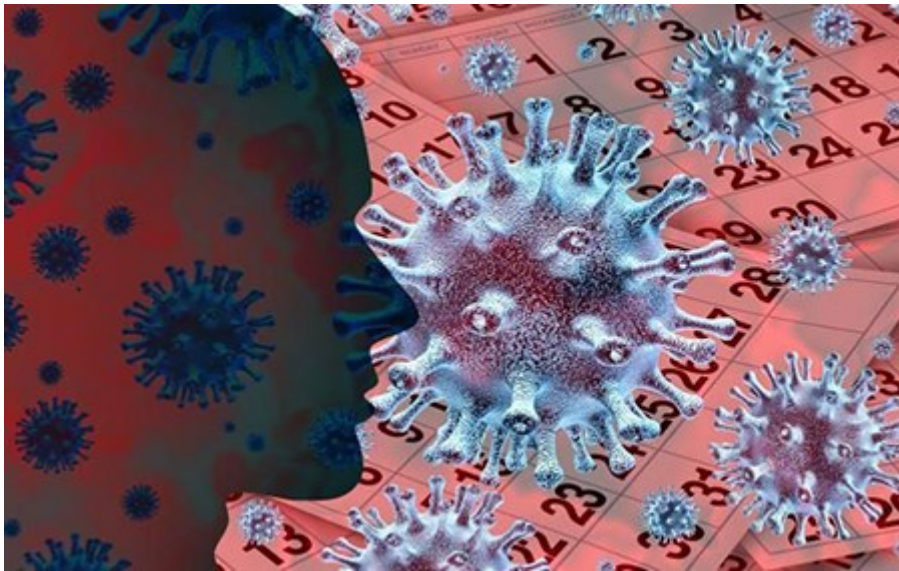




## PANDEMIE ET DROIT DU TRAVAIL

### FAQ JURIDIQUE

Mise à jour du 18 mars 2020



*Les réponses données ici valent pour l'ensemble du personnel de l'entreprise*

#### **Interdiction faite par l'employeur de voyager à titre privé**

Tant que les autorités ne restreignent pas l'accès à certains pays, l'employeur ne peut pas interdire à ses travailleurs de s'y rendre.

#### **Les voyages professionnels**

Si l'employeur oblige un travailleur à se rendre dans une zone où il n'est pas recommandé de se rendre selon les autorités et que le travailleur se retrouve en quarantaine dans cette zone ou à son retour, l'employeur devra lui verser son salaire.

#### **Le travailleur tombe malade**

Comme dans tous les cas de maladie du travailleur, l'employeur doit prendre en charge son salaire soit sur la base de [l'échelle bernoise](#), s'il n'a pas contracté une assurance perte de gain en cas de maladie, soit en déclarant le cas à son assurance.

Cette règle s'applique également si le travailleur a contracté la maladie en vacances et qu'il ne peut plus faire le voyage de retour (malade à l'étranger).

### **Un employé décide de ne pas venir travailler, car il a des raisons de penser qu'il est infecté ou que l'un de ses proches l'est (auto-isolement recommandé par les autorités)**

L'employé a droit à son salaire, de la même manière que s'il était malade.

### **L'employeur décide de fermer l'entreprise ou demande à un travailleur qui revient d'un pays qu'il estime à risque ou à un travailleur qu'il suspecte être à risque de rester chez lui, sans décision préalable des autorités**

Si l'employeur décide de lui-même, en prévention, de fermer l'entreprise ou de demander à ses employés de rester à la maison, il doit continuer à verser leur salaire.

Les travailleurs n'auront pas à compenser les heures perdues.

### **Prise forcée de vacances pour pallier le manque de travail**

L'employeur ne peut pas obliger ses travailleurs à prendre des vacances sans respecter un certain délai en principe de 3 mois.

Par conséquent, même s'il n'a plus de travail à lui donner, l'employeur ne pourra pas exiger de son travailleur qu'il reste chez lui en décomptant ses jours de vacances – qu'il s'agisse d'un solde de vacances ou des vacances en cours - si ce dernier n'est pas d'accord.

Il pourra cependant exiger qu'ils renoncent à prendre des vacances déjà accordées ou qu'ils en reviennent plus tôt si des raisons impérieuses liées au bon fonctionnement de l'entreprise le justifient. Il devra alors prendre en charge les éventuels frais d'annulation ou de retour prématuré.

### **L'employeur demande à ses travailleurs de rester chez eux, parce qu'il n'y a plus de travail : peut-il décompter ces heures d'heures supplémentaires déjà effectuées ?**

En principe, l'employeur ne peut pas contraindre un travailleur à compenser des heures supplémentaires en temps, s'il n'est pas d'accord (accord écrit), à moins que cela ait été prévu dans le contrat de travail.

### **Un employé doit s'absenter parce que son enfant est malade**

L'employeur doit verser le salaire de l'employé régulier qui doit prendre soin d'un enfant malade jusqu'à 3 jours par cas sur présentation d'un certificat médical.

A noter que si l'enfant n'est pas malade ou que le travailleur ne produit pas un certificat médical de l'enfant, tant que les autorités n'ont pas ordonné une telle mesure, l'absence n'est pas justifiée et le salaire n'est pas dû.

### **Un employé ne peut pas venir travailler suite à la décision des autorités de fermer les crèches et les écoles**

Dans ce cas, l'employé doit rester à la maison pour prendre soin de ses enfants et remplir son obligation légale d'entretien. L'employeur sera tenu de lui verser son salaire durant le temps raisonnablement nécessaire pour lui permettre de trouver une solution, mais au maximum dans le temps limité prévu par la loi (cf [échelle bernoise](#)).

## **Un travailleur ne veut pas se rendre au travail de peur d'attraper la maladie ou il décide de ne pas envoyer ses enfants à l'école par crainte du danger et reste à la maison pour les garder**

Tant que les autorités n'ont pas restreint l'accès au lieu de travail ou aux écoles, cette absence n'est pas considérée comme justifiée. Il n'y a donc pas lieu de verser le salaire.

L'employeur pourra même conclure, en cas de refus persistant de reprendre le travail, au fait que le travailleur à abandonner son poste.

La réponse à cette question ne serait pas la même si le travailleur pouvait justifier son refus notamment par le fait que l'employeur ne respecte pas les prescriptions d'hygiène et les mesures de protection nécessaires.

## **Les autorités décident d'isoler 1 travailleur**

L'employeur peut demander une indemnité aux autorités ou à son assurance de prendre le cas en charge si ce dernier est couvert. Si ni les autorités ni une assurance ne prend en charge le cas, l'employeur devra le salaire, car on considérera que l'empêchement de travailler est inhérent à sa personnalité.

A noter que c'est le Médecin Cantonal qui décide si un employé doit être mis en quarantaines ou si l'entreprise doit être fermée dans l'hypothèse où l'un ou plusieurs de ses employés ont été testés positivement au virus.

## **Mesures ordonnées par les autorités touchant un grand nombre de personnes (et pas seulement un travailleur isolé) : notamment restrictions ou interdiction de l'utilisation des transports publics, interdiction d'import/export de marchandises, interdiction d'exploitation faite à l'entreprise, quarantaine du lieu de résidence, fermeture des frontières**

Si la mesure touche un grand nombre de personnes, le salaire n'est en principe plus dû par l'employeur.

En revanche, si l'employeur continue à verser les salaires (notamment parce qu'il a été possible de faire du télétravail), il pourra faire valoir son droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

En effet, comme la perte de travail est due à une mesure qui touche un très grand nombre de personnes et que les circonstances sont indépendantes de la volonté de l'employeur, l'entreprise peut déposer un préavis de réduction de l'horaire de travail auprès de l'Office cantonal de l'emploi pour pouvoir recevoir des indemnités de chômage.

## **L'employeur peut-il imposer le télétravail ?**

L'employeur peut imposer le télétravail, si cela est raisonnablement exigible de l'employé et tant que ce dernier n'est pas malade.

Si des frais doivent être engagés pour permettre le télétravail, c'est l'employeur qui doit les couvrir.

## **L'entreprise décide de fermer de son plein gré, parce qu'à cause de la pandémie elle subit une baisse de travail (difficultés pour se faire livrer les matières premières et marchandises nécessaires, baisse de clients, annulations de chantiers...).**

L'entreprise est en droit de décider de son plein gré de fermer, sans qu'une décision des autorités dans ce sens n'ait été prononcée.

Par contre, elle doit alors assumer les risques liés à cette fermeture.

En particulier, elle devra continuer à payer les salaires, même si les employés n'ont plus de travail.

Cependant, le SECO estime que dans cette situation exceptionnelle, la perte de travail est due à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.

L'entreprise peut ainsi déposer auprès de l'Office cantonal de l'emploi un préavis de réduction de l'horaire de travail, afin de demander à recevoir des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail de la part du chômage.

### **Réduction de l'horaire de travail : exemples de cas non couverts par les indemnités**

- Apprentis
- Travailleurs loués à une entreprise de travail temporaire
- Travailleurs sous contrat de durée déterminée
- Les personnes qui fixent ou qui peuvent influencer considérablement la prise de décision de l'employeur et leur conjoint ou partenaire enregistré
- Les travailleurs qui restent à la maison pour garder leur enfant
- Les travailleurs qui restent à la maison par peur d'être contaminé

### **L'entreprise décide de fermer l'entreprise et de demander des indemnités pour réduction de l'horaire de travail. Certains travailleurs refusent cette mesure. Qu'en est-il ?**

Les travailleurs peuvent refuser d'être mis au chômage partiel. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas les y forcer. Même s'il ne peut pas trouver un autre moyen de les occuper, il doit tout de même continuer à leur verser leur salaire à 100%.

### **L'épidémie est-elle un motif justifiant un licenciement avec effet immédiat ?**

Non, l'épidémie ne permet pas à un employeur de licencier un travailleur qui a un contrat de durée indéterminée ou déterminée avec effet immédiat.

### **Un travailleur décide de ne pas venir travailler à cause des difficultés pour atteindre son lieu de travail**

Le travailleur qui décide de son propre chef de ne pas venir travailler à cause des difficultés liées au trafic et qui ne peut pas offrir sa prestation de travail d'une autre façon est en demeure.

L'employeur n'a pas l'obligation de lui verser son salaire.

Votre Service Juridique



[j.mathys@mbg.ch](mailto:j.mathys@mbg.ch)