

Q&A Droit du travail et pandémie

Ce tableau vous livre un aperçu général des questions les plus fréquentes soulevées par les employeurs et les salariés en rapport avec l'actualité entourant le coronavirus. Elles sont fondées notamment sur les dispositions légales du code des obligations, sans prise en considération d'éventuelles dispositions particulières des contrats de travail individuels ou des conventions collectives de travail. C'est pourquoi les réponses ne sauraient remplacer les conseils d'un expert au cas par cas.

Employeur		Employé(e)	
1. Travail et temps de travail			
Puis-je ordonner à mes employés de travailler à domicile (télétravail, home office)?	S'il est possible à l'employé de travailler depuis chez lui, le télétravail peut être ordonné en cas de pandémie.	Ai-je droit au télétravail?	Si le contrat de travail est muet sur le sujet, vous n'y avez pas droit en principe, sauf si vous êtes «particulièrement à risque» ¹ . Il vous est recommandé, vu la situation actuelle, de convenir d'une exception individuelle après avoir pesé les intérêts de part et d'autre.
Ai-je le droit d'ordonner des heures supplémentaires en raison de la pandémie?	Il vous est possible d'ordonner des heures supplémentaires si elles sont nécessaires à vos yeux et acceptables pour l'employé. Le paiement et la compensation des heures supplémentaires sont fonction des dispositions écrites du contrat de travail. Sinon, le principe est: compensation 1:1, paiement +25%.	Mon employeur peut-il m'obliger à compenser mes heures supplémentaires?	Si votre contrat de travail prévoit une compensation des heures supplémentaires, elle peut être ordonnée. Sinon, elle requiert votre accord, lequel ne saurait être refusé en cas de pandémie, ne serait-ce qu'au nom du principe de loyauté.
Mon employé ne peut pas travailler chez un client comme cela est convenu, en raison des mesures prises par ce dernier. Lui dois-je quand même son salaire?	Vous assumez le risque de l'entreprise et le risque économique. Même si des commandes ou des mandats de clients ne peuvent être honorés en raison de la pandémie, votre employé a droit à son salaire.	Mon employeur peut-il m'affecter à un autre travail ou poste de travail?	Si cet autre travail ou poste de travail est acceptable, l'employeur peut vous y contraindre en raison de la pandémie. C'est source de coûts supplémentaires (p.ex. trajet plus long pour rejoindre le lieu de travail), qui sont à la charge de l'employeur.
2. Protection de la santé			
Dois-je dresser un plan de pandémie (PP)?	L'office fédéral de la santé publique OFSP recommande aux employeurs, vu les obligations qui leur incombent en matière de protection de la santé, de dresser un PP précisant les mesures à prendre à ce titre et pour maintenir le fonctionnement de l'entreprise.	Comment puis-je me protéger d'une infection?	Il vous est recommandé d'observer les règles d'hygiène et les recommandations de comportement de l'OFSP (campagne «Voici comment nous protéger»).
Comment protéger mes employés, clients et fournisseurs d'une infection?	Il vous est recommandé d'observer les règles d'hygiène et les recommandations de comportement de l'OFSP (campagne «Voici comment nous protéger»).	Ai-je le droit de rester chez moi pour assurer ma protection ou de crainte d'être infecté(e) par le virus?	Sans l'accord de votre employeur, l'absence du lieu de travail par crainte d'une contamination serait considérée comme un refus de travailler injustifié.
Mon employé n'est pas bien et a des crises d'éternuement. Puis-je le renvoyer chez lui sans certificat médical ou l'adresser à un médecin?	Si vous disposez d'indices concrets et objectifs d'une incapacité de travail ou d'un risque accru de contamination d'autres employés, vous avez le droit de renvoyer votre employé chez lui ou de l'adresser à un médecin. Vous en assumez les coûts.	Puis-je exiger de mon employeur qu'il me procure des masques d'hygiène?	Le port de masques d'hygiène n'est pas recommandé en général. Mais s'il existe un risque concret de contamination, votre employeur doit distribuer des masques d'hygiène. Il vous est conseillé de suivre les recommandations officielles.
3. Maladie et empêchement de travailler			
Mon employé est placé en quarantaine chez lui par décision des autorités mais il n'est pas malade. Lui dois-je quand même son salaire?	Votre employé n'est pas empêché de travailler pour des raisons inhérentes à sa personne. Vous n'avez donc aucune obligation de lui verser son salaire. Mais si votre entreprise est mise sous quarantaine, vous en assumez le risque et êtes tenu au versement du salaire.	L'école de mes enfants est fermée sur ordre des autorités. Ai-je le droit de rester à la maison pour garder mes enfants?	Vous devez vous préoccuper le plus vite possible d'une prise en charge alternative des enfants. Si c'est impossible, vous serez considéré(e), vu votre obligation légale de vous occuper de vos enfants, comme étant empêché(e) de travailler sans faute de votre part. Vous aurez le droit de rester chez vous pour une durée maximale de trois jours, et ce, sans perte de salaire.
Mon employé souffre d'antécédents de santé et fait partie de la population à risque. Dois-je le dispenser de travailler?	Vu l'obligation qui vous incombe de protéger sa santé, il y a lieu d'évaluer les risques et, le cas échéant, de prendre des mesures de prévention ou de rechercher pour lui d'autres possibilités d'emploi (p.ex. le télétravail, un autre poste).	Mon employeur peut-il me contraindre à une vaccination préventive?	Tant qu'il n'y a pas de vaccination obligatoire, votre employeur ne peut pas, en principe, vous obliger à vous faire vacciner à titre préventif.
Mon employé reste à la maison pour veiller sur son enfant malade. Lui-dois-je quand même son salaire?	Sur présentation d'un certificat médical pour l'enfant, il peut rester chez lui pour une durée de trois jours afin de s'occuper de lui, tout en ayant droit à son salaire; il n'en doit pas moins se préoccuper sans délai d'une prise en charge alternative.	Suis-je obligé(e) d'informer mon employeur de ma maladie?	L'employeur n'a en règle générale pas à connaître le diagnostic médical. En cas de pandémie, toutefois, une obligation d'assistance et un devoir de loyauté lui incombent (afin de prévenir tout risque de contamination). L'employeur devrait donc être informé de l'infection, de manière à pouvoir prendre les mesures de prévention qui s'imposent.
4. Vacances et déplacements professionnels			
En déplacement professionnel, mon employé est empêché de rentrer en raison de la pandémie. Lui-dois-je pour autant son salaire?	Les déplacements professionnels relèvent de la sphère de risque de l'employeur. Vous êtes tenu de verser son salaire à l'employé empêché de rentrer en raison de la pandémie.	Je suis en vacances, sans possibilité de retour en raison de la pandémie. Ai-je droit au maintien de mon salaire?	Les voyages de vacances relèvent de votre sphère de risque. Si vous êtes empêché(e) de rentrer chez vous en raison de la pandémie, vous n'aurez pas droit au maintien de votre salaire.
Puis-je ordonner à mes employés de prendre des congés à court terme?	Bien qu'il appartienne en principe à l'employeur de fixer la date des congés, il se doit de tenir compte des intérêts de l'employé. La date des vacances imposées est à annoncer en général trois mois à l'avance.	Mon employeur peut-il m'interdire de passer mes vacances dans un pays déterminé?	Ce n'est que si les autorités déconseillent de partir pour le pays en question que l'employeur peut vous interdire de vous y rendre à titre privé.
Puis-je ordonner la suppression des vacances?	Vous y êtes autorisé (y compris à très court terme) et même, en cas d'urgence, à annuler des congés déjà accordés ou à exiger le retour de votre employé. Mais dans ce cas, vous en supporterez les coûts.	Puis-je refuser de me partir en voyage d'affaires pour tel ou tel pays?	Si les autorités déconseillent de se rendre dans le pays en question, vous pouvez refuser d'y partir pour un déplacement professionnel.
5. Réduction de l'horaire de travail			
Puis-je annoncer une réduction de l'horaire de travail en raison de la pandémie?	Vous êtes habilité à réclamer une indemnité pour réduction de l'horaire de travail si vous parvenez à exposer de manière crédible que les arrêts de travail escomptés sont dus à la pandémie. Il ne suffit pas de renvoyer tout simplement à la pandémie.	Suis-je tenu(e) à une réduction de l'horaire de travail?	Le chômage partiel constitue une modification (temporaire) du contrat de travail qui requiert l'assentiment de l'employé.
À quoi dois-je veiller à l'annonce d'une telle mesure?	Un arrêt de travail n'est compensable que s'il représente au moins 10% des heures de travail. Il ne donne droit à une indemnité que si le solde des heures supplémentaires est réduit à zéro. La demande d'indemnités pour réduction de l'horaire de travail doit faire l'objet d'un préavis à l'autorité cantonale compétente 10 jours au moins avant le début de mesure. Un contrôle des temps de travail doit être mené pour les employés concernés.	Quelle incidence la réduction de l'horaire de travail aura-t-elle sur mon salaire?	Si vous êtes concerné(e) par une réduction de l'horaire de travail, vous ne toucherez que 80% de votre salaire. Les cotisations aux assurances sociales sont dues toutefois sur l'entier du salaire.
Pour combien de temps puis-je ordonner une réduction de l'horaire de travail?	L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée sur 2 ans mais pour 12 périodes de décompte au maximum.	Pourrai-je prendre des congés malgré la réduction de l'horaire de travail?	Il est en principe possible de prendre des vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail. Le salaire est alors versé à hauteur de 80%.
6. Licenciements et fermeture de l'entreprise			
Puis-je fermer mon entreprise ou une unité d'exploitation de ma propre initiative?	Une fermeture de l'entreprise de votre propre initiative est possible. Mais vous restez tenu au versement des salaires.	Les autorités ont fait fermer notre entreprise. Ai-je droit à mon salaire?	La fermeture de l'entreprise sur décision des autorités relève de la sphère de risque de l'employeur. Vous avez droit à votre salaire.
Je suis contraint de licencier des employés en raison de la pandémie. À quoi dois-je veiller?	Les dispositions normales de protection contre le licenciement abusif sont applicables, même en cas de pandémie. Il convient par ailleurs de tenir compte, le cas échéant, des dispositions régissant le licenciement collectif.	Puis-je faire opposition au licenciement pour cause de pandémie?	Les dispositions normales de protection contre le licenciement abusif sont applicables, même en cas de congé pour cause de pandémie, à savoir qu'un licenciement ne peut être prononcé ni en temps inopportun (délais d'interdiction) ni de façon abusive.
Qu'est-ce qu'un licenciement collectif?	On entend par licenciement collectif le congé donné par l'employeur, dans un délai de 30 jour pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur, à 10 personnes au moins dans une entreprise de plus de 20 à moins de 100 collaborateurs, à 10% au moins de l'effectif dans une entreprise de 100 à moins de 300 collaborateurs ou à 30 personnes au moins dans une entreprise d'au moins 300 collaborateurs.	Mon employeur a dû se déclarer en faillite. De quels moyens dispose-je?	Les travailleurs peuvent faire valoir dans les 60 jours une indemnité en cas d'insolvabilité pour des prétentions de salaire non couvertes nées dans les 4 mois précédant l'ouverture de la faillite. En outre, ils peuvent faire valoir immédiatement une indemnité de chômage et faire inscrire leurs prétentions de salaire dans la faillite. Dans la procédure de faillite, les prétentions de salaire nées dans les 6 mois précédents sont privilégiées jusqu'à concurrence d'une rémunération annuelle de 148200 francs.

¹ Sont réputées particulièrement à risque les personnes de plus de 65 ans et celles souffrant notamment des affections suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladies cardio-vasculaires, maladies chroniques des voies respiratoires, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer.

Complément d'information

Voici des informations d'actualité et d'autres sources de renseignements:

- Sujets d'actualité sur le [site Internet de l'Office fédéral de la santé publique OFSP](#)
- Office fédéral de la santé publique OFSP, campagne [«Voici comment nous protéger»](#)
- Office fédéral de la santé publique OFSP, [Plan de pandémie – Manuel pour la préparation des entreprises](#)
- Secrétariat d'État à l'économie SECO, [FAQ «Pandémie et entreprise»](#)
- travail.swiss, informations relatives à [l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail](#)