

## AIDE-MÉMOIRE

En raison de la situation actuelle et de la propagation du nouveau coronavirus, et de l'état de pandémie décrété par la Confédération, le Syndicat SCIV se tient à votre disposition pour répondre à vos questions.

Les entreprises ont le devoir de protéger leur personnel, y compris en matière de santé. Elles doivent appliquer les éventuelles mesures définies spécialement pour les entreprises et lieux de travail par le Conseil Fédéral et leur canton. Les entreprises doivent évaluer les risques et prendre toutes les mesures d'hygiène nécessaires (mettre à disposition du désinfectant pour les mains, rendre obligatoire le port des masques de protection, interdire de serrer les mains, etc.).

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

Absolument pas. Un employeur ne peut pas intervenir dans le cadre des déplacements privés de ses employés.

Toutefois, si un employé se retrouve bloqué à l'étranger en raison d'une mesure de quarantaine et qu'il ne peut, de ce fait pas retourner au travail, il prend le risque de se voir imputer les heures perdues sur son salaire.

En outre, si un employé tombe malade en raison d'un voyage privé effectué dans une région à risques contre les recommandations des autorités suisses, et que cette incapacité de travail l'empêche de fournir sa prestation de travail, l'employeur pourra renoncer à lui verser le salaire pour la durée de l'incapacité de travail.

### **2. Un employeur peut-il contraindre un employé à se rendre dans une région considérée à risques pour des raisons professionnelles ?**

Aussi longtemps qu'il n'y a pas de restriction officielle des autorités suisses et pour autant que le contrat de travail inclut la notion de déplacements professionnels de ce type, l'employeur peut contraindre l'employé à effectuer les tâches requises à l'étranger. Toutefois, l'employé qui refuse de se rendre dans une région à risques dispose, à notre avis, d'un juste motif. Ainsi, il ne pourra réclamer le salaire pour le travail non exécuté mais ne devrait pas être pénalisé, ni poursuivi en raison d'un tel refus.

### **3. Quels sont les devoirs de l'employeur en cas de mise en quarantaine de l'entreprise ?**

Le code des obligations et la loi sur le travail prévoient une obligation à charge des employeurs de protéger la santé et la personnalité des travailleurs (art. 328 CO et 6 LTR). Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

De ce fait, l'employeur doit renoncer à exposer les employés à des risques de contamination concrets et observer les mesures prescrites par les autorités suisses. En cas de mise en quarantaine de l'entreprise, l'employeur n'est pas contraint au paiement des salaires. Il pourra toutefois déposer une demande de réduction de l'horaire de travail auprès du service de l'industrie, du commerce et du travail afin d'obtenir une indemnisation pour le manque à gagner.

#### **4. Un employé peut-il refuser de venir au travail en raison d'une crainte de contamination ?**

Tant qu'il n'y a pas de décision officielle des autorités concernées, l'employé n'est pas fondé à refuser de se rendre à son travail. Si le refus de l'employé de se rendre au travail est fondé sur des motifs objectifs, tel qu'un manque de précaution ou le refus de suivre les instructions d'hygiène de base, l'employé pourra refuser de se rendre au travail pour protéger sa santé et requérir le paiement du salaire de la part de l'employeur négligent.

Afin d'éviter ce type de situation, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures pour protéger la santé de ses employés. Il est également recommandé aux employeurs d'adopter des mesures simples mais efficaces, internes à l'entreprise telles que :

- Hygiène des mains et hygiène personnelle : les entreprises peuvent émettre des directives et fournir du désinfectant aux collaborateurs.
- Eloignement social : l'employeur peut prendre des mesures d'éloignement social en imposant aux collaborateurs de rester à la maison en cas de symptômes grippaux, de ne pas donner de poignées de main, de maintenir une distance d'au moins un mètre entre deux personnes, d'éviter les rassemblements.
- Mise en place de mesures de protection physique : masques d'hygiène, gants, lunettes de protection, etc. fournis gratuitement par l'employeur

#### **5. Un employeur peut-il contraindre un employé non contaminé à faire du télétravail ?**

Oui, pour autant qu'il y ait une suspicion de contamination et que le travail puisse être organisé à distance. Les heures effectuées à ce titre par l'employé seront payées et les dépenses en découlant devront être prises en charge par l'employeur. Dans le cas où le télétravail n'est pas possible mais que l'employeur demande à l'employé de rester chez lui pour une question préventive, le salaire reste dû et les heures n'auront pas à être compensées par l'employé concerné par cette mesure de prévention.

#### **6. Qu'advient-il du salaire du travailleur en cas de mise en quarantaine externe à l'entreprise ?**

L'employeur a l'obligation de verser le salaire à l'employé si ce dernier est empêché de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne, telles qu'une maladie ou un accident ou en raison de l'accomplissement d'une obligation légale (article 324a CO). En cas de contamination, l'employeur doit indemniser son employé. Il peut exiger un certificat médical.

Du côté du travailleur, celui-ci est tenu à ses obligations de diligence et de fidélité (article 321a CO) et de collaborer à la protection de la santé de ses collègues (art. 6 LTr). Ainsi, l'employé qui n'est pas

malade, mais qui se trouve en quarantaine, n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail dans les conditions habituelles. Il est vivement conseillé aux employés et employeurs concernés d'examiner les possibilités de télétravail. Dans la négative, l'employeur pourra renoncer au paiement du salaire pour la période concernée.

## **7. L'employeur peut-il contraindre ses employés à prendre ou à annuler leurs vacances durant l'épidémie ?**

Non. Bien que l'employeur soit compétent pour fixer la date des vacances, celle-ci doit être déterminée en accord avec les travailleurs concernés et prévue suffisamment à l'avance pour que les travailleurs concernés puissent planifier leur temps de repos. De la même manière, un employeur ne peut en principe annuler unilatéralement les vacances de ses employés. Toutefois, en cas d'urgence, une telle mesure est envisageable pour autant que l'employeur prenne en charge tous les frais d'annulation en faveur de ses employés.

## **8. La garderie ou l'école de mes enfants a dû fermer. Comment faire ?**

Les parents ont l'obligation légale de s'occuper de leurs enfants (article 276 du Code civil). Si le travailleur est ainsi empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, l'employeur doit continuer à lui verser son salaire pendant une période limitée, conformément à l'art. 324a CO. Les parents doivent toutefois faire tout leur possible pour éviter de longues absences et trouver des solutions de garde rapidement.

## **9. Demande de réduction de l'horaire de travail pour les entreprises**

Les indemnités en cas de RHT peuvent être versées lorsque l'entreprise fait face à une perte de travail due à des circonstances extraordinaires. Elle permettra à l'entreprise de compenser la diminution temporaire du travail afin de maintenir les emplois. Pour que la perte de travail soit prise en considération, il faut notamment qu'elle soit due à des facteurs d'ordre économiques et est inévitable ; qu'elle soit vraisemblablement temporaire ; qu'elle soit d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs.

L'économie suisse est concernée par cette situation. Il faut donc s'attendre à ce que les employeurs concernés déposent des préavis de réduction de l'horaire de travail. Le service cantonal de l'industrie, du commerce et du travail a annoncé la création d'une page dédiée sur son site internet pour donner aux entreprises toutes les informations actualisées. Il ouvrira également une adresse mail pour recevoir des questions des employeurs. Dans l'intervalle, les informations se trouvent sur <https://www.vs.ch/web/sict/rht>.

## **10. Que se passe-t-il si un employé ne peut plus se rendre au travail en raison d'une interdiction des transports publics ?**

En cas d'empêchement de travailler en raison d'une perturbation des transports publics, l'employeur n'est pas tenu de payer le salarié. En revanche, l'employeur peut demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour son travailleur car la perte de travail est consécutive à une mesure ordonnée par les autorités.