

## Conséquences de l'épidémie de coronavirus sur les contrats de travail

L'épidémie de coronavirus hautement contagieuse est définitivement arrivée en Suisse et va certainement préoccuper la population locale encore longtemps. Tant la maladie elle-même que les mesures privées ou officielles visant à contenir la propagation représentent des défis juridiques et économiques majeurs pour les individus et les entreprises. Ci-après, nous répondons aux questions les plus urgentes en rapport avec le coronavirus.

### I. Impossibilité d'exécution

L'épidémie de coronavirus peut, à plusieurs égards, rendre impossible la prestation de services dans le cadre d'un contrat existant. On pensera en premier lieu à des ordonnances administratives qui, par exemple, interdisent l'organisation de manifestations rassemblant un grand nombre de personnes. Dans la distribution de produits, l'impossibilité peut aussi résulter de l'explosion de la demande pour les produits désinfectants. Si l'impossibilité d'exécution est due à un événement imprévisible et inhabituel, on parle de force majeure. Bien qu'une approche au cas par cas soit indispensable, l'épidémie de coronavirus répondra probablement dans la plupart des cas aux exigences d'un cas de force majeure.

Certains contrats contiennent des clauses dites de force majeure, qui libèrent le débiteur touché par l'événement extraordinaire de son obligation de paiement et qui rendent impossibles ou difficiles les demandes de dédommagement pour les créanciers. Dans la plupart des cas, cependant, ces clauses ne figurent pas dans le contrat, de sorte que les règles générales du Code des obligations (CO) s'appliquent. Selon l'art. 119 al. 1 CO, le débiteur est libéré de l'obligation d'exécuter une prestation devenue impossible, pour autant qu'il ne soit pas responsable de cette impossibilité. Cette disposition de la loi devrait permettre aux débiteurs dans la grande majorité des cas d'une impossibilité due au coronavirus de ne pas avoir à accomplir leur prestation. Si quelqu'un a réservé un vol qui est annulé en raison de l'épidémie, il s'agit d'un cas de force majeure. Le client devra quand même payer le billet d'avion si la compagnie aérienne ne renonce pas au paiement en signe de bonne volonté ou s'il a souscrit une assurance-annulation.

Dans la doctrine et la jurisprudence, on reconnaît le principe de la *clausula rebus sic stantibus* selon lequel une adaptation du contrat aux circonstances actuelles est possible si les circonstances ont changé de manière significative après la conclusion du contrat. Pour cela, il faut que les circonstances aient tellement changé après la conclusion du contrat qu'il y ait désormais une disproportion flagrante entre l'exécution et la contrepartie. En outre, le changement ultérieur des conditions doit avoir été ni prévisible ni évitable, ce qui est probablement le cas pour le coronavirus. La conséquence juridique dépend des circonstances et peut aller d'une modification des conditions contractuelles au droit d'une partie de résilier le contrat. Si les parties ne parviennent pas à un accord à cet égard, le tribunal devra procéder à une modification du contrat.

### Droit du travail

C'est probablement dans le domaine du droit du travail qu'il y a actuellement le plus d'incertitudes quant à la gestion de l'épidémie de coronavirus. Les remarques suivantes visent à apporter une première clarification des questions principales.

## **II. Devoir de diligence de l'employeur**

Le devoir de diligence de l'employeur stipulé dans l'article 328 du Code des obligations exige que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du travailleur. Dans le cas d'une épidémie hautement contagieuse comme celle du coronavirus, il faut partir du principe que l'employeur doit prendre des mesures concrètes dans le cadre de son droit de donner des instructions afin de maintenir le risque d'infection dans l'entreprise aussi faible que possible. Il est certainement nécessaire de veiller à ce que les règles d'hygiène édictées par l'Office fédéral de la santé publique soient respectées. Si la propagation du virus continue, il peut également être nécessaire d'ordonner le travail à domicile pour les employés dont l'activité professionnelle le permet. Si un employé est soupçonné d'être infecté ou s'il revient d'un voyage dans une zone à risque, l'employeur peut ordonner la suspension temporaire de l'exécution du travail sur le lieu de travail ou une quarantaine privée et peut exiger que l'employé subisse un examen médical. En outre, l'employeur peut ordonner que tous les voyages d'affaires soient supprimés et que les voyages privés soient signalés à l'employé. Dans le cas d'une suspicion d'infection, il faut bien entendu chercher à coopérer avec les autorités de la santé responsables.

## **III. Obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire**

Le coronavirus peut produire des situations où les employés ne fournissent aucune prestation de travail. Dans le droit du travail, le principe "*pas de travail, pas de salaire*" s'applique, mais le droit au salaire de l'employé peut subsister en fonction du motif de la perte de travail.

### **1. En cas de maladie**

Si un employé est infecté par le coronavirus ou présente des symptômes typiques, il doit s'abstenir de travailler et, compte tenu de son devoir de loyauté, en informer immédiatement son employeur. Vu qu'il s'agit d'un empêchement pour cause de maladie sans faute de sa part, l'employé a droit au maintien du salaire pendant une période limitée conformément à l'art. 324a CO. C'est notamment le cas si l'employé est malade du coronavirus. Dans ce cas, l'employeur est en principe tenu de continuer à verser le salaire en raison de la maladie de l'employé.

### **2. Renoncement à la prestation de travail de personnes suspectées d'infection ou revenant de zones à haut risque**

Dans le cas d'infections par le virus sur le lieu de travail lui-même, les mesures à prendre dépendent de la situation spécifique. L'employeur doit, en raison de son devoir de diligence, au moins exempter du travail les employés qui ont été en contact direct avec la personne infectée et ordonner leur mise en quarantaine. Dans ces cas-là, l'obligation de continuer à verser les salaires reste en vigueur.

Il se peut aussi que des employés soient incapables d'effectuer leur travail parce qu'ils présentent des symptômes d'infection par le coronavirus ou parce qu'ils reviennent de zones à haut risque. Dans ce cas, l'employeur doit renoncer à la prestation de travail pour des raisons de protection des autres employés. Cela représente une dite demeure de l'employeur conformément à l'art 324 CO et dans ces cas-là l'employeur est tenu de continuer à verser le salaire.

Si une personne vivant dans le même ménage que l'employé tombe malade du coronavirus et qu'une autorité ordonne la mise en quarantaine de l'employé et de ses proches, l'employé a droit au maintien du paiement de son salaire, car il s'agit d'un empêchement de travailler subjectif sans faute de sa part.

#### **IV. Aucune obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire**

##### **1. Suspension du travail par peur d'une contagion**

Les employés ne peuvent pas s'absenter du travail par simple peur de contagion sans que les autorités ou l'employeur l'aient ordonné. Cela constituerait un refus de travail infondé qui invaliderait le droit au maintien du salaire de l'employé. L'employé court le risque de faire l'objet de mesures disciplinaires ou de droit du travail qui peuvent dans certains cas aller jusqu'au licenciement sans préavis. Mais si l'employé refuse d'effectuer son travail parce que l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour éviter les contagions, violant ainsi son devoir de diligence, le droit de l'employé au maintien du salaire subsiste.

##### **2. Impossibilité de se présenter sur le lieu de travail ou restrictions importantes à la circulation**

Si les autorités limitent les transports publics ou mettent en quarantaine tout le quartier où l'employé habite, et que la liberté de circulation est restreinte de telle sorte que l'employé ne puisse plus se rendre sur son lieu de travail, cela est considéré comme un empêchement de travailler sans faute de sa part. Dans ce cas, l'employé n'est pas tenu d'effectuer son travail, mais il n'a pas non plus droit à un salaire, car l'empêchement de travailler ne relève pas de la sphère de risque de l'employeur. Dans ce cas, il est éventuellement possible d'ordonner le travail à domicile.

Si le trajet entre le domicile et le lieu de travail est prolongé en raison de mesures officielles, l'employé ne peut pas faire valoir la prolongation du trajet comme temps de travail, car cela relève de sa sphère de risque et non de celle de l'employeur.

##### **3. Voyages à destination et en provenance de zones à risque**

Si un employé ne peut pas rentrer des vacances à temps, par exemple en raison d'annulations de vol ou d'autres mesures imposées par des autorités étrangères, cela relève de sa sphère de risque et ne donne pas droit au maintien du paiement de salaire. Les mesures de confinement dans les hôtels ou sur les bateaux de croisière en sont des exemples.

Il n'y a pas non plus, à notre avis, d'obligation de continuer à verser le salaire si un employé se rend délibérément dans une zone à risque en voyageant dans un tel pays sans raison valable après avoir pris conscience du risque considérable d'infection. Étant lui-même responsable de l'exposition au risque d'infection, il devra assumer la perte de salaire, si l'employeur ordonne une quarantaine privée et qu'il ne peut, de ce fait, pas travailler.

#### **V. Fermeture d'une entreprise**

Si l'employeur ferme son entreprise sans ordre des autorités, il doit également continuer à verser les salaires des employés en raison du risque commercial qui lui est imputable. Par contre, si la fermeture de l'entreprise est ordonnée par les autorités, cela ne peut plus être attribué à la sphère de risque de l'employeur. Ce cas n'étant pas non plus réglé par le droit du travail, les dispositions sur la demeure de l'employeur, conformément à l'art. 119 CO, expliquées ci-dessus, s'appliquent par défaut, ainsi, l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire est également suspendue (il existe une impossibilité objective).

## **VI. Possibilité de réduire l'horaire de travail**

Par réduction de l'horaire de travail (chômage partiel), on entend la réduction ou l'arrêt complet temporaire de l'activité dans une entreprise sans que les contrats de travail correspondants ne soient résiliés. Conformément à l'article 32, paragraphe 3, de la loi sur l'assurance chômage, les arrêts de travail sont également couverts par les dispositions relatives à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'ils sont dus à des mesures officielles ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, s'ils ne peuvent être évités par d'autres mesures et si aucun tiers ne peut être tenu responsable du préjudice. En cas de fermeture d'une entreprise en raison de l'épidémie de coronavirus, soit sur ordre des autorités, soit sur la base du devoir de diligence de l'employeur, un tel cas de rigueur peut être présumé. Par conséquent, l'entreprise peut demander auprès de la caisse d'assurance chômage une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'élevant à 80% du salaire des employés. En raison de la propagation de l'épidémie en Suisse, certains offices cantonaux de l'emploi ont déjà reçu des demandes d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, jusqu'à présent, principalement de la part d'entreprises du secteur de l'industrie hôtelière et événementielle.

Nous restons à votre disposition pour toutes questions en rapport avec les conséquences juridiques de l'épidémie de coronavirus.

© REBER Rechtsanwälte  
Utoquai 43  
8008 Zürich

julia.gschwend@reberlaw.ch  
roberto.hayer@reberlaw.ch