

Questions juridiques - droit du travail

En vertu du **devoir de diligence** (CO 328, al. 2), l'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour protéger la santé des employés. Dans le cadre de son **droit de donner des instructions** (CO 321d), l'employeur peut ordonner le télétravail ou le travail à domicile. Dans ce cas, les employés doivent suivre ses instructions. La compensation des heures supplémentaires ou la prise de vacances peut également être ordonnée (CO 359c), l'employeur devant alors tenir compte des intérêts du salarié lors de la prise de vacances obligatoires. Dans ces cas, le salaire est intégralement dû (CO324al. 1). Pour la compensation des heures supplémentaires, le consentement de l'employé est requis. Les horaires de travail applicables sont ceux prévus par la loi. L'employeur peut aussi, en principe, refuser le départ en vacances, puisqu'il lui incombe de déterminer le moment des vacances. L'employé doit être entendu et ses vœux doivent être pris en considération. Toutefois, le report de vacances déjà convenues ne peut être fondé que sur des motifs sérieux. Toute contrainte visant à la prise d'un congé non payé est nulle. Des vacances d'entreprise sont également envisageables, mais elles doivent être annoncées à l'avance.

Protection des personnes particulièrement vulnérables parmi les employés: L'employeur a le devoir de permettre aux personnes particulièrement vulnérables de travailler à domicile, si nécessaire en leur fournissant un travail de remplacement adéquat. Si la présence sur le lieu de travail est indispensable, l'employeur doit protéger la personne concernée en adaptant les procédures ou le poste de travail. La personne vulnérable peut refuser une tâche si elle estime que les risques pour sa santé sont trop élevés. S'il ne lui est pas possible de travailler à la maison ou dans l'entreprise, l'employeur doit lui accorder un congé tout en continuant à lui verser son salaire. L'employeur peut exiger un certificat médical précisant pourquoi un employé appartient à un groupe de personnes particulièrement vulnérables.

Obligation de continuer à payer les salaires: Si un employé tombe malade, l'entreprise est tenue de continuer à lui verser son salaire (CO 324 al. 1). Si l'entreprise dispose d'une **assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie** (ACIJ), celle-ci prend effet après le délai d'attente convenu contractuellement (généralement 30, 60 ou 90 jours). Si l'employeur ne dispose pas d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, la durée du maintien du paiement du salaire est basée sur les barèmes existants (barème de Berne, Bâle, Zurich). Si l'employeur renonce à la prestation de travail de l'employé, le salaire convenu doit continuer à être versé. En l'absence de maladie, une **quarantaine** ordonnée ne peut pas être prise en charge par l'ACIJ. Il en va de même si l'autorité compétente ordonne une mesure de quarantaine à l'encontre d'un employé conformément à l'art. 35al. 1 lit. a LEp. Si l'employé veut s'absenter de son propre chef, il n'a pas droit à un salaire pour cette absence.

Les salaires sont également dus (**pour une durée limitée, CO 324a**) dans les cas suivants:

L'employé est testé positif au COVID-19, ou il est malade et a un certificat médical, et doit se placer pendant (au moins) 10 jours en **isolement**.

L'employé tombe malade pendant ses vacances et n'est de ce fait pas en état de voyager.

L'activité doit être interrompue en raison de retards de livraisons de la part des fournisseurs.

L'employé s'occupe à domicile d'un enfant atteint de coronavirus (art. 36 LTr).

L'employeur renvoie l'employé chez lui ou ferme l'entreprise par mesure de précaution.

L'employeur refuse de prendre des mesures de protection et d'appliquer les règles d'hygiène.

Les écoles et les jardins d'enfants sont fermés par décision des autorités. L'employé doit s'occuper de ses enfants (CC 276).

L'entreprise est fermée par décision des autorités. L'employé peut toutefois être tenu de rattraper les heures de travail «manquées» sur la base de son devoir de loyauté.

Le salaire n'est pas dû dans les cas suivants:

L'employé ne peut pas rentrer de vacances parce que l'autorité responsable du lieu de vacances n'autorise pas le départ ou ferme la frontière (force majeure).

L'employé est une personne anxieuse et refuse de travailler par précaution, car il pourrait être infecté (refus de travailler).

L'employé ne peut pas se rendre au travail parce que les transports publics sont réduits ou interrompus (aucun recours possible à d'autres moyens de transport). Toutefois, si le travail peut être effectué à domicile (télétravail), le salaire est dû.

L'employé n'envoie pas son enfant à la crèche par crainte, mais le garde à la maison et doit donc s'abstenir de travailler.

Le lieu (complet) de résidence de l'employé est placé en quarantaine.

Réduction de l'horaire de travail: Le chômage partiel signifie la réduction temporaire des heures de travail contractuelles ordonnée par l'employeur, tout en maintenant la relation contractuelle en vertu du droit du travail.

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) fournit une compensation appropriée pour la perte de travail prise en compte. Cette indemnité vise à prévenir le chômage et à préserver les emplois. Pour le traitement des demandes de RHT, il faut s'adresser au canton compétent. Le SECO a chargé les cantons d'examiner les demandes de réduction de l'horaire de travail en rapport avec le Covid-19. En cas de fermeture de l'établissement ou d'interdiction d'accès à certains bâtiments ou zones par l'autorité compétente, il convient d'examiner si une indemnité pour réduction de l'horaire de travail peut être demandée. La réduction de l'horaire de travail doit être réservée en priorité aux entreprises qui, en raison de la nature de leurs activités, ne sont pas en mesure d'ordonner du télétravail.

Les **cas suivants** doivent être également **pris en considération**:

Les employés ne peuvent pas respecter leurs horaires de travail, car les restrictions de transport compliquent l'accès à leur lieu de travail.

Les matières premières/carburants nécessaires manquent en raison d'interdictions d'importation/exportation.

Difficultés de livraison des matières premières et des fournitures.

Interaction de différents facteurs provoqués par la pandémie et entraînant la cessation des activités de l'entreprise.

Réduction du temps de travail sur ordre des autorités.

Allocation pour perte de gain en cas de quarantaine liée au coronavirus:

Dans le cas d'une **quarantaine ordonnée par les autorités ou un médecin**, l'employeur peut - s'il doit continuer à verser le salaire à l'employé concerné - demander une allocation pour perte de gain COVID-19.

Un formulaire de demande et des informations complémentaires sont disponibles sur <https://www.ahv-gf.ch/fr/coronavirus/apg-quarantaine/>

Allocation pour perte de gain pour les parents:

Ont droit à une allocation pour perte de gain, les parents qui doivent interrompre leur activité lucrative parce que la **garde de leurs enfants par des tiers n'est plus assurée**. Si l'employeur doit continuer à verser le salaire à l'employé, il peut demander une allocation pour perte de gain. **Le besoin de garde doit être dû à des mesures de lutte contre le coronavirus**, telles que la fermeture d'écoles, de crèches, de garderies ou le fait que la garde n'est plus possible, parce qu'elle était assurée par une personne placée en quarantaine sur ordre d'un médecin ou des autorités.

L'allocation ne peut être sollicitée que par **un seul** parent par jour, du fait qu'un seul parent peut assurer la garde des enfants. Les enfants devant être gardés doivent avoir **moins de 12 ans révolus**. Si l'un des parents n'a pas d'activité lucrative ou peut travailler depuis le domicile (télétravail), il n'y a pas de droit à l'allocation.

Les formulaires de demande et des informations complémentaires sont disponibles sur <https://www.ahv-gf.ch/fr/coronavirus/apg-parents/>