

Le coronavirus et les incidences sur les rapports de travail

Dans la mesure où le désormais célèbre coronavirus (officiellement le Covid-19) semble commencer à se propager d'humain à humain aussi en Europe, les lignes qui vont suivre ont pour but de faire un inventaire - qui ne saurait toutefois être exhaustif - des problèmes pouvant se poser aux entreprises et à leurs travailleurs.

I. La compétence d'ordonner des mesures individuelles à l'égard d'une personne

Les mesures prises par les autorités sanitaires. Les cantons, voire la Confédération, peuvent contraindre des personnes pouvant propager une maladie transmissible à être placées sous surveillance médicale lorsque cette mesure est nécessaire pour prévenir la propagation de la maladie, de même qu'à se prêter à des examens médicaux et à des prélèvements pour analyses ; le cas échéant, ces personnes peuvent être isolées ou être hospitalisées à cet effet dans un établissement approprié ou à leur domicile. Les cantons peuvent aussi interdire à ces personnes d'exercer, le cas échéant, certaines activités ou professions.

Les mesures prises par l'employeur. De manière générale, seules les autorités sont habilitées à décréter des mesures visant à prévenir la propagation d'une maladie transmissible. L'employeur ne peut pas, à lui seul, faire interdiction à un travailleur d'accomplir ses obligations professionnelles, sous peine de tomber en demeure et, en conséquence, de rester redevable du paiement du salaire. Ainsi, l'employeur ne peut pas refuser le travail à un travailleur rentrant de vacances d'un pays dans lequel il est suspecté d'avoir été en contact avec des personnes contagieuses, du moins tant que les autorités n'ont pas décrété de telles mesures.

La prise en charge des frais. Les frais occasionnés par ces mesures peuvent être mis à la charge du canton. A défaut, elles sont mises à la charge des personnes concernées, à moins qu'elles ne soient couvertes par un assureur. La loi prévoit d'ailleurs la possibilité, mais non l'obligation, pour les cantons de leur verser une indemnité si des travailleurs doivent interrompre ou cesser leur travail et subissent ainsi une perte de gain. Dans la mesure où ni le canton ni une assurance ne prendraient en charge la perte de gain engendrée par les mesures mises en place, et pour autant que les mesures décrétées ne concernent que tel travailleur pris isolément, l'empêchement de travailler de ce dernier doit être considéré comme inhérent à sa personnalité, même si l'employeur n'est absolument pour rien dans la mise en contact - fût-elle potentielle - du travailleur avec l'agent pathogène (par exemple si le travailleur était en vacances à l'étranger). Cela signifie que l'employeur est redevable du salaire. En revanche, il n'est pas redevable des frais occasionnés, car ceux-ci n'entrent à l'évidence pas, dans cette situation, dans les frais imposés par l'exécution du travail.

II La prise de mesures à l'égard d'un grand nombre de personnes

Les mesures touchant l'ensemble de la communauté. Il n'est pas inutile de répéter que les considérations émises ci-dessus ne valent que lorsque les mesures décrétées ne concernent que tel travailleur pris isolément. Les cantons ou la Confédération peuvent ordonner des mesures touchant l'ensemble de la communauté afin d'empêcher la propagation de maladies transmissibles. Si les autorités prennent des mesures visant un très grand nombre de personnes, l'empêchement de travailler n'est plus inhérent à la personne même du travailleur et la situation sur le plan de la prise en charge du salaire doit être examinée sous un angle différent. Elles peuvent en particulier interdire ou restreindre des réunions, interdire l'accès ou la sortie de certains bâtiments, fermer des écoles ou d'autres établissements publics, ainsi que des entreprises privées. Si la cause est externe à la personne du travailleur parce qu'elle touche par ailleurs un grand nombre de travailleurs (cause dite objective), l'employeur ne doit pas le salaire. La fermeture d'une entreprise - vraisemblablement même de plusieurs entreprises - décrétée pour empêcher la propagation d'une maladie transmissible entre en effet dans la catégorie des causes objectives pour lesquelles il n'y a pas de droit au salaire.

Le chômage partiel. D'une manière générale, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail n'est versée qu'à des travailleurs dont la perte de travail est due à des facteurs d'ordre économique. Néanmoins, la loi permet au Conseil fédéral de régler la prise en considération d'autres pertes de travail, notamment des pertes consécutives à des mesures prises par les autorités. Il est vraisemblable que l'indemnité serait versée dans des situations telles que décrites ci-dessus.

La fermeture des écoles ou des crèches. Si un travailleur n'est pas en soi empêché de travailler, mais qu'il est tenu de surveiller un enfant privé d'école dont il a la garde, l'employeur doit lui verser le salaire, car ce travailleur agit dans le cadre de son obligation légale d'entretien. Cette obligation ne dure que tant que l'on ne peut pas attendre de lui qu'il fasse autrement face à la situation par une organisation adéquate. En d'autres termes, il s'agit uniquement du temps raisonnablement nécessaire pour lui permettre de trouver une solution de garde. Il en va de même si le parent doit s'occuper de la garde de son enfant atteint par la maladie.

III Les questions pratiques

La situation du travailleur malade. Si le travailleur est lui-même atteint par une maladie transmissible et que celle-ci engendre une incapacité de travail totale ou partielle, il est évident que l'employeur lui devra son salaire comme pour toute autre maladie.

Les autres absences. Tant que les autorités n'ont pas pris de mesures particulières expresses empêchant un ou plusieurs travailleurs d'accomplir leurs obligations professionnelles, alors même que le risque de transmission d'homme à homme d'une maladie est possible, probable, connu, médiatisé, etc., le travailleur reste tenu d'offrir ses services, sous peine que l'employeur considère cette absence comme fautive et refuse de payer le salaire.

La peur de la maladie. La simple peur de contracter une maladie transmissible sur le lieu de travail n'est pas suffisante pour justifier le paiement du salaire. De son côté, l'employeur ne peut pas non plus faire interdiction à ses travailleurs de se présenter au travail, sous peine de tomber en demeure et de devoir tout de même payer le salaire, à moins, dans quelques situations tout à fait particulières, que cette interdiction soit dictée par les obligations qui incombent à l'employeur de protéger la santé et la vie des travailleurs qu'il occupe (voir ci-dessus).

Les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé des travailleurs.

Même à défaut de mesures expresses décrétées par les autorités fédérales ou cantonales, l'employeur, pour protéger la santé des travailleurs, 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. Il est vivement conseillé à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables que l'on peut exiger de lui et de prêter le cas échéant une attention particulière à des recommandations émises par les associations professionnelles. Ainsi, selon les cas, il peut être utile de fournir des gants de protection ou du désinfectant pour les mains.

Les obligations du travailleur. Le travailleur est à la fois tenu de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé et de suivre les directives de l'employeur en matière d'hygiène. Il a l'obligation d'utiliser les équipements individuels de protection et de s'abstenir de compromettre l'usage des moyens de protection. En cas de non-respect, l'employeur peut valablement lui interdire d'accomplir son travail et lui refuser le salaire correspondant. Le licenciement peut aussi être envisagé.

La vaccination. Il ne semble pas qu'il existe pour l'heure un vaccin pour se prémunir du coronavirus. Cela dit, s'il devait y en avoir un fiable, le travailleur ne saurait en principe être contraint par l'employeur de se faire vacciner, car une telle obligation constituerait assurément une atteinte à la personnalité. L'employeur tomberait en demeure s'il refusait le travail du récalcitrant pour le seul motif qu'il a refusé le vaccin. La réponse doit toutefois être nuancée pour ce qui est de l'exercice de certaines professions réglementées, en particulier pour les travailleurs employés dans des établissements sanitaires. Il en va de même si les autorités imposent une vaccination généralisée.

La décision de l'employeur de fermer l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit payer le salaire aux travailleurs, sous peine de tomber en demeure, car il agit de son propre chef et non sur ordre des autorités.

L'interdiction faite par l'employeur au travailleur de se présenter au travail. Ce cas de figure peut se présenter par exemple lorsqu'un travailleur a séjourné dans un Etat fortement touché par le virus. L'employeur doit verser le salaire pour les mêmes raisons que celles décrites à l'alinéa précédent.

Le refus du travailleur de se rendre au travail. En l'absence de mesures prises par les autorités, le travailleur reste tenu d'offrir ses services. L'employeur est légitimé à considérer cette absence comme fautive et à refuser le paiement du salaire.

L'exigence d'heures supplémentaires. Le travailleur pourra être tenu d'effectuer des heures supplémentaires, à la demande expresse de l'employeur, du moins dans la mesure où il peut raisonnablement s'en charger et que les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

La prise forcée de vacances. Même en cas de pandémie, l'employeur ne peut pas exiger des travailleurs qu'ils prennent leurs vacances à court terme. En revanche, l'employeur pourra, afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, exiger des travailleurs qu'ils renoncent à prendre leurs vacances pourtant accordées ou qu'ils interrompent celles-ci. L'employeur devra dans ce cas prendre à sa charge d'éventuels frais d'annulation ou de retour prématuré.

L'instauration du travail à domicile. En cas de pandémie, l'employeur est légitimé à exiger des travailleurs, dans la mesure du possible (tâches de bureau, par exemple), qu'ils effectuent de manière temporaire tout ou partie de leur activité à domicile. Les frais en découlant devront être pris en charge par l'employeur.

L'interdiction faite par l'employeur de voyager à titre privé. Tant que les autorités ne recommandent pas expressément de ne pas se rendre dans tel pays ou dans telle région, l'employeur ne peut pas interdire à ses travailleurs de se déplacer à l'étranger. Si le travailleur donne suite à l'injonction de l'employeur, ce dernier devrait alors prendre à sa charge les éventuels frais d'annulation.

Les voyages professionnels. S'il s'agit d'un voyage dans un pays où il n'est pas conseillé de se rendre par les autorités, le travailleur pourra en principe refuser de s'y rendre. Mais tel n'est pas le cas si le pays de destination ne présente pas de danger particulier. Quoi qu'il en soit, si, au cours d'un voyage professionnel, le travailleur est confiné à l'étranger ou lors de son retour en Suisse, l'employeur lui devra son salaire.

Des renseignements complémentaires. Le Secrétariat d'Etat à l'économie met à disposition un document intitulé «Pandémie et entreprises», qui peut être téléchargé en format pdf en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.bag.admin.ch/dam/bag/fr/dokumente/mt/k-und-i/pandemievorbereitung/faq-pandemie-betriebe.pdf.download.pdf/faq-pandemie-et-entreprises.pdf>

Centre Patronal



Jean-Marc Beyeler
Chef du Service juridique