

Questions et réponses sur le coronavirus du point de vue du droit du travail

Le présent document est destiné à aider les membres d'Employeurs Banques à évaluer correctement les questions relevant du droit du travail liées à la propagation du coronavirus.

Il ne s'agit pas de recommandations de mesures à prendre, mais plutôt de réponses sommaires aux questions les plus courantes. Les explications sont délibérément simples et pragmatiques, et s'entendent comme une aide à l'orientation. Elles ne remplacent pas un examen juridique approfondi le cas échéant.

Les réponses reflètent l'évaluation de certaines situations du point de vue du droit du travail. Les employeurs sont bien entendu libres d'élaborer des solutions différentes, voire «plus généreuses».

Les institutions membres d'Employeurs Banques peuvent s'adresser aux organismes suivants pour toutes questions relevant du droit du travail:

- *Hotline téléphonique sur le droit du travail du Centre Patronal (gratuite pour les membres d'Employeurs Banques) 058 796 99 08*

- *Conseil d'Employeurs Banques dans le domaine du droit du travail: 061 295 92 95*

1. Les employés craignent la contagion sur le lieu de travail. Peuvent-ils rester chez eux?

- Non. En l'absence d'ordre officiel et si l'absence est uniquement fondée sur une appréhension personnelle, il s'agit d'un refus de travailler injustifié.
- En pareil cas, les employés n'ont pas droit au maintien de leur salaire et risquent – puisqu'il s'agit d'un refus de travailler – des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis; ils peuvent même être tenus de verser des dommages-intérêts.
- Attention: si les employés restent à la maison sur la base d'une crainte fondée, par exemple parce que l'employeur ne prend pas les mesures appropriées pour protéger le personnel, le refus de travailler peut être justifié. Dans ce cas, il y a obligation de verser le salaire.

2. Que faire en cas de simples symptômes de la grippe? Les employés sont-ils autorisés à rester chez eux par précaution, même s'ils ne sont pas encore dans l'incapacité de travailler?

- En principe, les employés ne peuvent rester chez eux que s'ils sont en incapacité de travail pour cause de maladie. Dans ce cas, il y a obligation de maintenir le versement du salaire.
- Dans certaines circonstances, il peut toutefois être judicieux et dans l'intérêt de l'entreprise que les employés présentant les premiers symptômes de grippe restent à l'écart de l'entreprise jusqu'à ce qu'un examen médical ait eu lieu. En pareil cas, il est recommandé que l'employeur et l'employé se mettent d'accord.
- Dans le cadre de leurs obligations, les employeurs peuvent également ordonner à leurs employés présentant les premiers signes de grippe de rester chez eux – avec maintien de leur salaire.

3. Le trajet des employés vers le lieu de travail est plus long parce que des mesures officielles empêchent le trajet habituel. Peuvent-ils faire compter le temps de déplacement supplémentaire comme temps de travail?

- Sauf accord contractuel contraire, les déplacements entre le domicile et le lieu de travail habituel ne sont pas compris dans le temps de travail.
- Les risques liés à ces déplacements sont donc assumés par les employés, et ceux-ci ne peuvent pas faire valoir le temps de trajet supplémentaire comme temps de travail.

4. Les employés n'ont pas la possibilité de se rendre sur leur lieu de travail parce que tous les moyens de transport ont été arrêtés par décret des autorités, ou parce qu'il est interdit de sortir. Ont-ils droit au maintien du versement de leur salaire?

- Non. S'il s'agit bien d'un empêchement de travailler sans faute, la situation ne relève toutefois pas des risques assumés par l'employeur.
- En pareil cas, il devient impossible d'exécuter le contrat de travail, ce qui libère les employés de l'obligation de travailler, mais réciproquement, libère l'employeur de l'obligation de verser le salaire.
- Nous recommandons de recourir au travail à domicile partiel ou total pour l'exécution de la prestation professionnelle, et donc pour assurer le droit au salaire.

5. Afin de prévenir la contagion, l'employeur exige de ses employés qu'ils évitent d'utiliser les transports en commun pour se rendre au travail. Ont-ils droit à une indemnisation des frais supplémentaires (indemnisation des frais de voiture, de parking, etc.)?

- Etant donné qu'il s'agit d'une mesure prescrite par l'employeur dans son propre intérêt, celui-ci est tenu de rembourser aux employés les frais supplémentaires qui en découlent.

6. L'employeur est-il habilité à imposer des dispositions relatives au comportement des employés pendant leur temps libre (par exemple, interdiction d'assister aux matchs de football)?

- Non. En principe, l'employeur ne peut imposer aux employés aucune prescription relative à leur temps libre ou à leur vie privée.

7. Un ou une employé-e ne se conforme pas à une recommandation officielle et se rend, par exemple, dans une zone de confinement ou à un rassemblement de masse. L'employeur peut-il lui interdire l'accès à l'entreprise?

- Oui. La personne se mettant fautivement en situation de risque, elle peut être exclue de l'entreprise.
- Elle n'a aucun droit au maintien du salaire.

8. Un ou une employé-e est en vacances dans un lieu qui a été déclaré zone à risque. L'employeur peut-il exiger qu'il/elle reste en «quarantaine» pendant deux semaines après son retour?

- Oui. Afin de protéger les autres employés, l'employeur est même tenu d'imposer une «quarantaine» aux employés qui reviennent de telles zones à risque. Il peut demander à ce qu'il ou elle soit soumis-e à un examen médical.
- Comme il s'agit d'une situation de type épidémique, l'empêchement de travailler ne relève

pas des risques à la charge de l'employeur. Les employés perdent le droit au maintien de leur salaire.

- Nous recommandons de recourir au travail à domicile partiel ou total pour l'exécution de la prestation professionnelle, et donc pour assurer le droit au salaire.

9. Un collaborateur ou une collaboratrice est en vacances dans un lieu qui a été déclaré zone à risque. Il ou elle ne peut pas quitter l'hôtel en raison de directives locales et ne peut pas revenir. A-t-il/elle droit au maintien du versement du salaire?

- Non. Il s'agit d'un empêchement objectif à l'accomplissement de la prestation qui ne relève pas des risques assumés par l'employeur.
- La personne n'a aucun droit au maintien du salaire.

10. Un employé réserve des vacances dans une zone à risque. L'employeur peut-il interdire le départ?

- Non. L'employeur ne peut pas interdire les vacances.
- Toutefois, il peut menacer la personne de la mettre en «quarantaine» à son retour et elle risque, compte tenu du fait que cette quarantaine lui est imputable, de perdre son droit au salaire pendant cette période.

11. Une personne est en voyage d'affaires dans une zone à risque. L'employeur peut-il exiger qu'il/elle reste en quarantaine pendant deux semaines après son retour?

- Oui. L'employeur est même tenu de minimiser le risque de contagion des autres employés.
- Comme la personne était en voyage d'affaires dans l'intérêt de l'employeur, elle a droit au maintien de son salaire pendant la période de «quarantaine».

12. L'entreprise veut minimiser le risque de contagion sur le lieu de travail et impose le travail à domicile pour certains ou tous les employés. Les employés sont-ils tenus de travailler à domicile et ont-ils droit au remboursement des dépenses liées à la mise en place de l'infrastructure nécessaire?

- Oui. En cas de pandémie, l'employeur peut imposer la modification temporaire du lieu de travail (bureau à domicile) pour cause de situation extraordinaire.
- L'employeur est tenu de fournir aux employés les instruments et équipements nécessaires à l'exécution du travail, ou de les indemniser s'ils les fournissent eux-mêmes.
- Il est recommandé (quelle que soit la pandémie) de régler contractuellement les droits et obligations liés au travail à domicile.

13. L'entreprise doit réorganiser ses processus de travail en raison des absences pour maladie. Est-elle autorisée à attribuer des tâches différentes aux employés?

- Oui. Si cela est nécessaire au maintien de l'exploitation, l'employeur peut attribuer aux employés un travail différent de celui convenu aux termes du contrat de travail.
- En pareil cas, dans le cadre de leur devoir de fidélité, les employés sont tenus d'accepter un travail autre que celui convenu contractuellement, pour autant que ledit travail soit raisonnable et qu'ils en soient capables.

14. En raison des maladies de leurs collègues, les employés «en bonne santé» sont confrontés à une charge de travail accrue. Peuvent-ils être obligés de faire des heures supplémentaires?

- Oui. En principe, l'employeur doit organiser l'entreprise de manière à ce que les suppléments habituels interviennent en cas d'absences pour maladie, et qu'aucune heure supplémentaire ne soit nécessaire.
- Toutefois, les salariés peuvent être contraints de faire des heures supplémentaires si les circonstances le justifient et s'ils en sont capables.
- Un cas de pandémie entraînant l'absence de nombreux employés est considéré comme justifiant l'imposition d'heures supplémentaires. La situation personnelle des salariés, à savoir leurs obligations familiales, doit cependant être prise en compte.

15. Si un vaccin est disponible: l'employeur peut-il obliger ses employés à se faire vacciner?

- Non. Il n'y a pas de vaccination obligatoire en Suisse.
- Il est donc peu probable qu'une vaccination obligatoire puisse être imposée, même en cas de pandémie.

16. Une entreprise individuelle ou des parties de celle-ci sont fermées sur ordre officiel. Les employés ont-ils droit au maintien de leur salaire?

- Oui, la fermeture relève du risque opérationnel et économique de l'entreprise. Les salariés ont donc droit au versement de leur salaire.
- Dans certaines circonstances, les salariés peuvent être tenus, dans le cadre de leur devoir de fidélité, de rattraper les heures de travail non effectuées.
- En pareil cas, les conditions d'indemnisation du chômage partiel peuvent être remplies.

17. L'employeur ferme volontairement l'entreprise ou une partie de celle-ci par crainte d'une pandémie. Les employés ont-ils droit au maintien de leur salaire?

- Oui. Dans ce cas, il s'agit d'une mesure volontaire de la part de l'entreprise, raison pour laquelle celle-ci reste tenue de verser le salaire.
- Toutefois, l'employeur peut imposer le travail à domicile (voir point 12 ci-dessus).

18. L'employeur impose des congés d'entreprise pour minimiser le risque de contagion sur le lieu de travail. En a-t-il le droit?

- Non. Même si l'employeur peut déterminer le moment des vacances, cela n'est en principe pas possible et cette mesure peut s'avérer disproportionnée en l'absence d'ordre officiel.
- Il convient d'évaluer la situation différemment si l'entreprise se trouve dans une situation économique difficile en raison de la pandémie, et qu'il est nécessaire d'imposer des congés d'entreprise pour assurer la survie de l'entreprise. De tels cas sont cependant peu probables dans le secteur bancaire, et les conditions d'indemnisation du chômage partiel sont par ailleurs susceptibles d'être remplies.

19. L'entreprise interdit les congés à tous les employés. Doit-elle indemniser les employés ayant déjà réservé des vacances?

- Oui. L'employeur détermine le moment des vacances, en tenant compte des besoins des employés.
- En cas de besoins opérationnels urgents et imprévus, l'employeur a le droit de modifier la planification des vacances et peut interdire les vacances.
- Dans le cas de vacances déjà réservées, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié pour le préjudice subi.

20. Un ou une employé-e ne veut pas envoyer ses enfants à l'école par crainte de contagion et souhaite s'occuper d'eux à domicile. La personne est-elle autorisée à s'absenter du travail pour cette raison?

- Non. Si aucun ordre officiel n'impose aux enfants de rester au domicile, il s'agit d'une absence injustifiée.
- La personne risque – après un avertissement et en cas de refus persistant de travailler – des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement sans préavis.

21. Des parents vivant dans le même ménage qu'un employé sont tombés malades. L'autorité compétente a ordonné l'isolement de toute la famille. La personne a-t-elle droit au maintien de son salaire?

- Oui. Il s'agit d'un empêchement de travail subjectif sans faute de sa part, donnant droit au maintien du salaire.
- Nous recommandons de recourir au travail à domicile partiel ou total pour l'exécution de la prestation professionnelle, et donc pour assurer le droit au salaire.

22. L'école des enfants d'un ou d'une employé-e a été fermée. Pour que les enfants ne soient pas seuls à la maison, la personne souhaite s'occuper d'eux elle-même. Est-elle autorisée à le faire et a-t-elle droit au maintien de son salaire?

- Oui. Si l'employé-e est légalement tenu-e de s'occuper des enfants, il ou elle a droit au maintien de son salaire.
- Toutefois, la personne est tenue d'organiser une autre forme de prise en charge afin de pouvoir à nouveau s'acquitter de ses obligations professionnelles.

Etat: 27 février 2020, le document sera complété le cas échéant.

Auteur: Dr. iur. Balz Stüchelberger