Centre Patronal

Coronavirus : conseils aux employeurs

La propagation du coronavirus constitue le principal sujet médiatique depuis plusieurs semaines. Les nouvelles nous parviennent presque à la minute et les conférences de presse des autorités se succèdent les unes aux autres. On peut comprendre qu'une certaine inquiétude s'installe dans la population.

Pour vous aider à ne pas vous perdre dans un flot d'informations, nous répondons ici à quelques questions pratiques parmi les plus importantes et les plus fréquentes. Ces réponses, rédigées de manière simple et résumée, sont conçues pour vous orienter. Elles ne remplacent pas l'analyse juridique détaillée de chaque cas particulier.

Les abonnés au Guide de l'Employeur qui ont besoin de renseignements en matière de droit du travail peuvent s'adresser gratuitement à la Hotline juridique du Centre Patronal: 058 796 33 00

1. Bon à savoir

Où puis-je me renseigner sur l'état actuel de la situation?	Le site internet de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) informe en permanence sur la situation – en Suisse et à l'étranger. L'OFSP a mis en place une Hotline.
En cas de pandémie, comment puis-je maintenir l'entreprise et protéger mes collaborateurs?	Consultez le Plan pandémie de l'OFSP: vous y trouverez la liste des mesures à prendre pour protéger les collaborateurs de toute contamination et assurer les fonctions-clés de l'entreprise.
Où puis-je trouver d'autres informations utiles pour moi, chef d'entreprise?	Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a publié une foire aux questions (FAQ) sur le thème «Pandémie et entreprises», regroupant les questions les plus importantes pour les employeurs et les travailleurs.

2. La rémunération des travailleurs

Comment dois-je payer les travailleurs qui peuvent toujours exercer leur activité?	Les travailleurs qui peuvent toujours exercer tout ou partie de leur activité professionnelle, que ce soit sur le lieu de travail habituel ou à domicile, continuent dans la mesure de cette activité à percevoir leur salaire normal.
Que faire si je ne peux plus ordonner autant d'heures qu'auparavant ou si les travailleurs ne peuvent plus exercer du tout leur activité?	Les employeurs peuvent déposer une demande de réduction de l'horaire de travail (RHT, appelée plus communément chômage partiel) auprès de l'autorité cantonale. Ceci vaut pour tous les travailleurs qui sont habituellement «éligibles» à percevoir des indemnités en matière de RHT. Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a décidé d'étendre le champ d'application de la RHT aux travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, aux travailleurs temporaires, aux apprentis et aux personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise, de même qu'aux conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise. Pour les dirigeants et leurs conjoints, le gain déterminant pris en compte est forfaitairement fixé à CHF 3'320.- par mois pour une activité à plein temps. Pour le surplus, le Centre Patronal publie sur son site internet un vade-mecum concernant la procédure de préavis en matière de RHT, constamment actualisé. Pour en savoir plus...

Comment payer les travailleurs qui doivent s'occuper de la garde de leurs enfants?	Les parents d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans révolus qui, en lien avec l'épidémie de coronavirus, doivent interrompre leur activité lucrative parce que la garde de leurs enfants par des tiers n'est plus assurée, peuvent prétendre à leur salaire à 100% durant les trois premiers jours et, par ordonnance du 20 mars 2020, dès le quatrième jour, à des allocations pour perte de gain, que l'employeur devra faire valoir auprès de sa caisse de compensation AVS. Les allocations ne sont pas versées durant les vacances scolaires. Les deux parents peuvent avoir droit à l'allocation si la garde des enfants par un tiers n'est plus assurée. Toutefois, ils ne peuvent faire valoir qu'une seule indemnité journalière par jour de travail. Pour en savoir plus...
Comment payer un travailleur qui est mis en quarantaine?	Pour les travailleurs qui, sur ordre médical, sont mis en quarantaine au sens l'art. 35 de la loi fédérale sur les épidémies, à savoir ceux qui sont présumés malades ou présumés infectés, l'ayant droit peut faire valoir, selon décision du Conseil fédéral du 20 mars 2020, des allocations pour perte de gain auprès de sa caisse de compensation AVS. Les allocations en question sont limitées à dix indemnités journalières au plus. Pour en savoir plus...
Comment payer les travailleurs contaminés par le coronavirus?	Les travailleurs atteints par le coronavirus et donc empêchés sans faute de travailler doivent percevoir leur salaire comme en cas de maladie.

Qu'en est-il des personnes vulnérables?

Le 16 mars 2020, le Conseil fédéral a pris la décision selon laquelle les employeurs de personnes vulnérables - à savoir les personnes de 65 ans et plus et les personnes qui souffrent notamment des pathologies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer - doivent leur permettre d'accomplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile et prendre à cette fin les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent. Le 20 mars 2020, il a néanmoins décidé que si, en raison de la nature du travail ou faute de mesures pratiques, les activités professionnelles ne peuvent être accomplies qu'au lieu de travail habituel, les employeurs sont alors tenus de prendre les mesures organisationnelles et techniques à même de garantir le respect des recommandations de la Confédération en matière d'hygiène et d'éloignement social. S'il n'est pas possible pour elles d'accomplir leurs obligations professionnelles dans le cadre ci-dessus, leurs employeurs leur accordent un congé avec maintien du paiement de leur salaire. Les travailleurs considérés font valoir leur vulnérabilité moyennant une déclaration personnelle, mais leurs employeurs peuvent exiger un certificat médical. En tant que représentants des employeurs, le Centre Patronal persiste à conseiller que tous les travailleurs considérés comme vulnérables restent à leur domicile, alors même que l'activité sur le lieu de travail demeurerait autorisée sous conditions.

Que faire si le travailleur ou l'employeur a peur de la maladie?	La simple peur pour un travailleur de contracter le coronavirus sur le lieu de travail n'est pas suffisante pour refuser d'exécuter la prestation de travail, si les mesures d'hygiène et d'éloignement social sont respectées. Si tel est le cas, le travailleur court le risque d'être licencié. 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. Il va de soi que les mesures d'hygiène et d'éloignement social doivent pouvoir être respectées. Pour en savoir plus...
Puis-je décider unilatéralement de fermer mon entreprise?	Dans cette hypothèse, l'employeur 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. Il court donc le risque de se voir refuser la RHT, du moins tant qu'il pourrait encore ordonner du travail.

3. Les autres obligations des parties au contrat de travail

Quelles sont les règles en matière de durée du travail et du repos?	La législation fédérale sur le travail reste applicable. Néanmoins, le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a décidé que, dans les services des hôpitaux confrontés à une augmentation massive du travail en raison du nombre de cas de maladies dues au coronavirus, les dispositions relatives au temps de travail et de repos sont suspendues aussi longtemps que la situation exceptionnelle l'exige. Les employeurs demeurent toutefois responsables de la protection de la santé de leurs travailleurs et doivent en particulier veiller à ce que ceux-ci bénéficient de suffisamment de temps de repos.

Puis-je exiger de mes travailleurs qu'ils effectuent des 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.
Qu'en est-il de 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 les interrompent. L'employeur devra dans ce cas prendre à sa charge d'éventuels frais d'annulation ou de retour prématuré.
Les vacances planifiées doivent-elles être annulées si le travailleur le demande?	Le but des vacances est de permettre au travailleur de prendre du repos. Compte tenu des différentes mesures prises par les autorités pour lutter contre la pandémie, il paraît difficile de considérer qu'un travailleur puisse réellement profiter de ses vacances. Dans ces conditions, l'employeur avisé permettra au travailleur qui le demande d'annuler les vacances planifiées ces prochaines semaines. Le travailleur devra alors bien entendu fournir sa prestation de travail.
Puis-je demander aux travailleurs de compenser leurs heures supplémentaires?	En principe, les travailleurs doivent donner leur accord sur le principe et le moment de la compensation de leurs supplémentaires sous la forme d'un congé compensatoire. Cependant, vu la situation particulière, les travailleurs doivent, sous l'angle de leur devoir de fidélité, contribuer à atténuer le dommage subi par leur employeur. Il est donc possible d'exiger la reprise d'heures supplémentaires, étant entendu que le salaire doit être payé à 100% durant la période. Il est à noter que le Conseil fédéral a décidé, le 20 mars 2020, de ne plus exiger la compensation des heures supplémentaires avant de pouvoir faire appel à la RHT.

Puis-je demander d'effectuer du travail à domicile?	En cas de pandémie, l'employeur est légitimé à exiger des travailleurs (il en est même exhorté par les autorités en cette période de coronavirus), dans la mesure du possible (tâches de bureau essentiellement), 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. Il est à noter qu'une période ponctuelle de travail à domicile, dans la situation actuelle et exceptionnelle, ne modifie pas l'assujettissement des travailleurs frontaliers concernés; ils restent soumis en Suisse.
Quelles sont les obligations des travailleurs en matière de protection de la santé et d'hygiène ?	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.

4. Réduction de l'horaire de travail (RHT)

En cas de fermeture d'entreprise ordonnée par les autorités ou dans d'autres circonstances non imputables à l'employeur, puis-je faire valoir la RHT en faveur de mes collaborateurs?	En principe, on ne peut faire valoir la RHT que lorsque la diminution du travail est liée à des raisons économiques. Dans des situations particulières (comme c'est le cas aujourd'hui avec le coronavirus), des diminutions de travail peuvent aussi être prises en considération lorsqu'elles sont liées à des décisions des autorités ou à d'autres circonstances non imputables à l'employeur. D'après le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), la RHT pour cause de coronavirus est possible. Le but est le maintien des emplois. Une simple référence au coronavirus n'est toutefois pas suffisante pour obtenir une indemnisation. La demande doit être motivée de manière adéquate. Nous avons publié sur notre site internet une fiche d'information spécifiquement consacrée à la RHT.