

Beaucoup de questions se posent en matière de droit du travail et des assurances sociales suite aux décisions prises par le Conseil fédéral en lien avec le **coronavirus**.

Voici un très bref résumé des questions essentielles en droit du travail :

1. Employée(e) atteint du coronavirus, donc malade

Règles habituelles du droit au salaire en cas d'incapacité non fautive de travailler de l'employée(e), à savoir le paiement du salaire pendant la durée de l'échelle de Berne ou paiement du salaire par l'assurance perte de gain maladie (système dérogatoire).

2. Employé(e) pas malade, mais au bénéfice d'un certificat médical exigeant qu'il-elle reste à la maison

Dans ce cas de figure, on peut aménager, si cela est possible le télétravail. Sinon, l'employé(e) sera considéré(e) comme malade, selon point 1.

3. L'employeur ne prend pas les mesures imposées par le Conseil fédéral

L'employé(e) peut refuser de travailler tout en se voyant encore verser le salaire par l'employeur.

4. L'employé(e) décide de son propre chef de ne pas venir travailler (sans être en possession d'un certificat médical)

Hormis le cas de figure exposé sous 3., l'employée ne peut pas décider unilatéralement de ne pas venir travailler. Il s'agit d'une absence fautive ne donnant pas lieu à salaire. L'employé(e) risque au demeurant de se faire licencier.

5. L'employeur décide de demander à ses employé(e)s de ne plus venir travailler ou décide de fermer l'entreprise

Dans ces cas de figure, l'employeur reste en demeure de verser le salaire aux employés (sauf si ce sont les directives de l'Etat qui l'empêche de garder son entreprise ouverte - voir chiffre suivant).

6. L'entreprise ou le commerce doit fermer suite à une décision des autorités. Patron(ne)s et employés ne peuvent ainsi plus travailler

La doctrine majoritaire, et nous la rejoignons, considère que la crise du coronavirus ne consiste pas en un cas de risque d'entreprise de l'employeur (comme un risque économique, de pénurie de matières premières par ex.) et donc que l'employeur ne doit plus le salaire aux employés dans le cas de figure d'une fermeture d'entreprise exigée par les mesures prises par les autorités. La situation liée à cette pandémie entre dans le cadre de l'art. 119 al. 1 CO et non pas dans celui du 324 CO.

Pour ce qui est des employé(e)s, ils peuvent à certaines conditions bénéficier de la RHT (réduction de l'horaire de travail, appelée parfois chômage partiel). L'accès aux RHT a été élargi aux apprentis, aux personnes en CDD, aux travailleurs sur appel et aux personnes qui occupent dans l'entreprise une position assimilable à celle d'un employeur. Pour cette dernière

catégorie, un montant forfaitaire de CHF 3'320.- est pris en compte comme gain déterminant pour un emploi à plein temps.

Les personnes exerçant une activité indépendante qui subissent une perte de gain due aux mesures prises par le gouvernement en vue de lutter contre le coronavirus seront indemnisées si elles ne bénéficient pas déjà d'une indemnité ou de prestations d'assurance. Une indemnisation est prévue dans les cas suivants :

- fermeture des écoles;
- quarantaine ordonnée par un médecin;
- fermeture d'un établissement géré de manière indépendante et ouvert au public.

Les indemnités correspondent à 80% du salaire et sont plafonnées à 196 francs par jour.

7. L'employeur demande aux employé(e)s de prendre leurs vacances ou de récupérer leurs heures

Les vacances ne peuvent pas être imposées unilatéralement à court terme (moins de 3 mois) par l'employeur. Toutefois, il peut y avoir entente (sans pressions toutefois) entre les parties pour que des vacances soient prises. Pour ce qui est de la compensation des heures, tout dépend de ce qui est prévu dans le contrat ou dans le règlement d'entreprise. La loi impose en rapports de droit privé l'accord du travailleur pour la reprise en temps des heures supplémentaires. Si cet accord est prévu, il faut encore que le travailleur soit d'accord de reprendre ces heures à très court terme ou que le règlement, le contrat, le prévoient. Là aussi, il peut y avoir entente entre les parties.

Droit RH, mars – avril – mai 2020