

Covid-19: Les droits des parents-employés, mode d'emploi

par [Rebecca Garcia](#) (journal Bilan du 13.3.2020)

Quels sont les droits et devoirs des employés avec les récents développement du Covid-19 ? Paul Michel, avocat spécialiste en droit du travail au sein de l'Etude Eversheds Sutherland, a répondu aux questions de *Bilan*.

- [#droit](#)
- [#emplois](#)
- [#coronavirus](#)



Paul Michel, spécialiste des droits du travail.

Crédits: DR

A quoi ont droit les parents qui avaient des enfants à l'école obligatoire ?

Selon la loi, si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part pour l'accomplissement d'une obligation légale (notamment l'obligation d'entretien des père et mère selon l'art. 276 CC) l'employeur doit lui verser le salaire en vertu de l'art. 324a CO, mais pour un temps limité. Les parents sont tenus d'éviter des absences prolongées en s'organisant différemment dès que possible. Le devoir de diligence et de fidélité commande en effet à l'employé de tout mettre en oeuvre pour trouver une telle solution dans les meilleurs délais.

Des conditions sont-elles prévues pour la garde d'enfants dans des situations aussi exceptionnelles ?

La garde d'enfants devra être organisée par les parents, dans la mesure de leurs moyens. Nous n'avons pas connaissances de mesures prises par les autorités pour la garde des enfants dans une telle situation. Le Conseil fédéral a appelé vendredi à une prise de mesure par les cantons. L'organisation de garde de petits enfants par les entreprises dans leurs locaux est toujours soumises aux conditions strictes (notamment d'hygiène) dans ce domaine.

Juridiquement, que va-t-il se passer en termes de salaires ? Les entreprises ont-elle le droit de mettre tout le monde au chômage technique ? Qu'est-ce qui est dû ?

Les salaires sont dus, pour une période limitée qui dépend du nombre d'années de service dans l'entreprise. A défaut d'une convention écrite, l'employeur doit appliquer l'échelle dite de Berne, qui prévoit le paiement du salaire à 100% comme suit :

- Pendant la 1^{re} année de service (après le temps d'essai) 3 semaines de paiement du salaire
- Pendant la 2^e année 1 mois
- Pendant la 3^e et la 4^e année 2 mois
- Dès la 5^e et jusqu'à la fin de la 9^e année 3 mois
- Dès la 10^e et jusqu'à la fin de la 14^e année 4 mois
- Dès la 15^e et jusqu'à la fin de la 19^e année 5 mois
- Dès la 20^e et jusqu'à la fin de la 24^e année 6 mois
- Dès la 25^e et jusqu'à la fin de la 29^e année 7 mois
- Dès la 30^e et jusqu'à la fin de la 34^e année 8 mois
- Dès la 35^e et jusqu'à la fin de la 39^e année 9 mois
- Dès la 40^e année 10 mois

Un licenciement durant la période de garde serait très probablement considéré comme étant abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. e CO. En effet, le parent assume une obligation légale en gardant ses enfants. Ainsi, si la fermeture des écoles se prolonge, un employé peut se trouver dans une situation où son salaire n'est plus dû, mais l'employeur n'a pas le droit de le licencier.

Le chômage partiel peut être envisagé, avec une mise en place dans un délai de dix jours en principe, ramené à trois jours dans la situation actuelle. La pratique des autorités cantonales n'est pas encore précisée dans ce domaine. Le SECO a appelé à une certaine souplesse et une ouverture envers les entreprises. Ces dernières doivent rapidement prendre contact avec l'autorité compétente dans leur canton, qui sera cependant rapidement surchargée. La demande étant relativement complexe, une aide d'expert est recommandée afin d'accélérer le processus.

La fermeture des écoles est prévue jusqu'à fin avril au moins. Au niveau des allocations, paiements des études ou autre: qu'est-ce que cela change ?

Nous n'avons pas d'informations particulières dans ce domaine. Nous serions surpris que cette situation donne lieu à une réduction ou une suppression des allocations, puisque la majorité des coûts (logement, nourriture, loisirs éventuels, etc.) restent encore à la charge des parents.

Que relevez-vous de surprenant ? Quelle est la conséquence la plus marquante pour les parents-employés ?

Cette situation démontre la forte dépendance économique des cantons limitrophes à la masse salariale étrangère et la nécessiter de prendre des mesures par région et non par canton. Il est malgré tout rassurant de savoir par exemple que les employés des HUG se sont souvent organisés à l'avance pour garder ou faire garder leurs enfants, de manière à continuer à fournir des services suffisants à l'hôpital. La plupart du temps, cette situation pousse aussi les employeurs à mettre en place du télétravail. Cette mesure n'est cependant pas sans risques (assurances, protection des données, etc.) et nous recommandons de prendre conseil à l'avance auprès de spécialistes.

Le manque à gagner est énorme. Il y a-t-il moyen de limiter la casse?

Pour le moment, mis à part le chômage partiel, les solutions ne sont pas unifiées au niveau suisse. Le canton de Genève a mis en place des possibilités de financement ou de cautionnement pour les entreprises, voir même de report fiscal. L'art. 63 de la loi sur les

épidémies prévoit aussi que les autorités qui prennent des mesures en cas d'épidémie peuvent indemniser, en tenant compte de la situation économique des bénéficiaires, les personnes qui subissent un dommage dû à cette mesure pour autant que celui-ci ne soit pas couvert autrement. Il ne s'agit cependant pas d'une obligation pour l'Etat. Afin de soutenir l'économie dans cette passe extrêmement difficile, nous appelons les autorités à prendre des mesures rapides et importantes dans ce domaine.

Un employeur peut-il obliger un employé à travailler à domicile ?

Oui, si c'est en réponse à un risque identifié et si le travail à domicile peut raisonnablement être demandé à l'employé. Cela dépend de savoir si l'employé travaille déjà à domicile de temps en temps et s'il dispose de l'infrastructure nécessaire à domicile. Le travail à domicile est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré (salaire normal). En outre, l'employeur doit prendre en charge les dépenses nécessaires de l'employé, le cas échéant. Si l'employé a des enfants en bas âges, il ne pourra en principe pas être demandé au parent qu'il travaille à domicile. De plus, ce genre de situation doit être analysée au cas par cas.

Article de Bilan du 13 mars 2020

<https://www.bilan.ch/economie/les-droits-des-parents-employes-mode-demploi>

Epidémie de coronavirus : quel sont les droits et devoirs des travailleurs concernés ? (mis à jour)

Écrit le 26 février 2020 par Jean-Christophe Schwaab

Le « coronavirus » (connu aussi sous son nom scientifique « COVID-19 ») a désormais franchi nos frontières. Il y a d'abord eu des soupçons de cas aux environs de Thonon-les-Bains, puis de nombreux cas (dont des décès) en Italie voisine où des villes et villages sont en quarantaine et des grands événements économiques ou culturels comme la semaine de la mode de Milan ou le carnaval de Venise ont été perturbés ou annulés. En Suisse, aux premiers cas et mises en quarantaine succèdent les appels à fermer les frontières, notamment aux travailleurs frontaliers. Et les économistes rivalisent d'analyses sur l'impact de l'épidémie sur la conjoncture et l'emploi.

L'emploi, justement. Quels sont les impacts d'une épidémie ou d'une pandémie sur les contrats de travail ? Les mesures prises par certaines entreprises sont-elles légales ? Voici un petit tour des droits et devoirs des employés et employeurs dans différentes situations qui surviennent en pareil cas :

- L'employé est malade : Il est inapte au travail et a droit au paiement de son salaire. Si son employeur a contracté une assurance perte de gain en cas de maladie (ce qui est le cas d'environ 50% des salariés), il aura droit en général à 80% de son salaire pendant 730 jours au maximum, souvent après un délai d'attente de quelques jours. S'il ne bénéficie pas d'une telle assurance, il a droit au paiement de son salaire à 100% pendant une durée allant de quelques semaines à quelques mois, en fonction de ses années de service (selon l'« échelle de Berne »). L'employé a les mêmes droits si un médecin suspecte qu'il est infecté ou est une personne à risque et ordonne une incapacité de travail, même si ces soupçons s'avèrent finalement infondés. Ces règles sont valables indépendamment de comment l'employé est tombé malade (ou a été exposé au virus), sauf s'il a pris des risques inconsidérés comme se rendre sciemment dans une zone à risque sans protection malgré une interdiction officielle. Bien entendu, l'employeur ne pourra rien reprocher à un employé si c'est à sa demande qu'il s'est rendu dans cette zone, par exemple en tant que soignant, journaliste ou livreur de biens vitaux. L'employeur ne peut enfin pas interdire à son personnel de séjourner à l'étranger pendant son temps libre dans une zone à laquelle les autorités n'interdisent pas l'accès.
- L'employé est en quarantaine et ne peut pas se rendre à son travail : Il a droit au paiement de son salaire comme s'il était malade (cf. ci-dessus), même s'il est sain.
- L'employé ne peut pas se rendre à son lieu de travail, car ce dernier se trouve dans une zone en quarantaine et donc interdite d'accès par les autorités : Un risque d'épidémie ou de pandémie fait partie du « risque économique » que doit supporter l'employeur. Si le travail ne peut pas être exécuté, l'employeur doit tout de même payer la totalité du salaire des employés concernés. Il ne peut notamment pas ordonner des « vacances » à la dernière minute ou a posteriori parce qu'il n'a ou n'avait plus de travail à leur donner.
- L'employé frontalier ne peut pas se rendre à son lieu de travail car la frontière est fermée. Cette mesure de dernier recours ne peut être ordonnée que par la Confédération pour un motif prépondérant de santé publique, comme le prévoit l'accord

sur la libre-circulation des personnes. Quoi qu'il en soit, les employés concernés ont droit au paiement de leur salaire comme s'ils étaient malades.

- L'employé est originaire d'un pays touché, y a des contacts amicaux ou familiaux ou y était en voyage, sans qu'aucune mesure officielle ne soit prise à son encontre : L'employeur ne peut pas lui demander de rester à la maison pour ce simple prétexte. Cela est valable aussi lorsqu'un employé a une voisine dont le beau-frère a récemment visité la Chine en passant par l'Italie et toussait beaucoup à son retour. Si l'employeur refuse qu'une de ses employés vienne à son travail et que celui-ci déclare qu'il est disposé à travailler comme d'habitude, l'employeur doit lui payer le 100% de son salaire. C'est en effet seulement un médecin qui doit déterminer si un employé est inapte au travail en raison d'une maladie ou d'un risque de maladie, auquel cas il a droit à son salaire comme s'il était malade (cf. ci-dessus).
- L'employé ne veut pas se rendre au travail par peur d'un collègue potentiellement contaminé ou de contact avec une clientèle suspecte : En l'absence d'un danger concret et de mesures de précaution de l'employeur, un employé ne peut pas refuser de se rendre au travail et peut être licencié pour cette raison. S'il est absolument impossible d'éviter le contact avec des personnes contaminées ou suspectées de l'être, l'employeur doit prendre toutes les mesures de protection nécessaires et les payer (p. ex. masques, suivi médical). En revanche, un employeur ne peut pas imposer à son personnel de se faire vacciner (ce qui n'est d'ailleurs pas encore possible pour le coronavirus). Seule une autorité publique rendre un vaccin obligatoire, à des conditions très restrictives.
- L'employé doit s'occuper de ses enfants malades, suspectés de l'être ou dont la crèche ou l'école est fermée par ordre des autorités en raison de l'épidémie : L'employeur doit accorder un congé, payé selon les règles du paiement du salaire en cas de maladie (cf. ci-dessus). Légalement, ce congé est limité à trois jours seulement (par cas de maladie et par enfant), le temps pour les parents de trouver une solution alternative. Il n'est pas (encore) valable pour les employés qui doivent s'occuper d'adultes dont ils ont la charge (proches-aidants), mais ce sera bientôt le cas, car le Parlement a accepté de modifier la loi dans ce sens.
- L'employeur subit un dommage économique à cause de l'épidémie comme une baisse de la clientèle, des annulations de commandes ou des retards de livraisons : Il doit assumer le risque économique et doit payer le 100% du salaire de ses employés, même s'il n'a pas de travail à leur donner ou que son chiffre d'affaires chute.

(Et si vous voulez en savoir plus sur le droit du travail, voici deux ouvrages qui pourraient vous intéresser: pour les débutants... pour les avancés...)

(Ajouté le 28 février 2020)

Suite à la décision du Conseil fédéral d'aujourd'hui d'annuler les manifestations de grande ampleur (notamment des salons et foires) et aux nombreuses réactions et commentaires reçus ces derniers jours après la première publication de ce billet, voici quelques compléments :

- L'employé travaille pour une manifestation annulée (comme le Salon de l'auto) ou a été engagé en vue de cette manifestation. L'employeur doit assumer le risque économique (dont fait partie l'interdiction officielle d'une activité pour des motifs de santé publique):

il doit donc payer la totalité du salaire des employés concernés. Il peut en revanche licencier ceux qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, en respectant le délai de congé. Il ne peut en revanche pas licencier ceux qui ont un CDD. Le cas échéant, il devra respecter les règles du licenciement collectif (cf. aussi ci-après).

- Une entreprise qui ne peut pas donner de travail à ses employés en raison d'une fermeture décidée par une autorité (quarantaine, annulation d'une manifestation) ou de problèmes générés par l'épidémie tels que pénurie de marchandises, fermeture de crèches et d'école fermées sur ordre des autorités ou de restrictions dans les transports publics peut demander des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT, « chômage partiel ») et ainsi éviter de licencier. Plus d'informations...
- L'employeur demande où le travailler a l'intention de partir en vacances: l'employé n'a pas à lui répondre, ce qu'il fait pendant son temps libre ne regarde que lui. L'employeur ne peut en outre pas interdire à ses travailleurs de se rendre dans un endroit que les autorités ne recommandent pas d'éviter. S'ils s'y rendent tout de même et se retrouvent malade ou en quarantaine, ils ont droit au paiement de leur salaire (cf. ci-dessus).
- En l'absence d'un ordre officiel ou médical, l'employeur ne peut pas demander à un employé de retour de l'étranger de rester en quarantaine et de déduire cette période de son droit aux vacances.
- En cas de licenciement collectif (il y en a malheureusement quelques-uns en cours actuellement, l'employeur ne peut pas interdire au personnel de se réunir pendant la procédure de consultation, qui vise notamment à négocier un plan social (cas hélas véridique !). S'il y a une raison médicale ou une décision officielle qui empêche un ou plusieurs employés devant participer à cette procédure (notamment les délégués du personnel), la durée de la consultation doit être prolongée jusqu'à ce que tous les employés concernés puissent y participer.

Si vous avez d'autres exemples de situations survenues sur votre lieu de travail liées au coronavirus ou si vous avez des questions : jcs arobase schwaab point ch !

<http://www.schwaab.ch/archives/2020/02/26/epidemie-de-coronavirus-quel-sont-les-droits-et-devoirs-des-travailleurs-concernes/>