



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

Écrit le **26 février 2020** par **jcs**

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 à 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 !