

## Q & A Droit du travail et pandémie

Ce tableau vous livre un aperçu général des questions les plus fréquentes soulevées par les employeurs en rapport avec l'actualité entourant le coronavirus. Elles sont fondées notamment sur les dispositions légales du code des obligations, sans prise en considération d'éventuelles dispositions particulières des contrats de travail individuels ou des conventions collectives de travail. C'est pourquoi les réponses ne sauraient remplacer les conseils d'un expert au cas par cas.

<b>Employeur</b>	
<b>1. Travail et temps de travail</b>	
<b>Puis-je ordonner à mes employés de travailler à domicile (télétravail, home office)?</b>	S'il est possible à l'employé de travailler depuis chez lui, le télétravail peut être ordonné en cas de pandémie.
<b>Ai-je le droit d'ordonner des heures supplémentaires en raison de la pandémie?</b>	Il vous est possible d'ordonner des heures supplémentaires si elles sont nécessaires à vos yeux et acceptables pour l'employé. Le paiement et la compensation des heures supplémentaires sont fonction des dispositions écrites du contrat de travail. Sinon, le principe est: compensation 1 : 1, paiement +25%.
<b>Mon employé ne peut pas travailler chez un client comme cela est convenu, en raison des mesures prises par ce dernier. Lui dois-je quand même son salaire?</b>	Vous assumez le risque de l'entreprise et le risque économique. Même si des commandes ou des mandats de clients ne peuvent être honorés en raison de la pandémie, votre employé a droit à son salaire.
<b>2. Protection de la santé</b>	
<b>Dois-je dresser un plan de pandémie (PP)?</b>	L'office fédéral de la santé publique OFSP recommande aux employeurs, vu les obligations qui leur incombent en matière de protection de la santé, de dresser un PP précisant les mesures à prendre à ce titre et pour maintenir le fonctionnement de l'entreprise.
<b>Comment protéger mes employés, clients et fournisseurs d'une infection?</b>	Il vous est recommandé d'observer les règles d'hygiène et les recommandations de comportement de l'OFSP (campagne «Voici comment nous protéger»).
<b>Mon employé n'est pas bien et a des crises d'éternuement. Puis-je le renvoyer chez lui sans certificat médical ou l'adresser à un médecin?</b>	Si vous disposez d'indices concrets et objectifs d'une incapacité de travail ou d'un risque accru de contamination d'autres employés, vous avez le droit de renvoyer votre employé chez lui ou de l'adresser à un médecin. Vous en assumerez les coûts.
<b>3. Maladie et empêchement de travailler</b>	
<b>Mon employé est placé en quarantaine chez lui par décision des autorités mais il n'est pas malade. Lui dois-je quand même son salaire?</b>	Votre employé n'est pas empêché de travailler pour des raisons inhérentes à sa personne. Vous n'avez donc aucune obligation de lui verser son salaire. Mais si votre entreprise est mise sous quarantaine, vous en assumez le risque et êtes tenu au versement du salaire.
<b>Mon employé souffre d'antécédents de santé et fait partie de la population à risque. Dois-je le dispenser de travailler?</b>	Vu l'obligation qui vous incombe de protéger sa santé, il y a lieu d'évaluer les risques et, le cas échéant, de prendre des mesures de prévention ou de rechercher pour lui d'autres possibilités d'emploi (p.ex. le télétravail, un autre poste).
<b>Mon employé reste à la maison pour veiller sur son enfant malade. Lui-dois-je quand même son salaire?</b>	Sur présentation d'un certificat médical pour l'enfant, il peut rester chez lui pour une durée de trois jours afin de s'occuper de lui, tout en ayant droit à son salaire; il n'en doit pas moins se préoccuper sans délai d'une prise en charge alternative.
<b>4. Vacances et déplacements professionnels</b>	
<b>En déplacement professionnel, mon employé est empêché de rentrer en raison de la pandémie. Lui-dois-je pour autant son salaire?</b>	Les déplacements professionnels relèvent de la sphère de risque de l'employeur. Vous êtes tenu de verser son salaire à l'employé empêché de rentrer en raison de la pandémie.
<b>Puis-je ordonner à mes employés de prendre des congés à court terme?</b>	Bien qu'il appartienne en principe à l'employeur de fixer la date des congés, il se doit de tenir compte des intérêts de l'employé. La date des vacances imposées est à annoncer en général trois mois à l'avance.
<b>Puis-je ordonner la suppression des vacances?</b>	Vous y êtes autorisé (y compris à très court terme) et même, en cas d'urgence, à annuler des congés déjà accordés ou à exiger le retour de votre employé. Mais dans ce cas, vous en supporterez les coûts.
<b>5. Réduction de l'horaire de travail</b>	
<b>Puis-je annoncer une réduction de l'horaire de travail en raison de la pandémie?</b>	Vous êtes habilité à réclamer une indemnité pour réduction de l'horaire de travail si vous parvenez à exposer de manière crédible que les arrêts de travail escomptés sont dus à la pandémie. Il ne suffit pas de renvoyer tout simplement à la pandémie.
<b>À quoi dois-je veiller à l'annonce d'une telle mesure?</b>	Un arrêt de travail n'est compensable que s'il représente au moins 10% des heures de travail. Il ne donne droit à une indemnité que si le solde des heures supplémentaires est réduit à zéro. La demande d'indemnités pour réduction de l'horaire de travail doit faire l'objet d'un préavis à l'autorité cantonale compétente 10 jours au moins avant le début de mesure. Un contrôle des temps de travail doit être mené pour les employés concernés.
<b>Pour combien de temps puis-je ordonner une réduction de l'horaire de travail?</b>	L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée sur 2 ans mais pour 12 périodes de décompte au maximum.
<b>6. Licenciements et fermeture de l'entreprise</b>	
<b>Puis-je fermer mon entreprise ou une unité d'exploitation de ma propre initiative?</b>	Une fermeture de l'entreprise de votre propre initiative est possible. Mais vous restez tenu au versement des salaires.
<b>Je suis contraint de licencier des employés en raison de la pandémie. À quoi dois-je veiller?</b>	Les dispositions normales de protection contre le licenciement abusif sont applicables, même en cas de pandémie. Il convient par ailleurs de tenir compte, le cas échéant, des dispositions régissant le licenciement collectif.
<b>Qu'est-ce qu'un licenciement collectif?</b>	On entend par licenciement collectif le congé donné par l'employeur, dans un délai de 30 pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur, à 10 personnes au moins dans une entreprise de plus de 20 à moins de 100 collaborateurs, à 10% au moins de l'effectif dans une entreprise de 100 à moins de 300 collaborateurs ou à 30 personnes au moins dans une entreprise d'au moins 300 collaborateurs.

### Complément d'information

Voici des informations d'actualité et d'autres sources de renseignements:

- Sujets d'actualité sur le [site Internet de l'Office fédéral de la santé publique OFSP](#)
- Office fédéral de la santé publique OFSP, campagne [«Voici comment nous protéger»](#)
- Office fédéral de la santé publique OFSP, [Plan de pandémie – Manuel pour la préparation des entreprises](#)
- Secrétariat d'État à l'économie SECO, [FAQ «Pandémie et entreprise»](#)
- travail.swiss, informations relatives à [l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail](#)