

## Aide-mémoire

# Considérations juridiques quant aux répercussions possibles du coronavirus (Covid-19)

## 1. Synthèse

La propagation rapide du coronavirus soulève toutes sortes de questions relatives aux activités quotidiennes des entreprises. Les PME revêtent une importance systémique pour la Suisse. Elles offrent environ deux tiers des emplois et jouent un rôle de tampon conjoncturel. Elles assurent la sécurité de l'approvisionnement du pays, également dans les régions périphériques. Il s'agit donc maintenant de surmonter la situation en recourant en premier lieu au chômage partiel, en indemnisant les indépendants et les dirigeants propriétaires de leur entreprise ainsi qu'en garantissant les liquidités. Ces questions relèvent pour l'essentiel du droit du travail, du droit général des contrats, des assurances collectives d'indemnités journalières en cas de maladie ainsi que des aspects liés à la santé au travail.

- La meilleure prophylaxie consiste en des mesures d'hygiène personnelle, c'est-à-dire se laver soigneusement les mains, rester à la maison en cas de fièvre et de toux, et tousser ou éternuer dans un mouchoir ou dans le creux du bras.
- Des réponses d'ensemble aux questions relatives à l'organisation de la vie quotidienne dans les entreprises sont disponibles dans le présent mémento ou à l'adresse suivante : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

## 2. Questions d'ordre juridique

### 2.1 Droit du travail

En vertu de l'**obligation de diligence** (CO 328 al. 2), l'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour protéger la santé des employés. Cela inclut l'auto-quarantaine, si un employé rentre d'une zone à risque (Chine, Iran, Italie du Nord, Corée du Sud). Sur la base du **droit de donner des instructions** (CO 321d), l'employeur peut ordonner le télétravail ou le travail à domicile. Dans ce cas, les employés doivent suivre ces instructions. La compensation des heures supplémentaires ou la prise de vacances peut également être ordonnée (CO 359c), l'employeur devant alors tenir compte des intérêts du salarié lors de la prise de vacances obligatoires. Dans ces cas, le salaire est intégralement dû (CO 324 al. 1). Pour la compensation des heures supplémentaires, le consentement de l'employé est requis. Les horaires de travail applicables sont ceux prévus par la loi. L'employeur peut aussi, en principe, s'opposer à un départ en vacances, puisqu'il peut déterminer le moment des vacances. L'employé doit être entendu et ses desiderata doivent être pris en considération. Toutefois, le report de vacances déjà convenues ne peut être fondé que sur des motifs sérieux. Toute contrainte visant à la prise d'un congé non payé est nulle. Des vacances d'entreprise sont également envisageables, mais elles doivent être annoncées au moins 14 jours à l'avance.

**Obligation de continuer à payer les salaires** : Si un employé tombe malade, l'entreprise est tenue de continuer à lui verser son salaire (CO 324 al. 1). Si l'entreprise dispose d'une **assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie** (ACIJ), celle-ci prend effet après le délai d'attente convenu contractuellement (généralement 30, 60 ou 90 jours). Si l'employeur ne dispose pas d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, la durée du maintien du paiement du salaire est basée sur les barèmes existants (échelles de Berne, Bâle, Zurich). Si l'employeur renonce à la prestation de travail de l'employé, le salaire convenu doit continuer à être versé. En l'absence de maladie, une auto-quarantaine ordonnée ne peut pas être prise en charge par l'ACIJ. Il en va de même si l'autorité compétente ordonne une mesure de quarantaine à

l'encontre d'un employé conformément à l'art. 35 al. 1 lit. a LEp. Si l'employé veut s'absenter de son propre chef, il n'a pas droit à un salaire pour cette absence.

Les salaires sont également dus (**pour une durée limitée, CO 324a**) dans les cas suivants :

- L'employé tombe malade pendant ses vacances et n'est de ce fait pas en état de voyager.
- L'employé contracte le coronavirus pendant ses vacances et n'est de ce fait pas en état de voyager.
- L'activité doit être interrompue en raison de retards de livraisons imputables aux fournisseurs.
- L'employé s'occupe à domicile d'un enfant atteint de coronavirus (art. 36 LTr).
- L'employeur renvoie l'employé chez lui ou ferme l'entreprise par mesure de précaution.
- L'employeur refuse de prendre des mesures de protection et d'appliquer les règles d'hygiène.
- Les écoles et les jardins d'enfants sont fermés par décision des autorités. L'employé doit s'occuper de ses enfants (CC 276).
- L'entreprise est fermée par décision des autorités. L'employé peut toutefois être tenu de rattraper les heures de travail « manquées » sur la base de son devoir de loyauté.

Le salaire **n'est pas dû** dans les cas suivants :

- L'employé ne peut pas rentrer de vacances parce que l'autorité responsable du lieu de vacances n'autorise pas le départ ou ferme la frontière (force majeure).
- L'employé est une personne anxieuse et refuse de travailler par précaution, car il pourrait être infecté (refus de travailler).
- L'employé ne peut pas se rendre au travail parce que les transports publics sont réduits ou interrompus (recours possible à d'autres moyens de transport). Toutefois, si le travail peut être effectué à domicile (télétravail), le salaire est dû.
- L'employé n'envoie pas son enfant à la crèche par crainte, mais le garde à la maison et doit donc s'abstenir de travailler.
- Le lieu (complet) de résidence de l'employé est placé en quarantaine.

**Réduction de l'horaire de travail :** Le SECO a chargé les cantons d'examiner les demandes de réduction de l'horaire de travail en rapport avec le Covid-19. En cas de fermeture de l'établissement ou d'interdiction d'accès à certains bâtiments ou zones par l'autorité compétente, il convient d'examiner si une indemnité pour réduction de l'horaire de travail peut être réclamée. La réduction de l'horaire de travail doit être réservée en priorité aux entreprises qui, en raison de la nature de leurs activités, ne sont pas en mesure d'organiser du télétravail. Les cas suivants doivent être également pris en considération :

- les employés ne peuvent pas respecter leurs horaires de travail, car les restrictions de transport compliquent l'accès à leur lieu de travail ;
- les matières premières/carburants nécessaires manquent en raison d'interdictions d'importation/exportation ;
- difficultés de livraison des matières premières et des fournitures ;

- interaction de différents facteurs provoquée par la pandémie et entraînant la cessation des activités de l'entreprise ;
- réduction du temps de travail sur ordre des autorités ;
- interdiction de rassemblement.

**Aucune indemnité pour réduction de l'horaire de travail** ne peut être réclamée si les employés doivent s'occuper de leurs enfants à domicile en raison des circonstances (par exemple, crèches fermées).

## 2.2 Droit général des contrats

Le droit général des contrats s'applique en vertu du CO. Il s'applique également au droit des contrats, à l'obligation d'exécution ainsi qu'à la procédure de relance en l'absence de suspension des poursuites.

## 2.3 Fêtes judiciaires

Vu la situation extraordinaire en lien avec le coronavirus, le Conseil fédéral a fait usage de sa compétence pour prolonger les vacances des tribunaux, ou "fêtes judiciaires", situées normalement autour de Pâques, en matière civile et administrative, en les faisant commencer plus tôt. Elles dureront cette année du 21 mars au 19 avril compris. Le Conseil fédéral veut de la sorte permettre aux tribunaux de faire une pause pour s'adapter à cette période difficile. Tant les juridictions fédérales que cantonales sont concernées. La mesure ne s'applique pas aux procédures qui ne bénéficient pas en droit actuel de fêtes judiciaires, soit les cas urgents et les procédures pénales.

## 2.4 Suspension des poursuites

Étant donné la situation extraordinaire, le Conseil fédéral a utilisé de sa compétence pour ordonner la suspension des poursuites. Pendant cette période, il ne sera pas possible de notifier des actes de poursuite à des débiteurs. Cette mesure permettra d'assurer une mise en œuvre uniforme du droit des poursuites. **La suspension des poursuites aura effet du 19 mars 2020 à 7 h jusqu'au 4 avril à minuit.**

## 3. Cas de pandémie et risque entrepreneurial

Si l'Office fédéral de la santé publique OFSP qualifie la situation de particulière ou d'extraordinaire (art. 6 et 7 LEp), les employeurs sont tenus de prendre des mesures de protection supplémentaires et d'élaborer un plan de lutte contre la pandémie. Le plan de lutte contre la pandémie est disponible sur le site de l'OFSP. Les entreprises doivent le consulter en temps utile et, le cas échéant, le mettre en œuvre : <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/das-bag/publikationen/broschueren/publikationen-uebertragbare-krankheiten/pandemiebroschuere.html>. Informations complémentaires : [www.pandemia.ch](http://www.pandemia.ch). L'objectif d'un **plan de lutte contre la pandémie** est d'assurer la protection du personnel d'une infection et de maintenir l'activité de l'entreprise. Un plan de lutte contre la pandémie inclut, par exemple, une formation aux mesures d'hygiène, l'utilisation de vêtements ou de matériel de protection si nécessaire, des mesures de renforcement de l'hygiène (désinfection des lieux de travail, distribution de désinfectants), des mesures d'organisation des lieux de travail (par exemple vidéoconférences et virtualisation des réunions au lieu de déplacements, etc.). Les plans d'entreprise en cas de pandémie sont spécifiques à chaque branche et doivent être élaborés et mis en œuvre en conséquence. Les organisations à but non lucratif doivent également élaborer des plans de lutte contre la pandémie, car les obligations du droit du travail en tant qu'employeur, de même que les considérations organisationnelles en termes d'obligation de diligence, s'appliquent indépendamment du fait que l'entreprise soit à but lucratif ou d'un autre type. S'il existe des filiales à l'étranger, celles-ci doivent élaborer leurs propres plans de lutte contre la pandémie conformément à la législation locale.

L'employeur est tenu de **protéger ses employés de manière adéquate** pendant le travail (OLT 3). Cela peut impliquer la fourniture par l'entreprise de masques et d'équipements de protection comparables. Il est conseillé de suivre les recommandations de l'OFSP (obligation de diligence). De la même manière, l'employé est tenu d'informer l'employeur de toute maladie (devoir de loyauté). **Aucune vaccination ne peut être imposée.** La mise en **quarantaine** ou la fermeture d'une entreprise relève de la responsabilité du médecin cantonal. Le principe de **risque entrepreneurial** continue de s'appliquer. Aucune compensation n'est due en cas d'effondrement des ventes ou de perte de revenus. Les **questions de responsabilité** en cas de pandémie sont régies par le droit cantonal (art. 71 LEp). Le canton de Zurich, par exemple, n'assume aucune responsabilité en la matière. L'**indemnité en cas d'insolvabilité** peut en revanche couvrir le manque à gagner en cas de défaillance de l'employeur.

**De plus amples informations sont disponibles sur :** <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

#### 4. Prévention sanitaire dans l'entreprise

À l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, les règles de conduite suivantes sont indiquées :

1. se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ;
2. se désinfecter les mains correctement et régulièrement, en particulier après avoir toussé, éternué ou s'être mouché ;
3. toujours utiliser un mouchoir en papier ou tousser et éternuer dans le creux du coude ;
4. jeter les mouchoirs usagés dans une poubelle fermée ;
5. ne pas se toucher le visage, la bouche, le nez ou les yeux ;
6. éviter les poignées de main ; garder une distance de deux mètres avec les autres personnes ;
7. toute personne qui présente des symptômes de grippe et se sent malade doit impérativement rester chez elle ;
8. toujours téléphoner avant d'aller chez le médecin ou aux urgences.

#### 5. Déclaration de non-responsabilité

Le présent mémento est diffusé uniquement à titre d'information. Il ne constitue pas une check-list complète et ne peut se substituer à un conseil juridique. L'Union suisse des arts et métiers usam décline toute responsabilité qui pourrait découler de l'application ou de l'omission d'une recommandation par le présent document. Nous recommandons en outre à chacun de consulter les sites Web correspondants de l'administration fédérale :

- [www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch) ;
- [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) ;
- en particulier : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html>.

État : 20 mars 2020

**Responsable du dossier**

Dieter Kläy

Tél. : 031 380 14 45, mél. [d.klaey@sgv-usam.ch](mailto:d.klaey@sgv-usam.ch)