



Procédure en cas de coronavirus sur le lieu de travail (état au 11.3.2020)

Cher membre VELEDES

Nous sommes conscients que cette séquence de processus représente la situation au 11.03.2020. Notre service juridique travaille sur une version actualisée. Nous supposons que nous serons en mesure de télécharger la mise à jour sur notre site internet dans le courant du mois de juin. Si vous avez des questions, veuillez contacter le bureau VELEDES.

Que faire si un cas de coronavirus (Covid-19) se déclare sur le lieu de travail ?

- Selon l'OFSP, les personnes qui ont un contact étroit (distance inférieure à 2 mètres pendant plus de 15 minutes) avec une personne contaminée par le coronavirus (Covid-19) doivent immédiatement **joindre par téléphone** leur médecin ou l'hôpital. Si tel est votre cas, les **autorités sanitaires cantonales** évalueront et décideront alors si une quarantaine est nécessaire pour vous. Les **coordonnées** des **autorités sanitaires cantonales compétentes** se trouvent sur le site web correspondant.
- En tant qu'employeur, vous devez demander à tous les **employés concernés** qui ont été en contact avec la personne contaminée selon la "règle des -2m/15min." de vous contacter ou de contacter la personne interne concernée et de procéder comme décrit ci-dessus
- La "**période d'incubation**" du Covid-19, c'est-à-dire le temps qui s'écoule entre l'infection et l'apparition des premiers symptômes, est d'environ **trois à sept jours**. Elle peut toutefois durer jusqu'à 14 jours
- Selon l'OFSP, la **transmission** du Covid-19 à l'être humain par **voie alimentaire** n'a pas encore été établie jusqu'à présent

FAQ – Fermetures d'entreprises et restriction des heures d'ouverture

- *Mon entreprise peut-elle être mise en quarantaine si j'ai parmi mes employés des personnes atteintes?*

Le médecin cantonal évaluera la situation et prendra les mesures appropriées. Il peut également s'agir de **mesures sanitaires** telles que la **quarantaine -quatorzaine-**, la **fermeture de l'exploitation**, etc. (Source : FAQ : "Pandémie et entreprises" du SECO, état : 9.3.2020)

- *Une solution d'assurance s'applique-t-elle si, du fait de l'épidémie de coronavirus, les entreprises doivent limiter leurs heures d'ouverture ou fermer complètement des magasins en raison d'une fréquentation insuffisante?*

Il existe diverses assurances qui peuvent couvrir les dommages découlant de fermetures de magasins ou de restrictions des heures d'ouverture forcées liées à des épidémies. Il s'agit toutefois **d'assurances privées souscrites de manière facultative**. De ce fait, **chaque entreprise doit vérifier individuellement si elle bénéficie ou non d'une telle couverture**.

Une **assurance dite perte d'exploitation**, proposée par diverses compagnies d'assurance, pourrait par exemple entrer en ligne de compte. Toutefois, même si cette assurance "perte d'exploitation" a été souscrite, il faut absolument vérifier si elle s'applique dans le cas de l'épidémie de coronavirus (voir la police et les conditions générales d'assurance). Normalement, l'assurance classique contre les pertes d'exploitation ne couvre pas les risques de pandémie.

Une **assurance épidémie** présenterait certainement la meilleure garantie de protection. Cette assurance est également proposée par diverses compagnies d'assurance. Toutefois, même si une telle assurance a été souscrite, il faut absolument vérifier si la police et les conditions générales d'assurance comportent ou non une exclusion. Il est à noter que certaines polices d'assurance épidémie prévoient des exclusions dans les cas d'épidémies causées par des agents pathogènes auxquels s'appliquent des niveaux de pandémie élevés de l'OMS (par ex. à partir du niveau 5).

Par ailleurs, les assurances entrant en ligne de compte stipulent en général que la couverture est garantie uniquement lorsque les dommages résultent de mises en quarantaine, de fermetures d'entreprise, etc. officielles, ordonnées par les autorités et fondées sur le droit public. **Le simple fait d'une trop faible fréquentation du magasin** n'entre normalement pas dans ce cadre.



Dans tous les cas, il est **recommandé de consulter les documents d'assurance**, en particulier pour l'assurance perte d'exploitation **et épidémie**, et de **contacter directement la compagnie d'assurance pour vérifier la couverture éventuelle et/ou les autres aides de la compagnie d'assurance**.

De plus, il est en principe possible de demander à l'autorité cantonale compétente une **indemnité pour réduction de l'horaire de travail** au sens de l'art. 31 ss de la loi sur l'assurance-chômage, si le temps de travail des salariés doit être réduit ou si le travail doit être temporairement interrompu.

L'article 51 al. 1 de **l'ordonnance sur l'assurance** chômage stipule expressément que les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités ou qui sont dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur doivent être prises en compte dans le cadre de l'indemnisation de la réduction de l'horaire de travail. Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO a déjà confirmé qu'en principe, la réduction de l'horaire de travail pouvait être annoncée.

La première étape permettant d'instaurer la réduction de l'horaire de travail consiste en principe à remplir le formulaire "Préavis de réduction de l'horaire de travail", qui peut normalement être téléchargé sur les sites internet des autorités cantonales compétentes. Certains cantons ont également mis en place des permanences téléphoniques dédiées afin d'apporter des réponses aux questions relatives à la réduction de l'horaire de travail liée à l'épidémie de coronavirus.

(Source : MLL : Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., état : 3.3.2020)

- ***Une solution d'assurance s'applique-t-elle si, du fait de l'épidémie de coronavirus, les entreprises doivent limiter leurs heures d'ouverture ou fermer complètement des magasins sur décision des autorités?***

En principe, on peut se référer aux réponses ci-dessus à la question ci-dessus.

Chaque entreprise doit vérifier dans ses documents d'assurance s'il existe une police d'assurance privée (en particulier une assurance perte d'exploitation ou une assurance épidémie) offrant une couverture d'assurance. La police d'assurance ainsi que les conditions générales d'assurance doivent être consultées à cet effet. En outre, il est conseillé de contacter directement les compagnies d'assurance respectives pour vérifier la couverture d'assurance et/ou les autres aides de la compagnie d'assurance.



Contrairement à la question 1, il peut, en tout état de cause, être noté **qu'en cas d'ordre exprès des autorités** stipulant une limitation des heures d'ouverture ou une fermeture de magasin, la probabilité **de bénéficier d'une couverture d'assurance** est **plus grande** que si la limitation des heures d'ouverture ou la fermeture de magasin reposent simplement sur l'absence de clients.

En outre, en cas de restrictions des heures d'ouverture ou de fermetures complètes de magasin ordonnées par les autorités, il est en principe possible d'instaurer **la réduction de l'horaire de travail**. Dans ce contexte, on peut se référer aux réponses à la question ci-dessus. (Source : MLL : Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., état : 3.3.2020)

- *Si les heures d'ouverture sont limitées ou si les magasins sont complètement fermés, les salariés devront-ils tout de même être payés?*

En principe, oui. Tout risque de restriction des heures d'ouverture ou de fermeture complète de magasins doit en principe être supporté par l'employeur. Légalement, l'employeur **se trouve en demeure d'accepter l'exécution du travail** selon l'art. 324 al. 1 CO. Ceci ne présume d'aucune faute de la part de l'employeur. Les **employés** ont de ce fait toujours droit au salaire, **mais ils imputent sur leur salaire ce qu'ils ont épargné du fait de l'empêchement de travailler** ou ce qu'ils ont gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel ils ont intentionnellement renoncé (art. 324 al. 2 CO).

Une exception est faite pour les employés qui ont **un contrat de travail sur appel**. Toutefois, dans de tels cas, il faut tenir compte du fait qu'une réduction soudaine et significative du taux d'activité habituel des employés serait inadmissible.

En outre, il est possible d'ordonner unilatéralement que les heures négatives dues aux restrictions des heures d'ouverture ou aux fermetures de magasins soient compensées par **des heures supplémentaires et du travail supplémentaire**; il est toutefois nécessaire que l'employeur se réserve ce droit dans le contrat de travail. En revanche, **il est formellement interdit d'ordonner de manière unilatérale et à court terme la prise de vacances**.

Le recours à la **réduction de l'horaire de travail** peut apporter un allègement financier en cas de restriction des heures d'ouverture ou de fermeture complète du magasin. À cet égard, il convient de se référer à la réponse à la question 1.

Une assurance perte de gain maladie peut également intervenir en cas de maladie individuelle des employés. La couverture d'assurance correspondante et les éventuelles exclusions sont indiquées dans la police et les conditions générales d'assurance de la compagnie d'assurance concernée, qui doivent être consultées. Une attention particulière doit être accordée aux délais d'attente contenus dans les polices d'assurance. (Source : MLL : Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., état : 3.3.2020)

- *Dans quels cas les employés peuvent-ils se voir refuser le paiement de leur salaire?*

Bien que les salariés aient en principe droit au maintien du paiement de leur salaire si les heures d'ouverture sont limitées ou si les magasins sont fermés (voir les réponses à la question 3), il existe certaines constellations dans lesquelles le paiement du salaire peut être refusé :

- Si un employé ne se rend pas au travail par simple crainte d'une infection au coronavirus, l'obligation de verser le salaire ne s'applique pas. Si l'employé refuse obstinément de retourner au travail, le contrat de travail peut même, exceptionnellement, être résilié avec effet immédiat.

Il est toutefois important que l'employeur applique toutes les prescriptions et recommandations de l'Office fédéral de la santé publique OFSP pour la protection contre les infections au coronavirus. Le manuel de pandémie de l'OFSP4.

- L'employeur ne peut pas interdire à ses employés de se rendre dans des zones spécifiques. Toutefois, si un salarié s'est rendu volontairement dans une zone à risque (par exemple, le nord de l'Italie) et est donc malade et/ou ne peut pas travailler pendant une certaine période pour d'autres raisons personnelles (par exemple, s'il doit être temporairement mis en quarantaine et ne peut donc pas travailler), l'obligation de verser le salaire ne s'applique pas. Il en va de même si l'employeur informe l'employé avant son départ vers une zone à risque coronavirus de l'interdiction de reprendre le travail pendant une période raisonnable (par exemple deux semaines) après son retour - indépendamment de toute maladie ou de toute quarantaine officiellement ordonnée.

Dans ce cas, la faute incombe à l'employé, ce qui exclut l'obligation de maintien de salaire en vertu de l'art. 324a CO.

- Si un employé ne peut plus travailler en raison de l'arrêt des transports publics, d'une quarantaine à grande échelle (par exemple, la protection de villages entiers), de restrictions de voyage, de fermetures de frontières et autres, l'obligation de maintien du salaire ne s'applique pas. Dans ce cas, il n'y a pas de raisons personnelles qui justifient le maintien du salaire au sens de l'art. 324a CO.

- Si un employé reste à la maison pour s'occuper de son enfant parce que l'école ou la garderie a été fermée en raison du risque de pandémie, l'obligation de maintenir le salaire n'est plus applicable.
- Dans ce cas, les raisons de l'incapacité de travail de l'employée, comparables à des quarantaines étendues, des restrictions de voyage, etc., ne sont pas dues à la situation personnelle de l'employée, raison pour laquelle il n'y a pas d'obligation de continuer à verser le salaire selon l'art. 324a CO. Cette décision a été prise par le tribunal du travail de Zurich en lien avec la fermeture temporaire d'une crèche pour cause de grippe porcine.

Une décision différente devrait toutefois être prise si l'enfant de l'employé tombe malade et que l'employé doit s'occuper de l'enfant. Dans ce cas, le salaire serait dû pendant trois jours (article 36, al. 3 de la loi sur le travail [2]). Dans des cas exceptionnels, l'obligation de maintenir le salaire peut également durer plus longtemps, par exemple si l'épidémie rend impossible l'organisation de la garde des enfants ailleurs.

(Source : MLL : Thomas Kälin, lic.iur. | Renato Bucher, MLaw, LL.M., état : 3.3.2020)

- *Le maintien en activité de mon entreprise n'est plus possible en raison de la pandémie (conjonction de divers facteurs : p. ex. quatorzaines, défection de fournisseurs et/ou de clients). Je ferme temporairement mon entreprise. Puis-je demander une indemnité de chômage partiel pour mes employés?*

Oui, sauf pour les personnes absentes du travail en raison de leur situation personnelle (maladie, obligations familiales, peur).

(Source : FAQ : "Pandémie et entreprises" du SECO, état : 9.3.2020)