

COVID-19: questions choisies en matière de droit du travail



Christoph Loetscher
Avocat



Séverine Berger
Avocate



Christophe Piguet
Avocat



Nicolas Rochani
Avocat

Les mesures prises aux cours des derniers mois par le Conseil fédéral et les différents gouvernements cantonaux aux fins d'endiguer la propagation du Coronavirus (COVID-19) ont fortement impacté notre quotidien professionnel et l'organisation au sein des entreprises. Aussi, il en a découlé des situations particulières et inédites pour les différents acteurs du monde du travail qui soulèvent – encore et toujours – de nombreuses questions, que nous nous proposons d'éclaircir pour certaines d'entre elles.

J'ai été atteint du coronavirus ou concrètement suspecté de l'être et mon employeur ne m'a pas payé mon salaire: est-ce admissible?
En cas d'incapacité de travail en raison du coronavirus, la situation de l'employé aurait dû être traitée comme n'importe quel autre cas de maladie. Autrement dit, l'employé aurait donc dû percevoir des indemnités journalières de l'assurance perte de gain si l'employeur en a conclu une ou, à défaut, le salaire aurait dû être versé selon les dispositions contractuelles applicables, mais au minimum durant trois semaines au cours de la première année de service, puis sur une durée plus longue selon des échelles préétablies (art. 324a CO). L'employeur pourrait tout au plus s'y soustraire s'il parvient à démontrer que son employé est tombé malade de manière fautive, par exemple en se rendant dans une zone à risque.

Pour le cas où un employé n'a pas été concrètement malade, et donc incapable de travailler, mais seulement porteur du coronavirus ou suspecté de l'être (quarantaine), l'employeur devait imposer au travailleur de rester chez lui pour protéger les autres collaborateurs. Pour autant, le droit au salaire est maintenu, comme en cas de maladie. L'employeur pouvait toutefois exiger que le travail soit effectué à domicile, dans la mesure du possible.

Au vu de la décision prise par les autorités de fermer les écoles, j'ai été obligé de rester à la maison pour m'occuper de mon enfant. Mon employeur a alors cessé de me verser mon salaire. Avait-il le droit de le faire?

Avant toute chose, on précisera qu'au rang des mesures prises par le Conseil fédéral aux fins d'atténuer les conséquences économiques de l'épidémie compte notamment l'octroi d'indemnités perte de gain pour les parents d'enfants de moins de 12 ans qui ont dû interrompre leur activité pour garder leurs enfants. Le montant de l'indemnité s'élève

à 80% du revenu moyen brut de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit, mais au plus à CHF 196 francs par jour. Ce droit prend naissance le 4^{ème} jour suivant celui où les conditions d'octroi sont remplies.

Cela étant précisé, nous considérons qu'un employeur ne pouvait valablement cesser de verser le salaire à son employé qui a été contraint de rester à la maison pour s'occuper de ses enfants. En effet, dans une telle situation, l'empêchement de travailler devait, à notre sens, être considéré comme non-fautif, justifié par les devoirs parentaux, et inhérent à la personnalité de l'employé en sa qualité de parent. En ce sens, l'absence du travailleur ne devait pas avoir d'incidence sur le versement du salaire, comme en cas de maladie.

De ce qui précède, nous déduisons aussi que les parents bénéficiant d'allocations perte de gain peuvent réclamer à leur employeur le versement du solde de leur salaire, soit la différence entre le montant de l'indemnité et le salaire usuellement perçu. Dans le même sens, l'employeur reste également tenu de verser le salaire pendant les trois premiers jours durant lesquels aucune indemnité perte de gain n'est versée.

À la demande de mon employeur, j'ai dû offrir ma prestation de travail depuis mon domicile tout en m'occupant de mon enfant. Mon employeur n'a toutefois pas été satisfait de mon rendement et a refusé de me verser l'entier de mon salaire. Est-il dans son bon droit?

Non, un employeur ne peut pas décider unilatéralement de réduire le montant du salaire. Cela est d'autant plus vrai que la baisse du taux d'activité de l'employé devait, à notre sens, être considérée comme la conséquence d'un empêchement partiel non fautif de travailler, inhérent au statut de parent du travailleur, et qui ne pouvait avoir d'influence



sur le versement du salaire. Pour mesurer la réduction du taux d'activité admissible, et par voie de conséquence le taux d'empêchement de travailler, il conviendra d'examiner les circonstances concrètes de chaque cas, le parent d'un adolescent ne pouvant évidemment pas être traité de manière comparable à une mère de famille monoparentale ayant à charge plusieurs enfants en bas âge. Toutefois, on précisera que tout employé, de par son obligation de diligence et de fidélité (art. 321a CO), se devait de réduire le dommage causé à son employeur. À ce titre, le travailleur offrant sa prestation de travail depuis son domicile se devait de trouver des solutions pour pouvoir exploiter sa capacité de travail au maximum, malgré l'obligation de prise en charge de ses enfants.

Mon employeur m'a imposé d'annuler mes vacances. Pouvait-il le faire?

Oui. La loi prévoit que l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans une mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (art. 329c al. 2 CO). Ainsi, en cas de situation exceptionnelle, respectivement de besoins urgents et imprévus, l'employeur peut demander à son employé de reporter ses vacances, et cela même dans un délai très court. En contrepartie, dans l'hypothèse où le travailleur aurait déjà pris des dispositions irrévocables (réservation, etc.), son employeur devra alors l'indemniser pour le dommage subi. Une telle obligation se justifie dès lors que la renonciation aux vacances répond aux seuls besoins de l'entreprise et que c'est à l'employeur qu'il revient de prendre en charge tous les frais imposés par l'exécution du travail (art. 327a CO).

Mon employeur m'a contraint à prendre des vacances pendant l'épidémie. Est-ce légal?

Oui. En cas d'impossibilité réelle de faire coïncider les souhaits de l'employeur et de l'employé dans la mesure de l'art. 329c al. 2 CO, le travailleur doit se conformer aux

vacances fixées par son employeur. Tel doit notamment être le cas lorsqu'il en va de la bonne marche de l'entreprise. Cela étant, en principe et d'autant plus quand elles sont imposées, l'employeur doit respecter un délai de préavis suffisant pour permettre à l'employé d'organiser ses vacances. Néanmoins, ce devoir de préavis souffre quelques exceptions parmi lesquelles on trouve les vacances forcées, qui apparaissent comme absolument nécessaires en raison de circonstances extraordinaires et imprévues mettant l'entreprise en sérieux péril. En définitive, non seulement des vacances forcées peuvent avoir court, mais elles peuvent également être ordonnées à brève échéance.

À propos de l'Étude

Les avocats de l'Étude St-François.ch vous conseillent, vous assistent et vous représentent en justice dans différents domaines du droit.

- Me Séverine Berger pratique dans des domaines juridiques variés, tels qu'un contrat ou une succession. Enseignante pour l'USPI et siégeant dans plusieurs Conseils d'administration, elle est particulièrement à l'aise dans le domaine de l'immobilier. Elle s'emploie à fournir à tous ses clients des services personnalisés, rapides et efficaces et sait explorer diverses voies de résolution des conflits.
- Me Christoph Loetscher exerce la profession d'avocat avec pour vocation d'assister et conseiller utilement ses clients dans différents domaines du droit, axant toutefois prioritairement son activité en matières successorale, contractuelle (entreprise, bail, travail, etc.) et matrimoniale. Il est également très actif en droit pénal.
- Me Christophe Piguet, ancien bâtonnier, membre honoraire du Barreau de l'État de New York, exerce plus particulièrement dans le domaine du droit commercial et des sociétés. Il est actif dans des procédures judiciaires tant civiles que pénales. Il est spécialiste FSA en droit de la construction et de l'immobilier.
- Me Nicolas Rochani pratique le barreau dans divers domaines du droit. Il dispose d'une expérience approfondie dans la gestion des procédures judiciaires, en particulier en matière contractuelle (notamment en droit du travail et du bail), pénale et matrimoniale. Parallèlement à son activité judiciaire, il renseigne et conseille ses clients tant afin de prévenir que de résoudre les litiges.