

Questions de droit du travail en temps de COVID-19

État au 21.04.2020

Généralités

La situation actuelle est une situation extraordinaire, qui ne s'était jamais donnée auparavant. C'est pourquoi le Conseil fédéral a émis des directives juridiquement contraignantes qui règlementent différentes questions de droit du travail. Dans cette situation extraordinaire, il est recommandé de toujours chercher le dialogue avec l'employeur, particulièrement lorsque certaines réglementations ne sont pas encore applicables dans la pratique.

Temps de présence/heures de travail

Si en raison de la situation actuelle certaines tâches ne peuvent pas être exécutées, respectivement si le travail ne peut pas être fourni, le risque doit être porté par l'employeur. Les collaborateurs-trices n'osent pas accumuler en raison de cette situation des heures manquantes et ont droit à l'intégralité de leur salaire.

Heures supplémentaires/heures manquantes

A moins que cela ne soit réglé autrement dans le contrat, l'employeur ne peut pas vous obliger à compenser avec du temps libre les heures supplémentaires fournies. Pour une compensation, l'accord des deux parties contractantes – donc celui de l'employeur et le vôtre – est nécessaire.

Il ressort toutefois de l'art. 321 CO qu'il est du devoir de l'employé-e de collaborer à la compensation des heures supplémentaires, c'est-à-dire d'accepter une compensation lorsque les intérêts majeurs de l'employeur le requièrent et qu'il n'y a pas d'intérêts importants de l'employé-e qui y soient opposés. En règle générale, il peut être raisonnablement exigé de l'employé-e qu'il ou elle compense ses heures supplémentaires si l'activité doit cesser en raison de la pandémie ou si le travail doit être réduit.

Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a annoncé un assouplissement des conditions nécessaires pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Les heures supplémentaires ne doivent plus être compensées avant de pouvoir demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Si les employeurs peuvent demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, les employé-e-s ne sont plus obligé-e-s d'accepter la compensation des heures supplémentaires et les employeurs ne peuvent pas l'exiger.

Vacances

L'employeur peut exiger que les vacances demandées et accordées au préalable soient prises. Cherchez le dialogue avec votre employeur si vous désirez déplacer une partie ou l'intégralité de vos vacances.

Selon l'art. 329c al. 2 CO, c'est en principe l'employeur qui décide du moment des vacances. Toutefois, il est tenu d'écouter les employé-e-s et, dans la mesure du possible, de prendre en considération leurs désirs. En temps normal, l'employé-e a droit à ce que ses vacances soient fixées suffisamment tôt.

La situation actuelle permet toutefois aux employeurs d'obliger les employé-e-s à prendre à brève échéance leurs jours de vacances préalablement accumulés (par exemple de l'année précédente ou au pro rata).

Groupes à risque

Le 17 avril, le Conseil fédéral a précisé ce qui est valable pour les groupes à risque et a affiné la liste des groupes de personnes considérés comme tels. Cette liste ([annexe 6 dans l'ordonnance 2 COVID-19](#)) n'est PAS exhaustive. Elle sert d'orientation et est complétée au fur et à mesure.

Selon [l'art. 10c](#), l'employeur est tenu de laisser travailler les personnes vulnérables depuis leur domicile, si nécessaire avec des tâches de substitution équivalentes qui peuvent être effectuées depuis le domicile. Les réductions de salaire, la suppression de vacances ou la réduction des heures supplémentaires sont interdites.

Si la présence sur place est indispensable, l'employeur doit protéger la personne en question en adaptant les procédures ou la place de travail en conséquence. Toutefois, même dans ce cas-là, une personne vulnérable peut refuser un travail si elle estime que les risques pour sa santé sont trop élevés.

Si une prestation de travail ne peut être fournie ni à domicile ni sur place, l'employeur doit dispenser la personne en maintenant le versement de son salaire. L'employeur peut, et devrait, demander pour cette personne l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. L'employeur peut exiger de la personne vulnérable un certificat médical attestant qu'elle fait partie d'un groupe à risque.

Assignation d'autres tâches ou affectation à un autre lieu de travail

Les limites du pouvoir d'instruction des employeurs sont fixées d'une part par la protection de la personnalité ainsi que par ce qui peut raisonnablement être exigé des employé-e-s et, d'autre part, par l'obligation de diligence et de fidélité.

Ce qui peut raisonnablement être exigé est défini par la relation concrète de travail et par les circonstances concrètes ; par ailleurs, il faut peser les intérêts de l'employeur et de l'employé-e.

Par rapport à la situation actuelle, on peut partir du principe que les employeurs osent attendre de leurs employé-e-s qu'ils et elles acceptent un nouveau lieu de travail ou de nouvelles tâches dans le cadre de ce qui est individuellement raisonnablement exigible. Cela est d'autant plus valable lorsque des employé-e-s sont appelé-e-s à participer à la protection de la santé, car ils et elles sont tenu-e-s de soutenir leur employeur dans la mise en œuvre des prescriptions concernant la protection de la santé.

Chômage partiel

Avec l'accord des employé-e-s concerné-e-s, l'employeur peut demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail – également pour certains secteurs uniquement. Cette indemnité se monte à 80% de la perte de revenu correspondant aux heures de travail perdues. Pour les heures effectuées, l'employé-e a droit au salaire ordinaire à 100%. (Les 20% non couverts peuvent être pris en charge par l'employeur. C'est actuellement exigé par les syndicats.)

Ces questions ont été traitées par Iris Hörner Badertscher, conseillère juridique d'Avenir Social, Cross over-Beratung Aarau www.co-b.ch.